

〈地域シンクタンク・モニターからのレポート〉

北海道

人材不足状況と人材誘致策の現状

(株)北海道二十一世紀総合研究所 調査研究部 取締役主席研究員 高橋 功

1 北海道の雇用動向

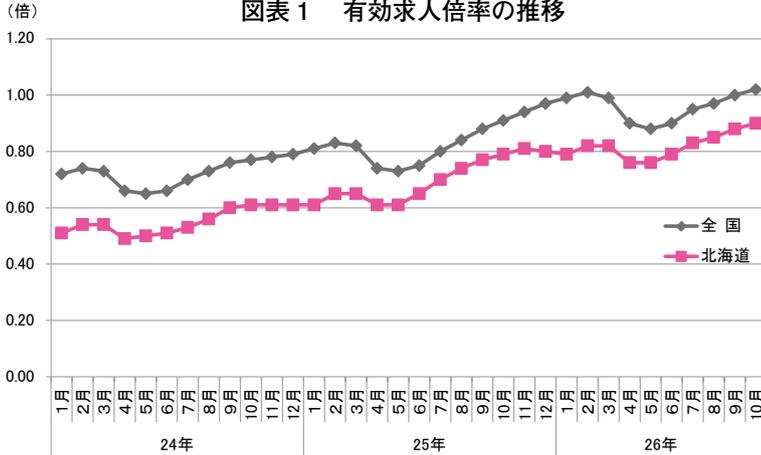
(1) 最近の雇用情勢

北海道の直近三年間の雇用動向をみると、全国との差は依然として続いているものの、有効求人倍率、完全失業率(季節調整値)ともに改善傾向にある。とりわけ失業率については、二〇一四年第三四半期においては、一九九七(平成九)年以来の三%台と、全国並みまで低下している(図表1、2)。

(2) 年代別転出入状況

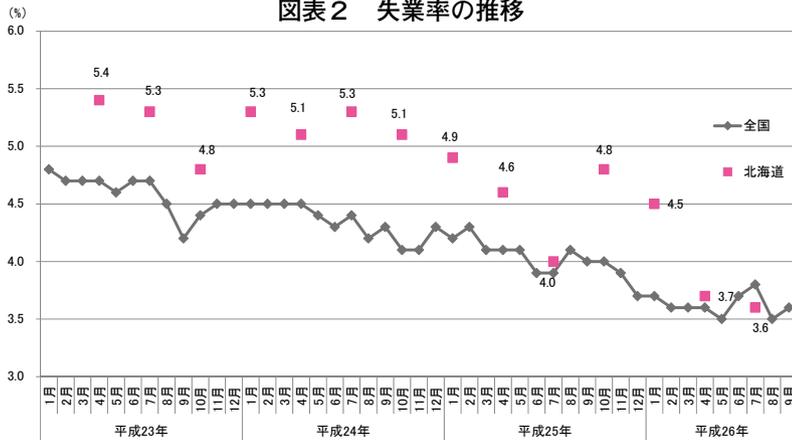
北海道の転出入状況をみると、公共事業の縮減、製造業の集積の遅れ、拓銀の経営破たんなど、北海道を取り巻く経済環境が著しく悪化したことを背景として、一九九六年以降一貫して道外への転出超過が続き、二〇〇七〜二〇〇八年には二万人を超える転出超過となり、最近二年間では再び超過幅が拡大している(図表3)。とくに二〇〜二四歳を山として一五〜二九歳までの若年層の流出超過が

図表1 有効求人倍率の推移



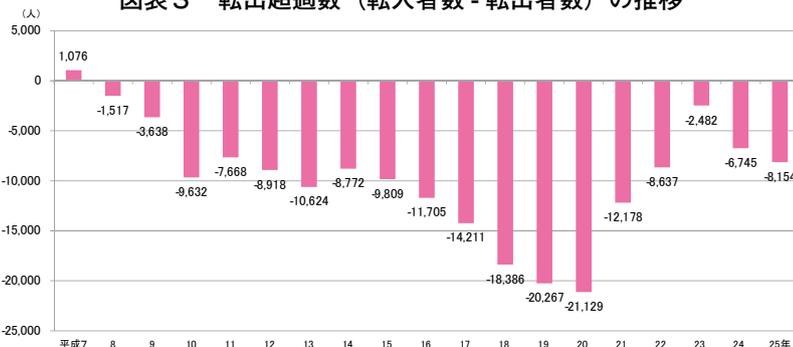
資料出所：厚生労働省「一般職業紹介状況」

図表2 失業率の推移



資料出所：総務省「労働力調査」

図表3 転出超過数(転入者数-転出者数)の推移



資料出所：「住民基本台帳人口移動報告」(長期時系列表、平成24年・25年年次表より作成)

顕著となっている(図表4)。さらに、国立社会保障・人口問題研究所の将来人口推計における年代別の

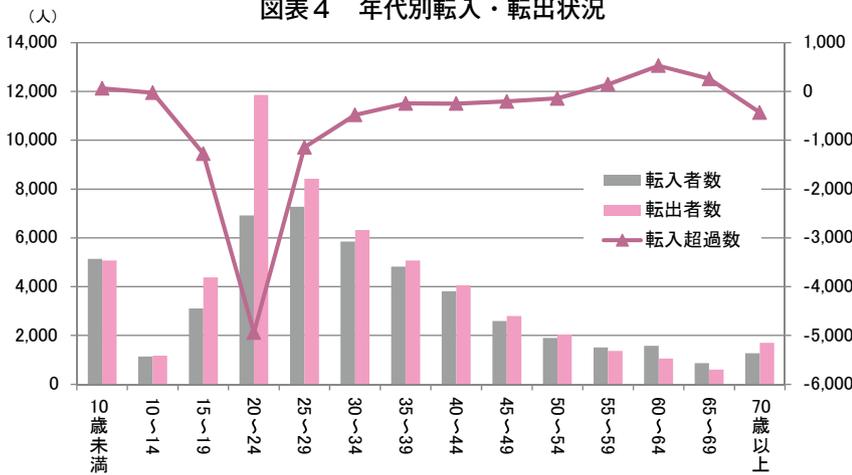
純移動率をみると、少子化の影響もあり、一五〜一九歳〜二〇〜二四歳人口の純移動率のマイナス幅は縮小してい

2 最近の人手不足の現状(職種別・地域別雇用過不足の現状)

これまでに見たように、北海道では若年層を中心に人材の流出が続いてい

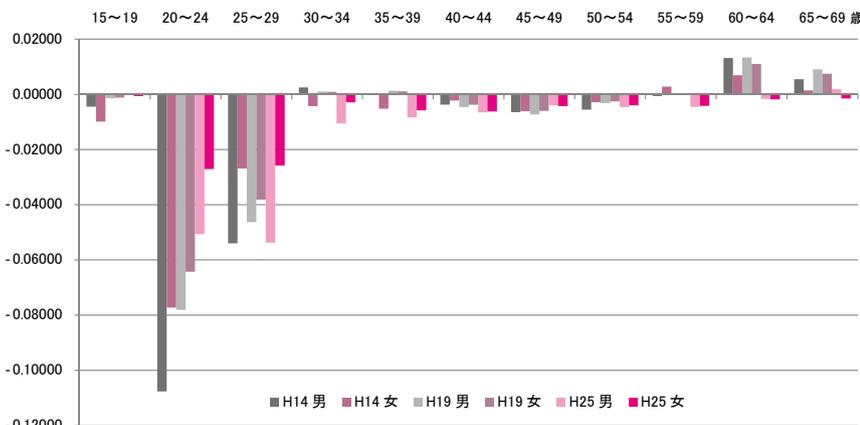
る。しかし、二〇〇七年推計時の仮定値までは三〇代の純移動率がU・Iターン等により若干のプラスとなっていたが、二〇一三年推計値では、本世代がマイナスとなっており(図表5)、道内での若年層の人材受入余地が縮小していることが推定できる。

