

# 地域から拓く人的資本経営

## 半導体の人材戦略とリスクリング

2023年6月  
政策・経済センター  
宮下友海

### 1. 「地域版人的資本経営」構想と本稿の目的

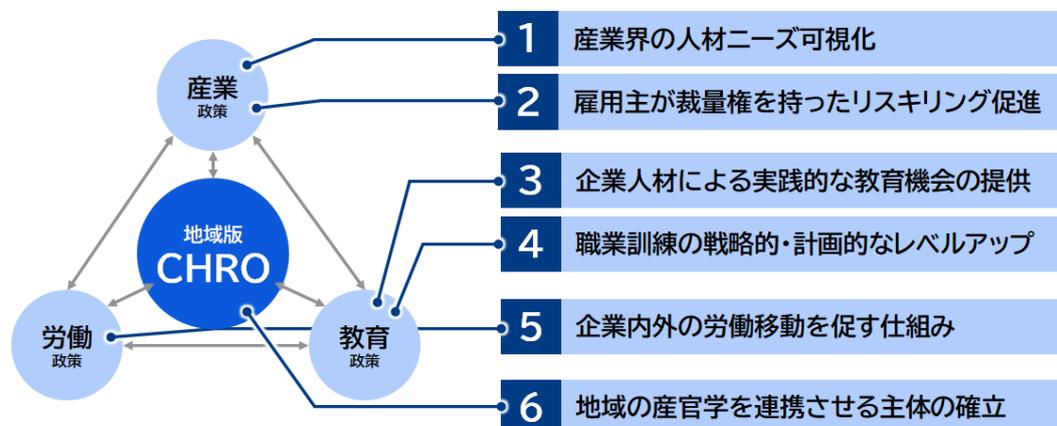
2022年12月に公開した「DX・GX時代に求められる『地域版人的資本経営』」<sup>※1</sup>では、地域の行政、労働界、産業界、教育界の連携を促し、人材需要の可視化や実践的教育機会の提供、労働移動支援などを一体的に進めていくための「地域版CHRO(最高人事責任者)」機能の必要性を提言した。ここでは、地域の人的資本経営における首長、地域産業界などのリーダーシップの発揮を「地域版CHRO」として、産業構造変化に対応したリスクリングと労働移動に向けて実現すべき6つの要素を整理している(図表1参照)。

日本経済の低生産性や賃金停滞といった構造的な問題の克服には、個別の企業や産業・職種を超えたリスクリングや労働移動の実現が必要だが、それらは十分に実践されていない。こうした状況の中で、「地域版CHRO=地域の公労使のリーダーシップ」の役割の具体化は、多くの要因が複雑に絡み合う日本の労働市場の抱える課題を解決するためのヒントになる。

本稿では、現在国内で進む「半導体戦略」と人材戦略の展開を事例として、地域版CHROが果たすべき役割を具体的に提示し、「地域版人的資本経営」の実現可能性を検討する。

図表1 「地域版人的資本経営」に必要となる6つの要素と地域版CHRO

- 昨期は、諸外国のリスクリング／人材移動施策を参考にしつつ、地域での成長領域への円滑な人材流動化において必要となる6要素を整理



出所:三菱総合研究所

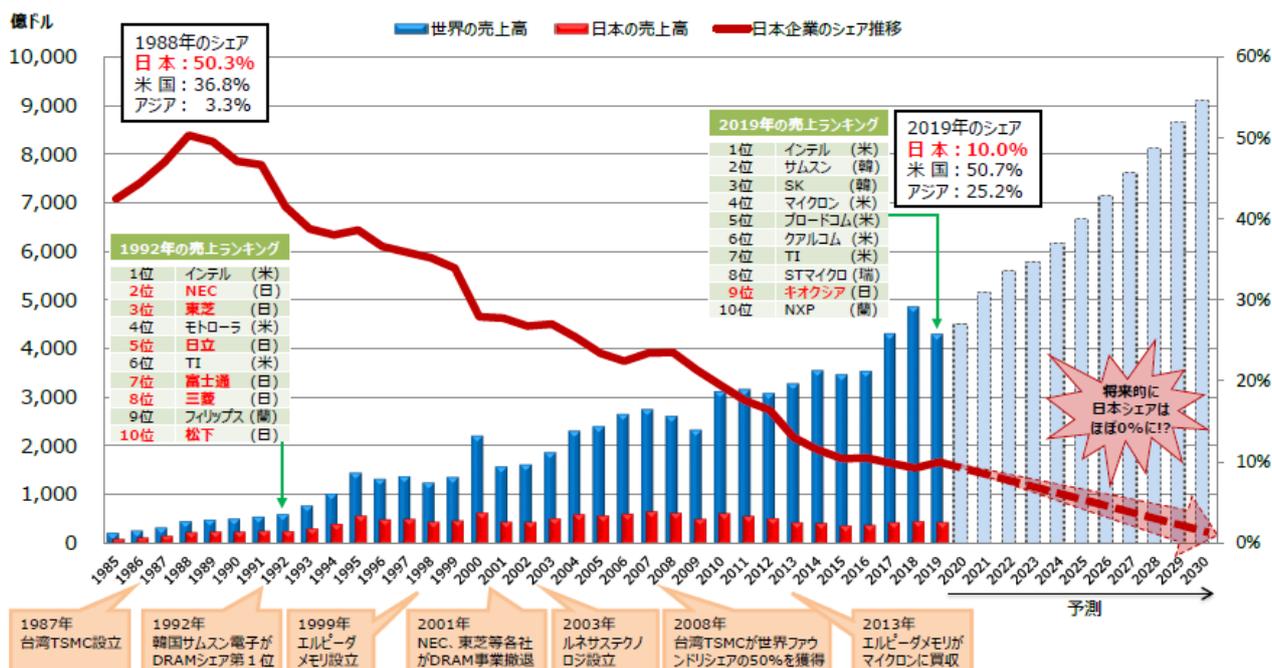
## 2. 半導体人材の確保・育成を事例とした仮説検証

### (1) 半導体コンソーシアム(半導体・デジタル産業戦略)

現在、日本では半導体産業の復活に向けた官民の取り組みが活発化している。

かつて、日本製半導体が世界シェアの過半を占めたといわれる半導体産業であるが、日米半導体協定による足かせや日本メーカーの投資判断の失敗などから 2010 年代には日本の国際的地位は後退(図表 2 参照)。一方、世界的な DX の進展や経済安全保障の観点から、国内半導体産業の復活に向けた取り組みが始まった。2020 年代に入り、半導体産業のグローバルプレーヤーによる国内投資が活性化し、さらに状況を加速させるべく経済産業省、国内外半導体事業者の主導で各地に「半導体コンソーシアム」(以降、半導体コンソ)が相次いで設立されている(図表 3 参照)。半導体コンソは特に、外国半導体メーカーによる大規模投資(事業所の新設・強化)を契機として、当該地域における関連産業、国内半導体関連メーカーなどの投資促進を企図したものだ。これらの投資活動は政府が取りまとめた「半導体戦略」によると、2030 年に半導体売上高で 15 兆円<sup>\*2</sup>を目指すとしている。