図表4 年代別転入・転出状況



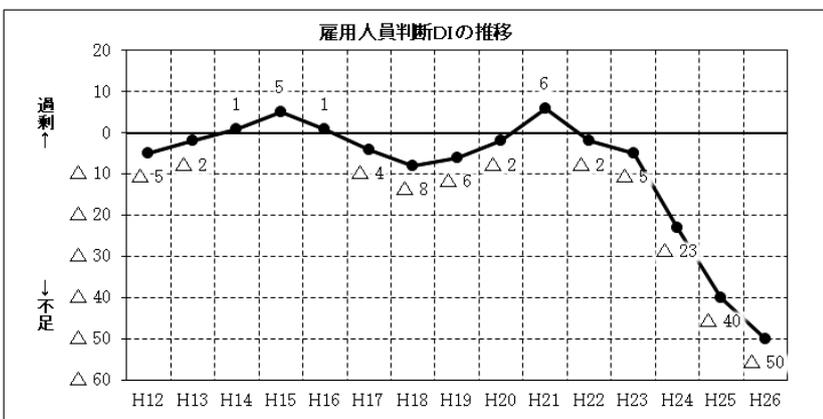
資料出所：図表3と同じ（平成25年年次表より作成）

図表5 年代別純移動率の推移



※1 X軸上の20～24とは、15～19歳人口が20～24歳人口になる場合の移動率を示す。
 ※2 平成25年データの推計方法は14年、19年と異なっている。「住民基本台帳人口移動報告」の年代別転出入データが平成12年以前については未公表のため、人口推計の際の第1期の移動率仮定値を活用。
 資料出所：国立社会保障・人口問題研究所「将来推計人口・世帯数データアーカイブス」の仮定値表より作成

図表6 雇用人員判断DIの推移



資料出所：「雇用と賃金の現状について」北洋銀行調査レポート（2014.12）

北海道では、IT関連、建設業、介護福祉関連など、幅広い業種で人手不足が強まっている状況を受け、「U・イターン人材誘致事業」を推進している。本事業では、U・イターン人材の採用ニーズに関する調査を実施することで、採用ニーズのある企業の具体的な求人内容に関する紹介資料を作成し、首都圏の転職フェア（二〇一五年一月実施）において道内企業のPRを行うことを予定し

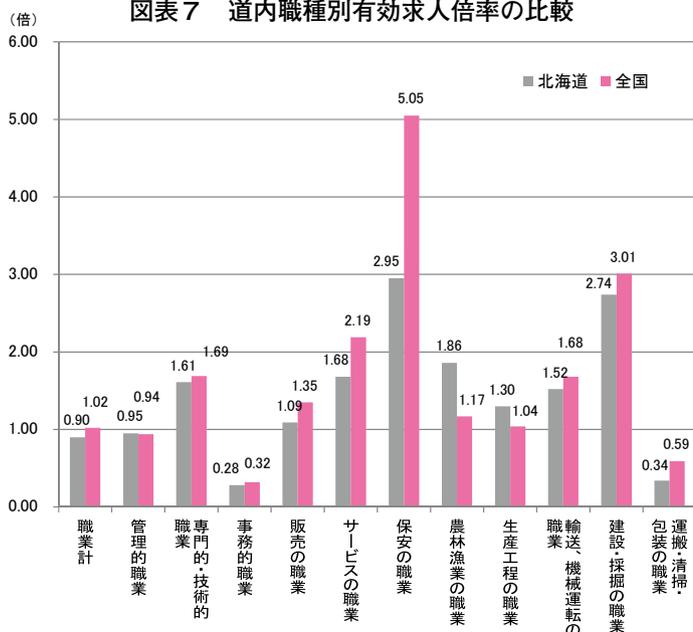
た。しかし、最近の景気回復や震災等による建設需要の拡大などにより、職種・地域によっては人手不足が顕著になってきており、流出した人材のU・イターンなどによる人材誘致が喫緊の課題となっている。
 弊社が二〇一四年八月月中旬にかけて道内企業四五社に対して実施した「雇用と賃金の現状についてのアンケート」によると、回答企業の五五％が人手不足と回答しており、雇用人員判断DI（「過剰企業」―「不足企業」）は、この一五年間でもっとも低くなっ

ている。業種別にみると、建設業（▲七五）、ホテル・旅館業（▲六七）、食料品製造業（▲六三）での人手不足感が強まっている。
 同アンケートにおける個別企業の対応状況をみると、若年層を中心とした中途採用の拡大、季節雇用の正社員化、賃金アップなどに対応しているが、必要な人材確保が困難な状況にある（図表6）。
 北海道労働局の職種別有効求人倍率から人材の過不足状況をみると、全国と同様に建設関連、保安関連の職業の

人手不足が著しく、基幹産業である農林漁業関連の人手不足が全国と比較して深刻化している。この一方、全国と同様に事務的職業が過剰となっている（図表7）。
 これを道内の地域（職業安定所管轄地域）別にみると、岩内、根室、紋別、浦河など一次産業や食品加工（一次加工）関連産業を主体とする地域での人手不足が深刻化していることが分かる。もともと人手不足が深刻な岩内管内には外国人観光客の入込や外国資本による投資が拡大している観光地である俱

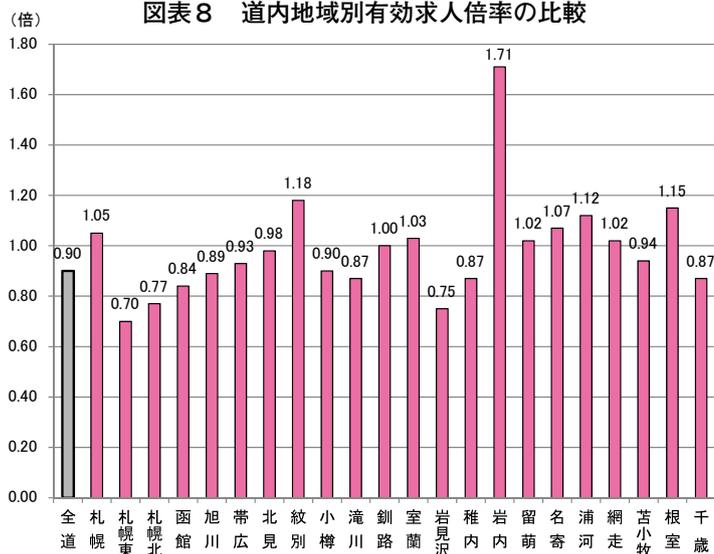
知安・ニセコ地域を抱えており、一次産業のみでなく、観光関連業種の人手不足も深刻化している（図表8）。
3 若年層を中心とした人材誘致の推進―一次産業を中心とした取組事例
 こうした最近顕著になっている人手不足への対応策について道の取組、北海道の基幹産業でありながら、深刻な人手不足が続いている一次産業における先進事例を紹介する。
（1）北海道全体での取組―「お試し移住制度」の活用と成果
 二〇一四年度、

図表7 道内職種別有効求人倍率の比較



資料出所：北海道労働局「職種別、求人・求職・賃金状況」、厚生労働省「職業安定業務統計」

図表8 道内地域別有効求人倍率の比較



資料出所：北海道労働局「レイバーレター」

図表9 新得町、下川町の位置



ている。また、転職フェアに訪れた転職希望者に対しても、アンケート調査を行うことで、求職者側のニーズを把握し、今後のU・イターン人材確保に向けての参考に資するとともに、採用ニーズのある企業やハローワークに情報をフィードバックすることを予定している。