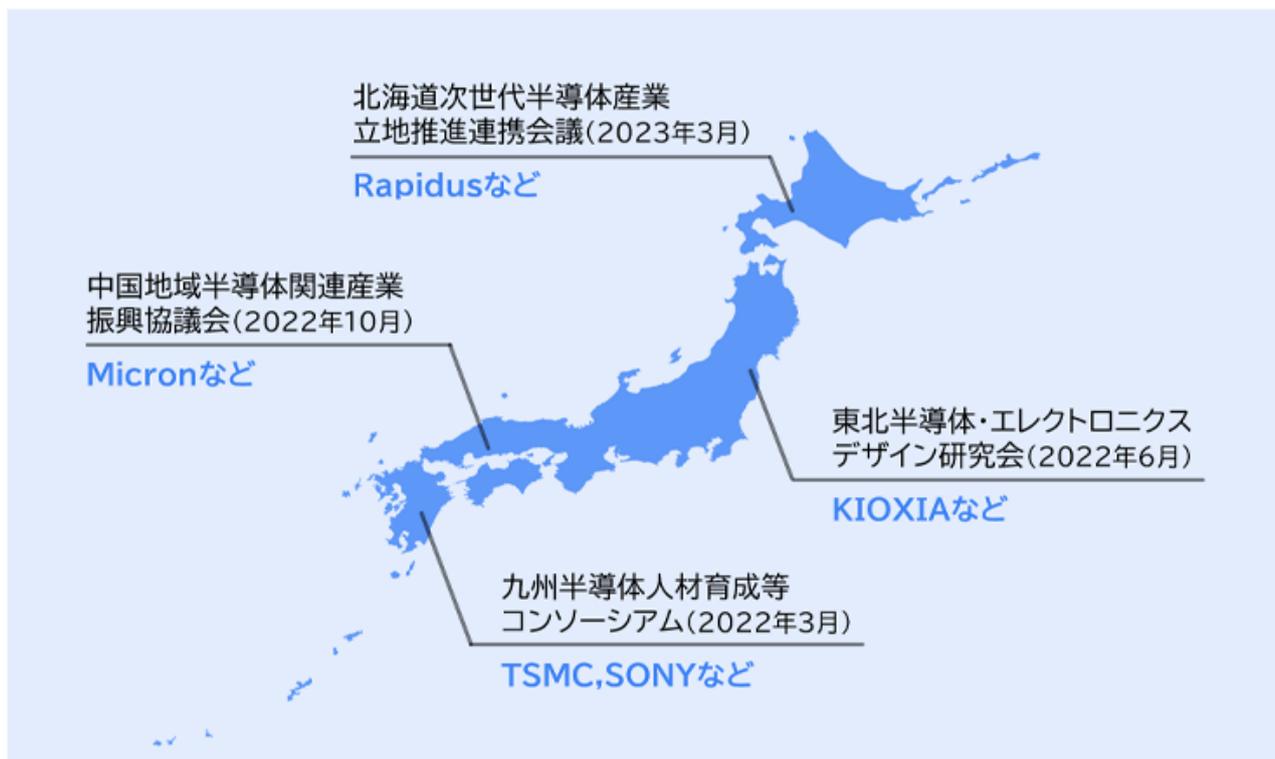
図表2 世界市場における日本半導体産業の推移



出所: グラフ: 経済産業省半導体・デジタル産業戦略検討会議第1回(2021年3月24日)「資料3 半導体・デジタル産業の方向性」p.5より転載

[https://www.meti.go.jp/policy/mono\\_info\\_service/joho/conference/semicon\\_digital/0001/03.pdf](https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/joho/conference/semicon_digital/0001/03.pdf)  
(閲覧日 2023年5月1日)

図表3 全国の地域半導体コンソーシアム設立状況



出所:三菱総合研究所

## (2)半導体産業の構造

「半導体企業」というと、過去の日本の半導体製メーカーのイメージから、設計から製造、販売まですべての工程を単独で担うと考えられがちだ。しかし、IDM<sup>※3</sup>と呼ばれるこうした一貫メーカーは現在では少なく、図表4のように、半導体製造における工程ごとに分業化した企業や材料メーカー、装置メーカーなどが組み合わさって、「半導体産業」を形成している。

現在進む「半導体コンソ」では、IDMに比べて分業化が進んだ構造の中で、設計後の製造(前工程)を担うファウンドリー<sup>※4</sup>やICチップの組み立て(後工程)を請け負うOSAT<sup>※5</sup>などを担う外国企業の投資が増加している。このため、先端的半導体の設計・開発に携わる人材というよりも、足元では半導体の製造や品質管理を担う人材への需要が高まっていると考えられる。また、半導体産業不調時期にあっても、一貫してグローバル競争力を維持してきた製造装置メーカーや材料メーカーなどの人材需要も旺盛であると考えられる。

このように、分業化した企業群が担う役割に応じて、人材要件(知識、スキル、経験など)は大きく異なる。半導体人材の確保・育成を検討する際には、こうした産業構造を理解することが重要となる。

図表4 半導体関連産業の構造(工程に沿った整理)と人材



出所：菊池正典(2023)『半導体産業のすべて』,ダイヤモンド社、中国地域半導体関連産業振興協議会 第1回会合資料、国立国会図書館「米国の半導体関連政策の動向」『調査と情報(No.1234)』(2023.04.18)などを参考に三菱総合研究所作成

### (3)「半導体人材」の確保・育成に関する現状と課題

現在、各地で立ち上がっている半導体コンソのうち、次世代半導体の開発に特化した「Rapidus(ラピダス)」を中心とした北海道を除き、九州、中国、東北などの半導体コンソは、企画・開発機能よりも受託生産を主力とする事業所を中軸としている。こうした事業構造は、必要とする人材のタイプにも影響を及ぼす。例えば、世界最大のファウンドリーとして知られる台湾 TSMC の事業所新設が行われる九州半導体人材育成コンソーシアムでは、地域内関連企業の採用計画をベースに年間 1,000 人程度の不足が少なくとも 2032 年頃まで継続するという推計<sup>\*6</sup>が示された。同推計を含む、各半導体コンソ立地地域での人材需要に関する調査では、研究開発職の不足もさることながら、オペレーターや生産技術職といった「現場人材」の不足感が強調されている<sup>\*7</sup>。こうした現場人材へのニーズの高さは、現在誘致が進み、投資が活性化している半導体事業所の多くがファウンドリー機能を担っており、設計・開発よりも製造工程での人材需要が高いことが影響しているためと考えられる。このような、「現場人材」の不足は、いまや受託生産をビジネスの中軸に据えている多くの半導体コンソで共通した「困りごと」になっていると思われる。

一方で、経済産業省の半導体・デジタル産業戦略会議などが示す人材育成計画では、主として高度人材(IDM、IPベンダー<sup>\*8</sup>、EDAベンダー<sup>\*9</sup>、ファブレス<sup>\*10</sup>の一部で設計・企画などを担う)の育成を先行させ、能力開発機関として大学、高等専門学校が想定されている。これらの施策は、次世代半導体の開発・製造に対する投資として、中長期的な人材育成を重視した結果だと考えられる。足元では高度人材に対する不足感はいぜんとして強い<sup>\*11</sup>。半導体産業の将来的な競争力の向上を考えても不可欠かつ重要な人材投資だといえるだろう。

しかし高度人材の育成に加えて、国の掲げる売上高目標を達成し、半導体産業を再び復活させるには、足元の生産力の立ち上げに要する人材確保も重視されるべきだと考えられる。事実、半導体コンソリダ地域での求人紹介サイトにおける半導体関連の人材需要は現時点(2023年4月)で雇用形態を問わず旺盛であり、当該地域の労働市場における人材の払底が示唆される。国内投資が活発化しているファウンドリー事業所をはじめとした、既存半導体の効率的な製造を実現するには、将来人材の育成とともに、既存半導体製造を担う人材の確保にも目配りする必要がある。