また、幅広い世代の北海道への移住促進を目的とした官民一体の取組が進められている。移住促進に意欲的な自治体と民間企業の協働により設立された「NPO法人住んでみたい北海道推進会議」（以下「本会議」）では、多数の自治体、企業、団体が会員となり、オール北海道体制のもと、北海道移住のサポートに努めており、北海道暮ら

しの魅力伝える大都市圏でのプロモーション活動、メディアクロスによる交流・移住情報の提供、道内各地域での移住体験、その他の関連事業などを積極的に展開している。北海道への移住希望者は全国でも比較的多いものの、冬季の寒さ、都市機能など居住環境に不安を持つ場合が多い。このため、参加市町村が公営住宅に家具などを設置、移住希望者が格安で数カ月滞在し、居住環境などを確認する「お試し移住」という制度を設けて、安定した移住に向けた支援を行っており、二〇二二年度は二〇〇〇人近い利用者があった。

本会議では、地域資源を活用した起業化のための移住試行制度として、「転地型テレワーク」制度（移住体験をし

ながらICT（情報通信技術）を活用した業務を遂行する制度で、事業所を格安で賃貸している）を導入している。本制度を活用した「松屋製菓（餡の製造・販売・三重県伊勢市本社）は、十勝上士幌町に二〇一四年三月に閉校した北居辺小の施設を活用し、子会社「十勝製菓」を設立、二〇一五年二月から町産小豆や蜂蜜、十勝ワインを使用し、餡三種類を製造、一五人程度の新規雇用を行う見通しとなっている。

同様に、本制度を活用した例ではないが、根室管内の別海町でマイクロソフト社が町と連携し、テレワークを活用した事業所を設け、地元酪農業の生産性向上に寄与するソフト開発を行うとの計画も出てきている。このように、

人材の移住に留まらず、地域の高速通信基盤の整備を利用した企業の地方展開の動きも出てきている。

(2) 一次産業によるU・イターン促進による人材確保の取組

高齢化と後継者不足が進展し、全国と比較しても人手不足の状況となっている農林水産業においては、研修事業と合わせて若年層の移住を促す試みが行われている。ここでは、代表例として、道内有数の農業地帯である十勝（先の上士幌町と同じ）における新得町、森林資源に恵まれた道北の下川町の取組を紹介する（図表9）。

① 新得町の事例：女性による農業の担い手確保

新得町は北海道のほぼ真ん中に位置する十勝管内にある人口六四〇〇人の農業を基盤とする町である。

本町では、農業の後継者確保のために農家での住み込み実習を行ってきたが、農業未経験者においては、少なからずカルチャーショックを受けることが多かった。このため、新得町では一九九六年に将来農業を志す独身女性を対象とした農業研修施設「レディースファームスクール」を開設し、現在では第一九期生として九人が農業研修を受けている。さらに本年は第二〇期長期研修生として、この一〇月から六人程度の募集を開始している。研修生は町外からの応募が多く、OLや学生の参加も多くみられる。

研修プログラムは、酪農が六人程度（四月～三月）、肉牛が一人程度（四月～三月）、畑作が三人程度（四月～一〇月）と三つの分野に分けて行われている。研修内容としては、受入農家での農業研修（たとえば、酪農コースでは一年間に四カ所の農家での実習を実施）を実施しているほか、地元関係機関（農業改良普及センター、道総研畜産試験場、十勝NOSA I獣医等）を中心とした専門家による農業技術の理論や実習では得がたい内容の講義なども実施している。また、農村女性の指導によるアイスクリーム作りや、農畜産物加工等の実習を行うなど、町内農家で実際に従事している女性とのコミュニケーション確保にも努めている。さらに、道内の農業関係施設等を視察し、農業関連産業についての見聞を広

めることができるような工夫ももっている。

こうしたさまざまな研修によって、経営や農作業を学ぶことができるように工夫しているほか、研修生同士の情報交換、懇談のなかでのストレス解消、将来就農した後の人脈づくりなどの人間関係も考慮した取組なども進められている。

当初は、不足する農家の花嫁確保を目的としてきたが、研修を受けることにより自立した農家をめざす女性が増えており、自ら起業化する動きも多くなっている。

二〇一四年四月現在のレディースファーム修了生・長期修了生一五二二人の動向は、以下のとおりとなっている。町への定住者も多くなっている。

- 新得町在住：四二人（うち農業関係従事二人）
- 道内に在住：四四人（うち農業関係従事二人）
- 道外に在住：六七人（うち農業関係従事四人）

② 下川町の事例：林業への若年層の移住・就業促進

北海道北部にある人口三五〇〇人の下川町は、面積の九割を森林が占める小さな町である。また、葛西紀明や岡部孝信などスキー・スケートの有名選手を多数生み出している。

町では経済基盤の確立と雇用の安定的な確保のため、昭和二〇年代後半から国有林を取得し、三〇〇〇畝に及ぶ森林面積を確保し、毎年五〇畝の伐採と植林、六〇年間の育林を持続的に繰り返す循環型森林経営を続けてきた。

また、間伐材を加工し、集成材、円柱加工、木炭、木酢液の燻煙加工、さらには枝葉からアロマオイルの抽出まで行うゼロエミッションの木材加工システムによる林業・林産業経営を行ってきた。

こうした事業は森林組合が担ってきたが、組合では優秀な人材を確保するために、一九九二年に全国に先駆けた移住者受入を行い、現在では人材の登録制度「人材エントリー」を設け、全国から事業に共鳴する「Uターン・Uターン」の若者が恒常的に集まるようになってきた。現在の森林組合の従業員六〇人のうち、その約六割にあたる三五人が移住者となっているほか、人材エントリー希望者が三〇人以上いる状況となっている。

さらに、町では移住者の受け入れに向けて、単身者向け住宅を数一〇戸整備したほか、民間アパート建設に補助を行ってきた。近年では移住者の生活支援を行っている総務省の地域おこし



(下川町森林組合提供)

協力隊や集落支援員の制度を導入し、町内の一の橋地区に若年層と高齢者が共生して生活できる集落「一の橋パイオビレッジ」を作り出した。周辺には、ビニールハウスによるしいたけ栽培、生薬メーカーとの連携による薬用植物の栽培などの新規事業、コミュニティカフェの設立など、移住者による起業化を契機として、若年層の新規雇用の場も拡大してきている。また、再生エネルギーを研究するシンクタンク設立、森林のバイオマスエネルギー開発など国の助成制度を有効活用し、さらに多様な事業を確保している。

町では、下川鉱山への域外からの従事者受入の歴史もあり、昔からよそ者に開放的な特性を持った地域であり、移住者が集まる場（移住者による前掲のコミュニティカフェやエスニックレストランなど）があり、移住者が交流することができている。また、林業以外にも移住者が新規事業を相互に生み出すなど、町全体としては人口減少が続くなかあつて、若年層が定着する新しいまちづくりが進められている。

4 今後の人材誘致に向けた課題

(1) 職種別ミスマッチの解消

若年層の流出が続く、人口減少が著しかった北海道においても、近年の経済社会環境変化のなかで、人手不足が深刻化し、持続的な産業・企業経営に支障をきたす例も出てきている。

とくに、日本の食糧基地として重要な役割を担う一次産業においては、前掲のような取組のほか、大規模な農地

図表 10 移住希望地ランキングの推移

順位	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年
1位	福島県	福島県	長野県	長野県	長野県
2位	長野県	長野県	福島県	岡山県	山梨県
3位	千葉県	千葉県	千葉県	福島県	岡山県
4位	茨城県	岩手県	茨城県	香川県	福島県
5位	山梨県	山形県	岩手県	千葉県	熊本県
6位	北海道	茨城県	大分県	島根県	高知県
7位	福井県	宮城県	富山県	大分県	富山県
8位	山形県	山梨県	熊本県	鳥取県	群馬県
9位	静岡県	静岡県	秋田県	宮崎県	香川県
10位	秋田県	宮崎県	宮崎県	和歌山県	鹿児島県
備考		北海道 (11位)	ランク外 (21位以下)		北海道 (20位)

資料出所：首相官邸「まち・ひと・しごと創生会議」(第1回資料)より作成

経営を行う農業法人の設立など法人経営の推進、高次加工を進める六次産業化への取組など、若年層を中心とした人材受け入れ基盤を強化する動きが出てきている。こうした産業・企業としての取組と道が行っている移住推進策との連携による成果も出始めている。

しかし、大卒者や女性の求職者が多い事務職の求人は、低迷したままであり、U・イターン者の受け皿を拡大するうえで、今後はこうした職種の企業立地が不可欠である。事務職については本社機能が集中している大都市圏が中心となっており、道内の支店・支社などの業務は中央集権やIT化が進むことにより、縮小される傾向もみられている。

政府は昨年末に閣議決定した地方創生五カ年計画「総合戦略」で、地方への移住を柱の一つに掲げ、その一環として、

して、本社機能の移転を促進させる場合の税制優遇などのインセンティブを付与する方針を掲げている。事務職の雇用機会が不足している本北海道をはじめとする地方において、この成果が期待できる。一方、人手不足産業においては、イメージのみで求職が断念されていることもあり、事例で示したような研修機会の提供、マイナスイメージの払拭に向けた取組が必要とされよう。

(2) 移住地としての北海道の魅力アップ

先にみた人口問題研究所などのデータをみると、人材のU・イターン自体の減少も課題と考えられる。例えば、かつて国土庁(現・国土交通省)が主催していた「ふるさと探しフェア」(一九九六年)や(株)リクルートが主催していた「Uターン、イターンフェア」(一九九八年)でのアンケートでは、北海道へのU・イターンを希望する比率は、全国道府県中トップであった。しかし、二〇〇〇年以降は、長野県や福岡県に逆転されている。

最近の例でみると、全国ベースで地方への移住を促進している「NPO法人ふるさと回帰支援センター」の移住希望地ランキング(アンケート回答母数が少ないため、あくまでも参考数値)では、二〇〇九年時点では北海道は全国で六位となっていたが、二〇一一年は二〇位以下となり、二〇一三年に二〇位となるように北海道の位置づけが低下していることも大きな課題と考えられる。

最近実施した国のアンケート(内閣



(下川町森林組合提供)

府「農山漁村に関する世論調査」、まち・ひと・しごと創生会議「東京在住者の今後の移住に関する意向調査」など)では、地方移住を希望する層は着実に増加しており、国でも移住推進支援策を講じている。

人材不足に陥っている業種は地方どこでも同様な状況と思われ、今後は必要な人材確保に向けた地域間の競争が一層激化していることが考えられる。北海道の場合には、「寒い、遠い、仕事がない」ことなどが誇張されて伝わっていることが、首都圏にいくと多く感じられる。一方、先に示した一次産業の例のように、研修や実習体験を通じて、着実に若年層を惹きつけている例もあり、「お試し移住制度」と合わせて、北海道での生活を正確に伝える必要が実感される。

来年三月には北海道の入り口である道南までではあるが、待望の北海道新幹線が開業し、東京駅には「新函館北斗」行きの列車名が表示されることになる。これにより、これまで空路主体のアプローチと違い「北海道は遠い」というイメージが変わっていくことも期待される。

■ 労働政策研究・研修機構(JILPT) 研究双書

成人キャリア発達とキャリアガイダンス

—成人キャリア・コンサルティングの理論的・実践的・政策的基盤—

(著) 下村英雄 JILPT主任研究員 A5判 408頁 2013年6月5日発行 ISBN978-4-538-61008-5

1つのキャリアを、社会はいかに支えるのか

「・・・七転八倒しつつも何とか生活を組み立てていくということこそ、成人キャリア発達の本質なのだと思う。・・・成人のキャリアガイダンスとは・・・本来的に市民としての生き方の基盤を提供しようとするものなのだ」(「あとがき」より)。「キャリアアップ」等華々しいイメージで語られがちな「キャリア」の本質を明らかにするとともに、それを支援するキャリアガイダンスの新しい地平を展望する。



定価：2,800円＋税

(ご注文・お問い合わせ先) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構(JILPT) 成果普及課 〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23
TEL: 03-5903-6263 FAX: 03-5903-6115 E-mail: book@jil.go.jp Web: http://www.jil.go.jp/

中国

地元企業が求める人材づくり——産学官連携による次世代自動車技術の習得に向けた人材育成

(社)中国地方総合研究センター 地域経済研究部 主任研究員 江種 浩文

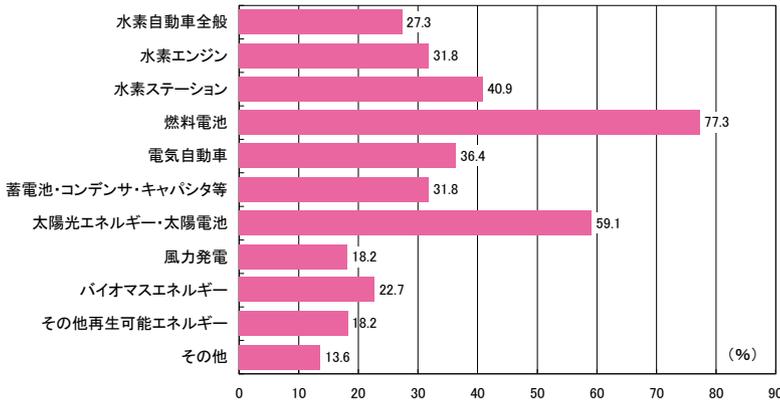
1 地域経済の動向と人材育成が必要となる背景

二〇〇〇年代前半から、我が国経済は大手製造業を中心に生産拠点の再編や雇用のスリム化で競争力を回復させ、新興国の経済成長や為替レートにも恵まれて景気を回復させてきた。自動車を中心とする製造業が豊富に集積する広島県でも、企業努力の成果と海外情勢に恵まれて、他産業への波及・相乗効果や雇用機会の量的拡大を実現した。しかしその間にも、労働力人口の減少やグローバル化に伴う産業の空洞化、IT技術の普及による産業構造の変革といった構造変化は着実に進み、同時に、原油価格の高騰や化石燃料資源の枯渇、エネルギー安全保障問題といった問題が顕在化して、消費生活の各場面でも身近な問題として広く認識されるようになった。そこに、リーマンショックを契機とする金融危機で世界的な負の連鎖が生じたため、広島県経済は輸出・生産減と雇用・消費の落ち込みという形で急速な景気低迷へと追い込まれた。とくに、県内でのモノづくり産業の主役を担う中小企業では、景気回復期にも業績が思うように伸びていないため、リーマン・ショック後の景気後退が極めて大きな痛手となり、

地域経済の疲弊へと直結した。さらに、環境・エネルギー問題に対する関心が世界的に高まることで、中小企業によるものづくりでも、環境・エネルギー対策技術が要求され、その対応に迫られた。このような状況を打開し、広島県経済を牽引するものづくり産業を再構築するため、既存の省エネルギー技術の高度化・発展に加えて、社会全体で脱化石燃料型の新エネルギー利用促進を図り、両者（既存エネルギーと新エネルギー）のペストミックスを追求することが不可欠な状況に至っていると考えられた。