図表5 半導体人材確保に向けた主な方策と課題

	人材戦略検討メンバー	人材需要	人材の確保育成に向けた主な取り組み	対象人材	課題
九州	(産)ソニー、JASMなど (学)九州大、熊本大など (官)九州経産局、地元行政等	最少 9千人 10年	<ul style="list-style-type: none"> <li>必要となる人材像の可視化等について議論</li> <li>地元高専による半導体関連カリキュラム作成</li> <li>参画企業・機関による「出前授業」や工場見学</li> </ul> 等	<b>中高度人材</b> <b>新卒中心</b> <small>(大学・高専等のカリキュラム確保等) グロリアバルレセルの専門学校の育成も念頭に置かれる)</small>	<ul style="list-style-type: none"> <li>必要人材像が<b>中高度人材</b>に偏り そのため、</li> <li><b>高等教育機関での育成</b>を前提 とすることとなり、</li> <li>人材確保の手段を<b>新卒者メイン</b>とし、リクルート対策も<b>学校教育段階でのPR</b>に留まる このため、</li> <li><b>中途労働市場への手当</b>が不足 結果的に</li> <li>ファウンドリー等で足元の生産量増大に対応すべき「<b>現場人材</b>」の確保・育成に課題が残る</li> </ul>
中国	(産)マイクロンなど (学)広島大など (官)中国経産局、地元行政等	最少 3千人 10年	<ul style="list-style-type: none"> <li>必要となる人材についてアンケート調査</li> <li>半導体関連専攻の設置・カリキュラム高度化</li> <li>出前講座、インターンシップ等の取組強化</li> </ul> 等		
東北	(産)キオクシア岩手など (学)東北大など (官)東北経産局、地元行政等	最少 6千人 10年	<ul style="list-style-type: none"> <li>半導体産業PR</li> <li>半導体講習会の実施</li> <li>インターンシップの積極化</li> </ul> 等		
中部	(産)キオクシアなど (学)名古屋大など (官)中部経産局、地元行政等	最少 6千人 10年	<ul style="list-style-type: none"> <li>工場見学会</li> <li>特別講義の企画・実施</li> <li>インターンシップの積極化</li> </ul> 等		

注:「人材需要」は半導体・デジタル産業戦略検討会議第8回(2023年4月3日)「資料3半導体・デジタル産業戦略(改定案(抜粋・概要版))」(経済産業省 商務情報政策局)

[https://www.meti.go.jp/policy/mono\\_info\\_service/joho/conference/semicon\\_digital/0008/3gaiyou.pdf](https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/joho/conference/semicon_digital/0008/3gaiyou.pdf)(閲覧日 2023年4月20日)による。

出所:三菱総合研究所

#### (4)半導体戦略における「現場人材」確保

では、現場人材をどのように「速やかに」確保するか。半導体関連産業、周辺産業で稼働中の人材のリスキリング、さらには半導体産業と比較して人材需要が低下している成熟産業で働く人材の労働移動の実現によって半導体産業の人材需要を充足させていくことが考えられる。

例えば半導体コンソーシアムが設立された中国地域では、人材が余剰に転じる地域・産業(瀬戸内工業地域:製鉄会社の大規模事業所撤退)も見られる。撤退する事業所や関連産業では、半導体産業で活躍するための適性を備える人材、あるいは一定のトレーニングによって人材要件に合致するスキルを獲得できるような人材が多数働いている可能性がある。そして、撤退する事業所から、今まさに大規模な投資の元に成長を見込まれる産業に移動することは、企業の人材需要を満たすのみならず、個人にとってのキャリアアップや処遇の向上などのメリットともなり得るはずだ。このように、地域における人材の需要と供給の調整がなされる必要があるのだ。

### 3. 地域版人的資本経営実現に向けたミッシング・ピース

前章でみたように、半導体コンソで先行する人材投資の対象は、次世代半導体の開発なども想定した高度人材を中心としており、高等教育レベルの人材育成を行う構えだ。

その一方で、半導体産業の復活に向けては、現場人材の確保に向けた他産業・多職種からの労働移動も必要である。半導体コンソが能力開発・労働移動を促進する際の課題解決に向けたミッシング・ピースを抽出すると、下記2点にまとめることができる。この2点を、地域の公労使が連携して推進することで、地域人材のリスクリングと労働移動促進の展望が開ける。

○高次分業化の進んだ産業では、分業・工程ごとの人材要件と需要量、人材供給源、教育資源の可視化が必要

→ 「人材ニーズ」「人材シーズ」「教育リソース」の可視化

○必要な人材を確保するために、人材要件・人材層や緊急性などの目的に応じて人材の確保・育成方法にバリエーションを持たせ、戦略的に組み合わせて整備することが必要

→ 「人的資本投資計画」の策定と関係機関との調整

#### (1) 地域の人的資本(「人材ニーズ」/「人材シーズ」/「教育リソース」)の可視化

##### 【人材ニーズの可視化】

半導体コンソでは、参画する企業各社がそれぞれに人材ニーズを持つ。各社、各事業所において、細かい具体的な人材要件が工程別に設定されており、余剰と不足についても各現場においては把握されているものと思われる。問題は、これらが労働市場に対して十分に可視化されておらず、地域や産業全体でどのような資質を持つ人材が、どの程度の人数必要なのかといった集合的なニーズとして可視化されていないことだ。

半導体産業における人材需要が、どのようなスキルや経験を有した人材が、どの程度の人数必要なのか、可視的な形で発信されていないことで、必要とされる人材像とボリュームが労働市場で認識されにくくなり、マッチング可能な資質を持つ人材に情報が届かなくなる。

##### 【人材シーズの可視化】

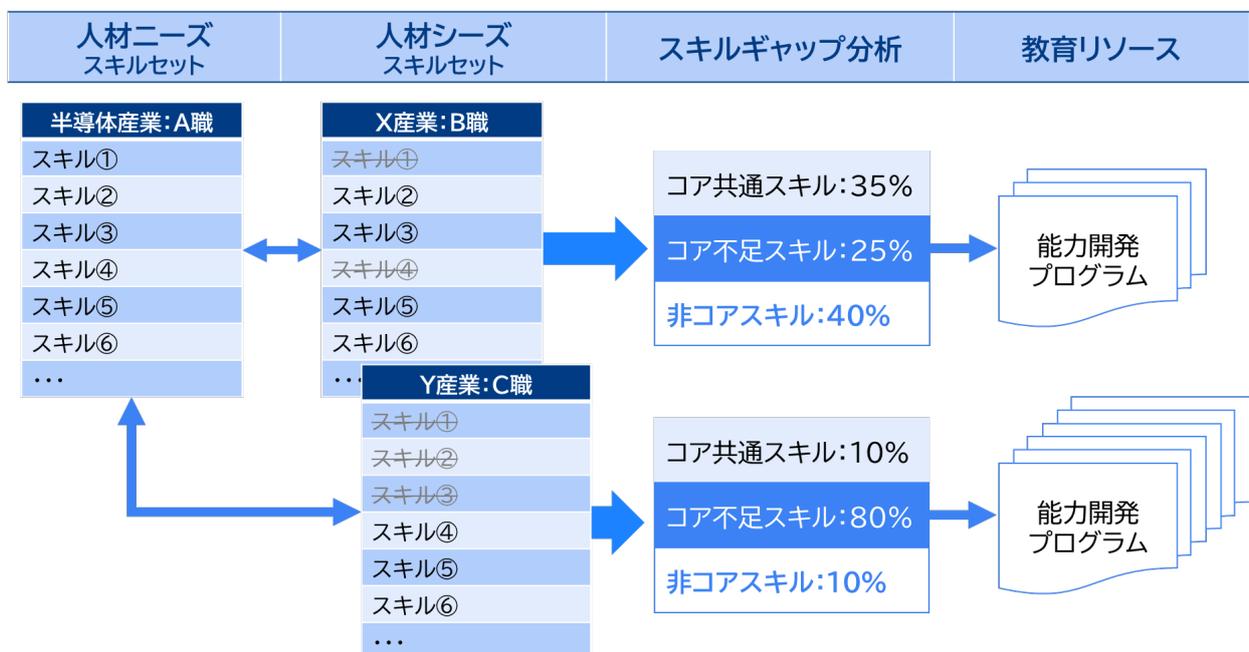
人材の確保にあたっては、母集団形成<sup>※12</sup>の精度向上が必要だ。半導体コンソーシアム立地地域では、長期にわたって求人メディアに「人材募集」がされており、調査結果<sup>※13</sup>からも「人材不足」は明らかになっている。ただし当該地域の人材を獲得する上で、「自社・自産業へのマッチング可能性の高い人材がどの程度存在するのか」「採用ターゲットとすべき人材がどの程度おり、そうした候補人材が自産業に移動する可能性はどの程度見込まれるのか」といった分析が必要になる。しかし現実には地域の人材シーズの可視化が十分に行われておらず、人材獲得に向けた母集団形成の精度が低い状態にとどまっている可能性がある。