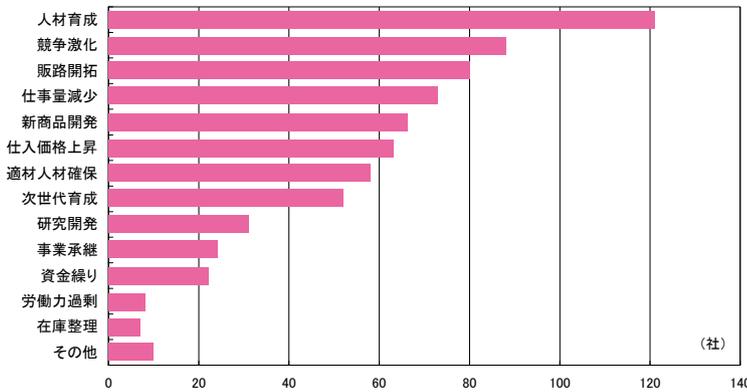
行政による調査を通じて、地元中小企業の多くが、新エネルギー利用分野（水素エンジンや燃料電池、太陽電池と蓄電池とのハイブリッド化電動自動車、新型電池を搭載した電気自動車、およびそうした機器の部品・部材、素材など）への高い関心を持ちながら、新規事業参入に至っていないことが明らかとなった（図1）。

図1 新エネルギー関連技術・分野で関心のある内容



(資料)「広島県高度産業人材育成研修プログラム開発事業（新エネルギー分野）成果報告書」
*回答者は同事業での第2回実証研修に参加した地元企業

図2 直面している経営課題



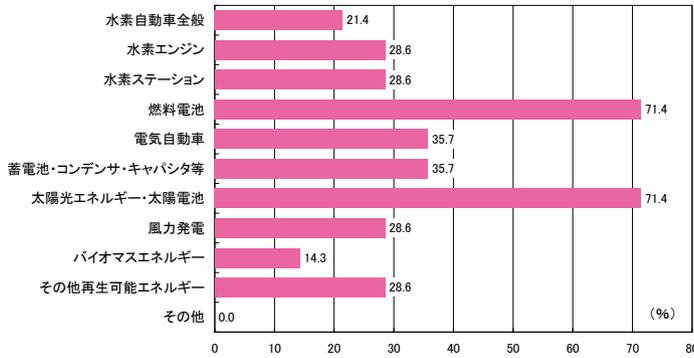
(資料)「平成22年度広島県商工労働局企業訪問調査」
*平成22年6月～9月中旬に県内企業319社を対象とした聴き取り調査
(うち製造業は58.9%、300人未満は68.3%)

「自社単独での研究開発や生産現場での技術向上には限界がある」、また「自社技術の新エネルギー利用分野における用途・位置付けを認識できない」がもっとも多くあげられた（図2）。これは、地元中小企業にとって、新エネルギー利用分野における研究開発人材

を育成することができない

および生産現場での技術者を育成・確保することが極めて困難な状況にあることを示しており、その解決のためには、産業界だけでなく、行政や教育機関などを含め地域をあげて必要な人材を育成することが不可欠と考えられた。そこで、二〇一一年度に、財団法人広島市産業振興センター（現・公益財団法人広島市産業振興センター）を中心として、産学官の連携による「次世代自動車産業創出に向けたものづくり技術高度化のための人材育成プログラム」（注1）を実施した。これによって、十分な人材を育成することができない中小企業に向けて「次世代自動車の中

図3 研修で学びたい分野



(資料)「広島県高度産業人材育成研修プログラム開発事業(新エネルギー分野)成果報告書」
* 回答者は、同事業での第3回実証研修に参加した地元企業

2 事業の基盤となる産学官 ネットワークと人材育成の足掛かり

(注1) 本事業は、全国中小企業団体中央会平成二三年度「ものづくり分野の人材育成・確保事業(第二次募集補助金)」を受けて実施したものであり、著者(江種)がコーディネータを担当した。

心とする新エネルギー利用分野における研究開発や生産現場でのものづくりの担い手」を養成し、それを通じて地域のモノづくり産業の基盤技術高度化・環境配慮型・低炭素社会の実現への呼び水、そして地域での雇用維持・確保を試みた。本稿では、この事業について内容と成果を紹介する。

もともと広島県には、自動車や電気・電子機械、工作機械等の部品・部材など、ナンバードワン・オンリーワンの高い技術力を有する中小企業等が集積していた。しかし、グローバル化に伴う産業空洞化や少子高齢社会の到来、原油価格の高騰などによる産業活力の低下がみられ、地方経済の疲弊も懸念されていた。そこで、環境・新エネルギー関連技術による競争力強化を狙うため、二〇〇七年に広島市産業振興センターと広島大学、中国経済産業局が共同主催で「水素エネルギー利用開発研究会」(現在は「水素・次世代エネルギー研究会」に改組)を設立し、広島県内を中心に一〇〇を超える企業・大学・公設試・官公庁等が参加し、水素エネルギーの普及や環境配慮型・低炭素社会に向けた研究・啓発・情報交換活動を実施してきた。

また、研究会は二〇〇九年度に広島県から「広島県高度産業人材育成研修プログラム開発事業(新エネルギー分野)」(以下、「二〇〇九年度実証研修」)を受託実施し、その過程で地元企業のニーズ把握(図3)やそれを反映した研修プログラムの検討・開発、研修事業の実績を積むことができた。

なお、地元中小企業が求める人材像は、「次世代自動車など新エネルギー利用技術の基礎を総合的・体系的に理解したうえで、他社や外部機関との連携も視野に入れながら自社技術を高度化させ、次世代自動車を含む新エネルギービジネス参入を実現できる人材」というものである。こうした人材は、将来的に各社での新エネルギー関連分野の中核的役割を嘱望される人材であ

り、その育成のためには次世代自動車関連のエネルギー利用の有効性や課題などの基礎を全般的に理解し、電気自動車、燃料電池や水素エンジン、太陽電池と蓄電池とのハイブリッド化電動自動車などニーズの高い分野における専門知識・技術を深化させる必要がある。そのため、二〇〇九年度実証研修で開発したカリキュラムを基盤とする約半年間のコースを設定し、講義、実習、個別指導など多様な手法によって目標とする人材像の形成をめざし、各社の

表1 研修内容の詳細

日数	コマ	研修内容	講師	座学/実習の別
1	①	「人類が使用してきたエネルギーの歴史」	広島市立大学 特任研究員	座学
	②	「次世代エネルギー概論」	広島大学 教授	座学
	③	「自動車の歴史と今後の対応技術」	広島工業大学 教授	座学
2	①	「太陽電池の原理と利用技術」	広島工業大学 教授	座学
	②	「次世代電池システムの組立と特性評価①」	広島大学 准教授	実習
3	①	「燃料電池の原理と利用技術」	近畿大学 特任教授	座学
	②	「次世代電池システムの組立と特性評価②」	広島大学 准教授	実習
4	①	「蓄電池の原理と利用技術」	産業技術総合研究所	座学
	②	「次世代電池システムの組立と特性評価③」	広島大学 准教授	実習
5	①	「電気自動車の現状と将来」	三菱自動車工業(株)	座学
	②	「実証研修による電気自動車の技術習得①」	広島大学 准教授	実習
6	①	「次世代自動車用ハイブリッド技術」	トヨタ自動車(株)	座学
	②	「実証研修による電気自動車の技術習得②」	広島大学 准教授	実習
7	①	「燃料電池の自動車への応用」	水素エネルギー協会	座学
	②	「実証研修による電気自動車の技術習得③」	広島大学 准教授	実習
8	①	「水素自動車の現状と将来」	マツダ(株)	座学
	②	「実証研修による電気自動車の技術習得④」	広島大学 准教授	実習
9	①	総合討論・成果報告	-	座学