## 【教育リソースの可視化】

人材ニーズの不明確さは、職業訓練校、専修学校、大学などの能力開発を担う教育訓練機関における投資を鈍らせる。結果的に、必要な人材要件を充足させるための能力開発に必要とされる地域の教育資源の整備も進まなくなる。人材ニーズと地域の人材シーズを突き合わせて分析し、両者のスキルギャップの把握を行い、これを埋めていくための「教育プログラムの開発」と「能力開発機関での実装」が必要だ。

これらの情報を地域・産業単位で可視化することで、現実に必要なとされる「スキル」が具体的な内容と数量で示されることになる。そして、地域にはそうした人材・スキルのニーズを満たしうる可能性がどの程度あるのか、ニーズを充足するためにどのような内容の教育プログラムをどの程度の分量で整備していく必要があるのかを具体化できるようになる。

図表6 3つの「可視化」イメージ



出所：三菱総合研究所

## (2)地域の「人的資本投資計画」の策定と関係機関との調整機能

(1)で可視化した地域の人的資本の情報を基に、実際に人材のリスキリング・労働移動を支援するためには、地域関係者間での地域の人的資本に関する情報共有が必要であり、その有効な手段として地域における「人的資本投資計画」の策定があげられる。

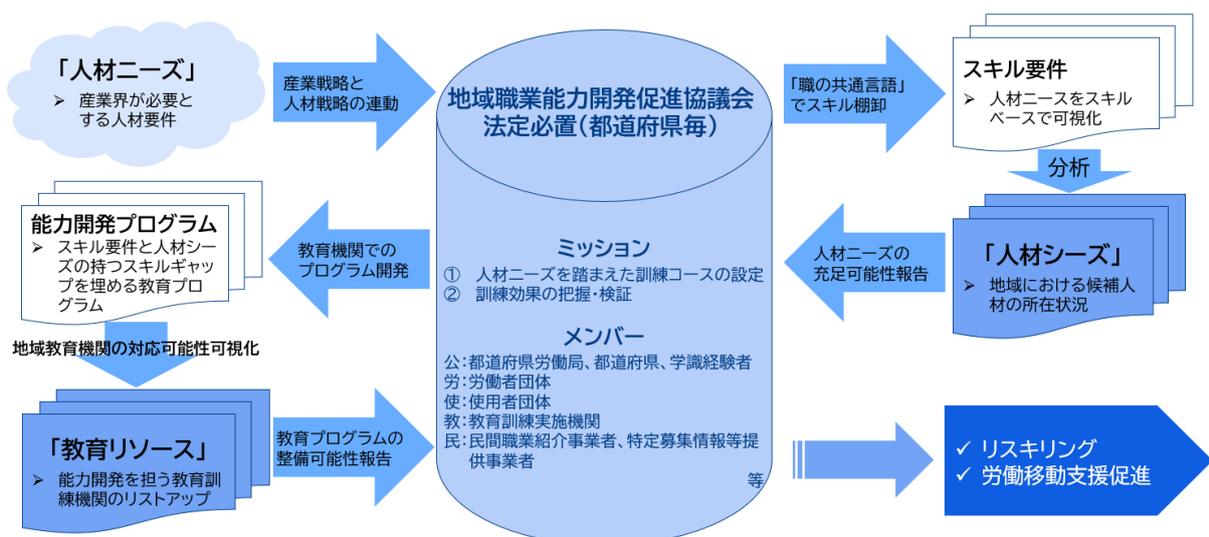
成長領域と成熟領域の間でのリスキリング・労働移動を定着させていくためには、この「人的資本投資計画」が定常的かつ地域や産業単位で策定されていることが望ましい。半導体戦略の実行においても、人材ニーズの可視化とともに、成熟産業における人材の需給状況や転用可能スキルの特定、不足スキルの獲得方法などの計画があらかじめ実施されていれば、半導体市場に応じた生産基盤を円滑に立ち上げることが可能となる。