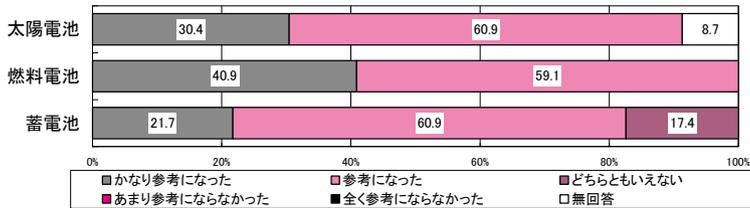
(資料) 広島市産業振興センター

研究開発者、製造技術者、若手経営幹部、ベンチャー起業家などを対象として人材育成を実施した。

3 人材育成の具体的内容と結果の概要

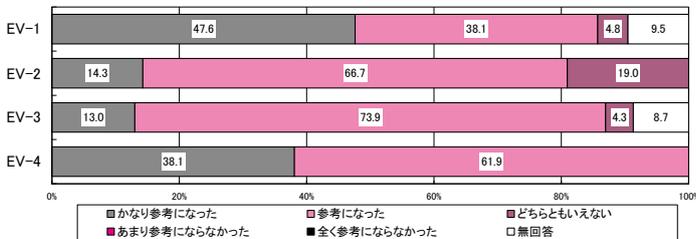
本事業は、二〇一一年七月から二月の六カ月間で、座学一コマ・実習七コマの計一八コマを八日間にわたって設定した(一コマの時間は座学二時間、実習四時間)。詳細は表1のとおりであるが、各科目とも、大学や産業

図4 次世代電池システム実習に対する感想



(資料) 広島市産業振興センター
*自主アンケートの結果

図5 電気自動車実習に対する感想



(資料) 広島市産業振興センター
*自主アンケートの結果

内容に対する評価としては、電気自動車や太陽電池等の分野はもともと地元企業のニーズが高かったものの、講師や外注先との綿密な調整によって、部品・部材ごとの高度化技術に加え、各パーツを集めて組み立てた上での評価・検査を行うシステム化技術を習得させる実習を実施することができ、受講者の高い評価を受けた(図4、5)。

その他の内容でも概ね参加者から高評価を得ており、

その理由として、充実した講師陣や毎回の講義に三〇分の質疑応答の時間を確保したこと、各講義後に毎回レポートの提出を求めたこと、さらに講義後にコーディネーターによるフォローを行ったことが考えられる。

実際に、いずれの講義においても質疑応答時間が予定の三〇分を超え、講義を一〇分から一五分延長するほど議論が白熱した。また、科目ごとの課題レポートもほぼ全受講生が提出し、ほとんどのレポートが熱心にインターネット等を通じて調査した結果を、的確かつ簡潔に自らの言葉でまとめられていた。受講生からの質問や問い合わせも、講義中や実習中に取り上げた内容を含めて多様なトピックがコーディネーターのもとに届けられ、「この研修で得たものを自らの業務に役立てたい」とする熱意が感じられた。

4 人材育成事業の成果と今後の新産業創出に向けて

短期的な成果としては、「実習で習得したEVのコンバート技術を自社ですぐに活用する(新規ビジネスとしてチャレンジする)」との報告が、複数の受講生からあがった。EVコンバート技術は本事業でもっとも時間を掛け、力を注いだ分野であるが、受講者の所属企業は自動車産業でありながら現時点ではEVコンバート技術との接点は少ないことを考慮すれば、期待以上の成果といえる。

また、今回の事業経過を地元新聞社のSNS(ソーシャル・ネットワーク)で紹介し、それが後日新聞記事として掲載されたことで、

受講者の所属企業以外から「技術支援に協力したい」との連絡を受け、今後こうした地元企業との連携による関連産業の活性化に進展できる可能性が生まれた。

さらには、将来的な目標である「私たちの専門的な知識・技術と外部との連携により、次世代エネルギーおよび次世代自動車技術を事業化させる」ことに向けて、受講者同士や講師、コーディネーター、実施機関の間でネットワークを構築させることができたことも、想定以上の結果を得ることができた。特に、中小企業の受講者は大学や研究機関、大手企業の研究者とのネットワークを築くことが難しく指摘されているが、今回の研修を通じて直接的なネットワークを築くことができ、今後これを活用した新たな事業への展開の可能性を広げることができた。

今回の人材育成事業の真の成果は、研修に参加した受講者を中心として各社が技術レベルを高め、次世代自動車分野での新たな事業を展開することであり、さらにはそうした活動が地域全体に波及して、これまでの自動車産業の枠組みを超えた「次世代自動車産業」を創出することである。そして、そうした産業の創出とともに、社会全体での脱化石燃料型の新エネルギー利用促進を進めることで、既存エネルギーと新エネルギーのベストミックスを追い求めることである。シンクタンク研究員としては、今後も地域の産学官の力を結集して、こうした活動を継続的に展開することが使命であると感じている。

界に所属し、高い研究・開発業績と新エネルギー利用技術の動向を把握する研究者・技術者が中心となって講師を担い、同時に「水素エネルギー利用開発研究会」の主要メンバーである県内大手企業、大学、行政が加わる体制で「プログラム管理委員会」を組織し、事業全体の審議・助言を行った。これらのメンバーは、同研究会の活動を通じて地元企業の事業内容や強み、課題を熟知しており、さらに二〇〇九年度の研修事業を通じて中小企業における新エネルギー技術の現状と問題点を把握していることから、地域ニーズに応じた事業推進を図ることが可能であった。研修参加者は、定員二〇人に対して

三三人から応募があり、事務局とコーディネーター、プログラム管理委員などによる調整の結果、このうち二三人を受け入れることとした。もちろん、受講者数が増えることによって一人一人への受講フォローおよびサポートが弱まるのではないことには細心の注意を払っている。

研修の出席率は平均九六%で、目標の八〇%を大きく上回ったことに加え、座学及び実習両方の出席率(レポートの提出をもって出席と認定)が八割以上の基準を満たした受講者に対して修了証を発行することとしたが、全受講者二三人中二二人が基準を満たし修了証を受け取った。

九州

クリエイティブ人材の福岡移住

(財)九州経済調査協会 調査研究部 研究員 小柳 真二

東京一極集中の是正に向けて

先に発足した第三次安倍内閣では、地方の活性化を図る「地方創生」が重要課題となっている。そのひとつの方策として、首都圏に過度に集中した人口・業務機能を地方へと分散させること、すなわち「東京一極集中」の是正があげられている。

地方への人口・業務機能分散は、個人や企業の自発的な行動によって、近年すでに一部で起きてきた潮流でもある。言うまでもなく、その契機は東日本大震災と福島第一原子力発電所の事故である。家族の安全・安心を求めて災害リスクの低い地域に移住をする個人のほか、事業継続のために、バックアップ機能など地方の拠点の機能強化を行った企業は少なくない。その後足下では、二〇二〇年の東京オリンピック・パラリンピック開催が決定したこともあり、この流れに一服感がでていようにも思われるが、災害など将来のリスクを考慮すれば、やはり中長期的な観点から推し進めていくべきだろう。

クリエイティブ人材の地方移住

昨今、わが国で機運が高まっているのは、これまでも一定の流れがあったリタイア後の移住よりもむしろ、現役

世代の職を伴った地方移住である。この世代にとつて職と住は不可分であることから、望む職に就けるといふことが地方移住の前提条件となる。

その意味で、本稿で主に取り上げる情報通信やコンテンツなどクリエイティブ産業は、地方への展開可能性が比較的高い産業といえよう。会議や打ち合わせなど対面接触のコミュニケーションが求められる場面も、テレビ会議など通信技術によってある程度代替されるようになってきた。また、ICTに関するスキルは組織特殊的というよりも汎用的かつ属人的であるため、業界内では転職など労働の流動性が高い傾向にあり、フリーランスになることも比較的容易という特徴がある。さらに、クラウドソーシングなどフリーランスでも仕事を獲得しやすい仕組みも広がってきている。

実際、クリエイティブ産業が人材を伴って地方に移転する例が、各地で散見されるようになってきている。例えば徳島県神山町は、複数の企業が相次いでサテライトオフィスを開設したことで脚光を浴びている。また九州でも、地元・宮崎での雇用拡大をめざしてあえて東京オフィスを閉鎖して本社に集約させた(株)アラタナのような例がある。本稿では、クリエイティブ産業の集

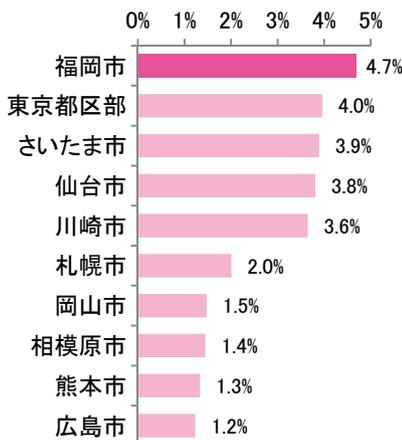
積地として台頭しつつある福岡の事例を取り上げる。福岡では現在、個人の発案からはじまった「福岡移住計画」というプロジェクトが注目を集めており、行政がこれを後押しする形で関連事業やイベントが展開されはじめている。以降では、福岡都市圏におけるクリエイティブ産業の現状を整理したうえで、地方創生に向けたひとつのあり方として、福岡移住計画の取組を紹介したい。

福岡とクリエイティブ人材

九州最大の商都である福岡市は、大都市のなかで近年成長が著しい都市である。人口の面では、

過去五年(二〇〇九年一月〜二〇一四年一月)における人口増加率は四・七%(年平均〇・九%)と政令指定都市のなかでもっとも高く、東京都区部をも上回る(図1)。二〇一三年には、人口一五〇万人を突破しており、市の推計によれば人口増加は二〇三五年頃まで続き、ピーク時に一六〇万人程度に達

図1 過去5年間の人口増加率(2009年12月〜14年12月)



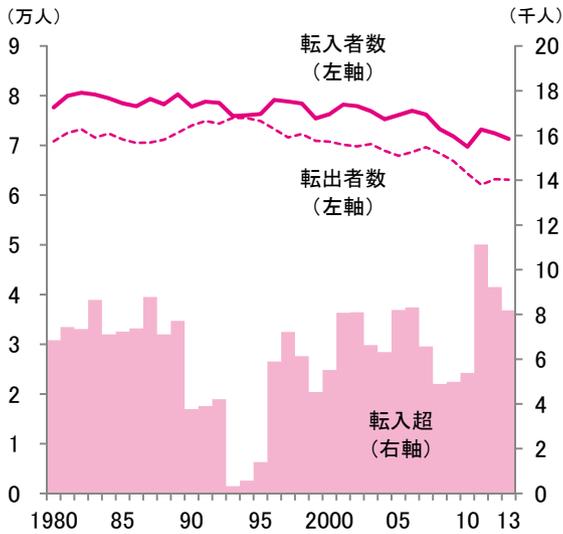
注) 21 大都市 (20 政令指定都市および東京都区部) のうち上位 10 都市のみ
資料) 各市人口推計

するとみられている。これまで福岡市に人口増加をもたらしてきた一因は、九州内や三大都市圏など他地域からの人口転入である。とくに震災後は首都圏からの転入が増加しており、二〇一一年は一万二一九人の転入超過となった(図2)。

他方、経済面からとらえると、福岡はもともと東京に本社をもつ大企業が九州エリアの管轄拠点として支社・支店を配置することによる「支店経済」によって発展してきた都市である。またICT・コンテンツ産業においては、福岡でも一定の集積が形成されたものの、東京発の仕事の下請けとしての性格が強かった。

ただ近年では、その状況に変化がみられる。福岡地域のクリエイティブ企業が力をつけ、自らのサービスやコンテンツで全国や世界の市場を狙う企業が複数出てきているのだ。だが、域内の市場規模の小さい福岡という立地ゆえに、仕事内容が魅力的であつてもそ

図2 福岡市の転出入者数



資料出所：総務省統計局「住民基本台帳人口移動報告」

福岡市は、東京都内のWebデザイン会社・(株)スマートデザインソシエーション(以下、SDA)の代表である須賀大介氏が、自身の福岡への移住経験を活かして立ち上げたプロジェクトである。須賀氏が東京から福岡へと移住した。糸島エリアの入り口にあたる福岡市の西端に自宅を構え、糸島や福岡市内を行き来して活動を行っている。糸島は福岡市中心部から自動車ですら30分〜1時間程度の位置にあり、海・山の自然環境が揃った風光明媚さから近年人気が高まっているエリアである。もともと福岡にはゆかりがなかった同氏だが、良質な育児環境を求めていたことがあり、旅行中に訪れた糸島の自然環境の良さに感化されたという。その後、福岡への移住を検討するなかで、震災リスクの低さはも

れに見合う優秀な人材を十分に集められていない企業は少なくない。さらに、二〇一三年のLINE(株)の進出が福岡の労働市場に大きなインパクトを与えている。現在、地域子会社のLINE Fukuoka(株)では約五〇〇人態勢で事業を行っているうえ、将来的には一〇〇〇人規模の雇用も予定しており、人材の逼迫はますます深刻さを増している。このように、現在の福岡のクリエイティブ産業の人材は質・量ともに不足しているが、この状況を打破しうる動きとして期待されているのが、福岡移住計画である。

福岡移住計画の経緯

福岡移住計画は、東京都内のWebデザイン会社・(株)スマートデザインソシエーション(以下、SDA)の代表である須賀大介氏が、自身の福岡への移住経験を活かして立ち上げたプロジェクトである。

ジェットである。須賀氏が東京から福岡へと移住した直接のきっかけは、東日本震災であった。都内で被災した同氏は、震災以前から、東京一極集中のデメリットを意識してきたこともあり、自身が経営する会社の存続と、家族の安全を守るために、移住の必要性を強く感じたという。また、同氏は本業のWebデザインの傍ら、Webを通じた情報発信など自身のスキルを地域のために使いたいという思いから、地域の活性化に関するコンサルティングも行ってきた。そのなかで、人と直接に接する仕事をしてみたい、クリエイターとしてゼロからイチを生み出す仕事に挑戦してみたいという思いもあった。

ちろん、空港および首都圏へのアクセスの良さ、都市がコンパクトで通勤時間が短く仕事に集中できる環境であること、九州経済圏の中心としての経済規模の大きさ、拡大するアジア市場へのハブになることなどが、移住の決め手になった。また、移住後に分かったことであるが、福岡ではIT系コミュニティにおける関係が東京に比べフットワークで、キーパーソンと簡単に知り合えるということも利点であるとのことだ。

二〇一二年八月、同氏は妻子を伴って福岡へと移住した。糸島エリアの入り口にあたる福岡市の西端に自宅を構え、糸島や福岡市内を行き来して活動を行っている。糸島は福岡市中心部から自動車ですら30分〜1時間程度の位置にあり、海・山の自然環境が揃った風光明媚さから近年人気が高まっているエリアである。もともと福岡にはゆかりがなかった同氏だが、良質な育児環境を求めていたことがあり、旅行中に訪れた糸島の自然環境の良さに感化されたという。その後、福岡への移住を検討するなかで、震災リスクの低さはも

ただ、まったくゆかりのない土地へと移ったがために、移住して一年程度は職住ともに困難が大きかったという。仕事の面では、東京での実績はあっても福岡では知人もいなかったため、取引先開拓はゼロから始めなければならなかった。また居住の面でも、地域のコミュニティとの関係づくりが苦労した。そのようななかで同氏の支えとなったのは、福岡で住居・オフィスのリノベーションを手掛ける福岡R不動産による、公私にわたる親身なサポートであった。人の紹介もしてもらったことから、移住して一年経った頃から事業も軌道に乗り始め、公私ともにコミュニティとのつながりが広がっていったという。

この経験から、須賀氏は「自分がしてもらったのと同じように、他の移住者をしていきたい」との思いを抱き、福岡移住計画をスタートさせた。福岡移住計画そのものは須賀氏が自主的に発案した事業であるが、その提案に福岡市など自治体の賛同を得たことから、現在では連携しながらイベントや事業を展開している。

福岡移住計画の活動内容

福岡移住計画では、その皮切りとして、福岡市から委託を受け、二〇一四年三月に「ぼくらの福岡移住計画2014 in TOKYO」(主催：福岡市、運営：SDAおよびWeb Designing)を東京都内で開催した。このイベントの狙いは、「住」と「職」の両面の視点から、移住希望者と移住実践者や転職先となり得る企業との情報交換や関係づくりをおこなうことである。移住実践者五人によるトークセッション、LINE(株)や(株)しくみデザインによるキーセッション、福岡市内のクリエイティブ関連企業八社によるプレゼンや求人情報の発表、福岡市の高島市長と福岡に本社を移転したケンコーコム(株)の後藤社長(当時)によるスペシャルトーク、名刺交換・情報交換交流会を実施した。

イベント開催後は、サービスを順次充実させてきている。まず「職」の面での取組として、後述の「ぼくらの福岡クリエイティブキャンプ」への展開に加え、二〇一四年二月にはクラウドソーシングプラットフォーム大手のランサーズ(株)と業務提携を結んだ。この提携をもとにした「地域クラウドソーシング」によって、フリーランスの移住者が仕事機会(情報)を得やすくなることを期待される。また「住」の面では、糸島市の委託事業として福岡R不動産が行っている「糸島トリアルステイ」に、滞在先物件のひとつとして参画している。今後は、このような住まいのサポートだけでなく、地域コミュニティとの橋渡しなど移住者



糸島トライアルステイの場ともなっている福岡移住計画の活動拠点「RISE UP KEYA」。商店をリノベーションした住居兼共用スペースであり、カフェやシェアオフィスとして活用される予定である（筆者撮影）

が福岡に定着することをめざし、情報提供や相談の窓口としてサポートを提供していきたくと考えている（写真）。

現在、須賀氏が経営するSDAは東京オフィスと福岡オフィスの二拠点体制であるが、今後は福岡オフィスの人員を強化しつつ、東京オフィスには移住希望者向けに福岡移住計画の相談窓口を設ける予定である。リタイア者に対するUIJターンの窓口はこれまでもあったが、同社のような若いクリエイティブ人材向けの窓口開設は珍しい。

福岡移住計画は、現状ではICTやコンテンツなどクリエイティブ産業従事者の移住・転職に主眼をおいているが、須賀氏はそれだけに可能性をみているわけではない。むしろ、自然と経済の適度なミックスによる地域の活性化

化をめざしており、たとえば六次産業化をめざす農林水産業への就労とその他の移住も視野に入れていく。また、移住先となる地域も決して福岡だけと考えているわけではなく、福岡で構築中のモデルを他地域へも展開していくと図っている。

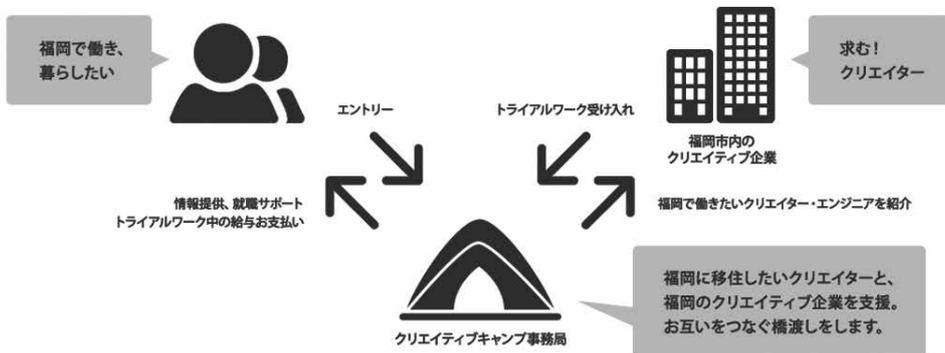
福岡市による人材誘致事業

一方、福岡市側は、事務局を委託する形で「ぼくらの福岡クリエイティブキャンプ」という人材誘致事業を進めている。事業を主管するのは市の企業誘致課である。その名の通り本来は企業誘致を担当する同課がこの事業に取り組み背景には、市内のクリエイティブ企業と接するなかで、これらの企業における人材不足、とくに経験豊富な熟練人材の不足という課題が明らかにになってきたことがある。人材に焦点を当てた事業は、同課として初のことだという。

「ぼくらの福岡クリエイティブキャンプ」は、福岡への移住希望者に対して、市内企業でのトライアルワーク（OJT）の機会を与える事業である。そのスキームは次のようなものである（図3）。

人材紹介・派遣事業のほか「Web業界紙」「Web Designing」を発行している株式会社SDAが共同で運営する事務局が移住希望者（応募者）と企業のつなぎ役となり、応募者からは職種等の希望や本人の経歴やスキル、企業からは

図3 「ぼくらの福岡クリエイティブキャンプ」事業の流れ



資料出所：福岡市「ぼくらの福岡クリエイティブキャンプ」Web サイトより転載

求める人材情報を収集する。それからまくマッチする場合、応募者は事務局からトライアルワーク先の提案を受け、マイナビとの間で短期雇用契約を結び、二カ月間のトライアルワークと、実際に福岡への移住を体験してみるというものである。なお、トライアルワーク期間中の給与については、市の緊急雇用創出事業の予算でまかなわれる。現

在、三五社程度が求人を行っており、二〇一四年度中は一人の受け入れを目標としており、もちろんその後の正式採用も狙いである。

応募者の属性は、首都圏在住の九州や福岡出身者などU・Jターンの希望者が多いが、Iターンの希望者も一部いるという。収入・仕事内容はもちろんだが、二〇代後半から三〇代の子育て世代が多いことから、家族の生活や育児環境を重視する傾向が強いようだ。また、トライアルといっても、応募者にとっては前職を辞した上で臨む必要があるため、福岡で働きたいという意思が前提になり、それなりの覚悟も必要となる。受け入れを行う企業の側にとつてみれば、その分確度の高い採用活動といえるだろう。

おわりに

以上、福岡都市圏へのクリエイティブ人材の移住・転職についてみてきた。実際にその動きが目立ち始めている福岡は、全国の地方のなかで恵まれた先駆的地域であることは否めない。しかしながら、居住の場、さらにそれと不可分な仕事の間として地方の魅力が再評価されつつあるなかで、人材を惹きつけるポテンシャルを秘めた地域は他にも存在するはずだ。もちろん、本稿でとりあげたクリエイティブ人材はその一例に過ぎない。雇用をつくることで地域活性化をめざす「地方創生」が国の重要政策課題にあげられるなかで、強みを生かした自主的な取組が広がっていくことに期待したい。