人的資本投資計画の策定を担う具体的な「場」として、地域の公労使教が参画する地域職業能力開発促進協議会<sup>※14</sup>(以降、地域能開協)の活用が考えられる。地域能開協の場を用いて、第一に地域の産業界から吸い上げた高ニーズ職種の需要をスキルベースで可視化、第二に共通するスキルを持つ職種人口の推計と不足スキルを特定する。第三にニーズとシーズデータからスキルギャップを特定し、教育機関が能力開発プログラムの開発・実装に協力する。これらに加えて、国で整備を進めているキャリアコンサルタントを活用し、自治体などに設置されるキャリア相談センターで相談者の保有スキルの確認を行い、スキル一致度の高い求人や職種転換、不足スキル充足のための能力開発プログラムの推薦をワンストップで可能とする。こうした分析や体制整備を盛り込んだ計画を策定し、地域の関係機関が連携して実現に向けたアクションをとる。

このような人的資本投資計画を地域能開協にて数年に一回の頻度で策定・更新し、産業構造変化に対応した失業なき労働移動を実現していく。地域能開協は、国に設置され、全国計画を策定する中央職業能力開発促進協議会とコミュニケーションを取りつつ、地域性に配慮した計画策定を担うこととなる。

人材などの需給関係を検討し計画を策定する営みは、すでに保健医療福祉計画などで地域の自治体(都道府県)主導で進められている事例もある。このことから、人的資本投資に関する計画策定は決して不可能なことではなく、全国の都道府県において地域能開協を活用した「人的資本投資計画」策定をぜひとも進めてほしい。また、計画の前提となる3つの可視化に必要となるデータの整備・活用を進めていく必要がある。

図表7 地域における人的資本投資計画イメージ



出所:三菱総合研究所

## 4. 産業・職種を超えた人材の余剰・不足を踏まえたミスマッチの解消に向けて

地域能開協を舞台とした「人材ニーズ」「人材シーズ」「教育リソース」の可視化、地域の関係機関による「人的資本投資計画」の策定について、実際にリスキリングと労働移動を支援する際のスキームの在り方を検討する。

半導体人材については、国の推計でも今後5年間で4万人程度の人材不足との見方がある。各半導体コンソの人材需要に関する調査においても、短期・中長期の両面で「現場人材」を中心に人材不足感がみられる状況だ。こうした状況に対して、地域能開協に参画する産業界の協力を基に、「米国O\*NET<sup>※15</sup>」などを参考として職業別のタスク・スキルの束を定義し、産業や職種が異なっても共通するスキルの有無を把握できるような「職の共通言語」を開発し、これを活用してリスキリングと労働移動を進めていくことが考えられる。これを活用してリスキリングと労働移動を進めていくことが考えられるが、ここで重要なのは、まず「職の共通言語」を活用し、国勢調査人口などの統計データを用いて半導体コンソ立地地域で半導体製造工程において求められるのと類似のスキルを保有する職種人口（半導体の工程ごとに転用可能な技能を持つ他産業就業者数）を推計することである。これによって、半導体人材の需給ギャップを埋められる可能性がある半導体人材候補がどのような産業・職種にどの程度存在しているのかといった、人材シーズ情報を地域の公労使教が把握できるようになる。

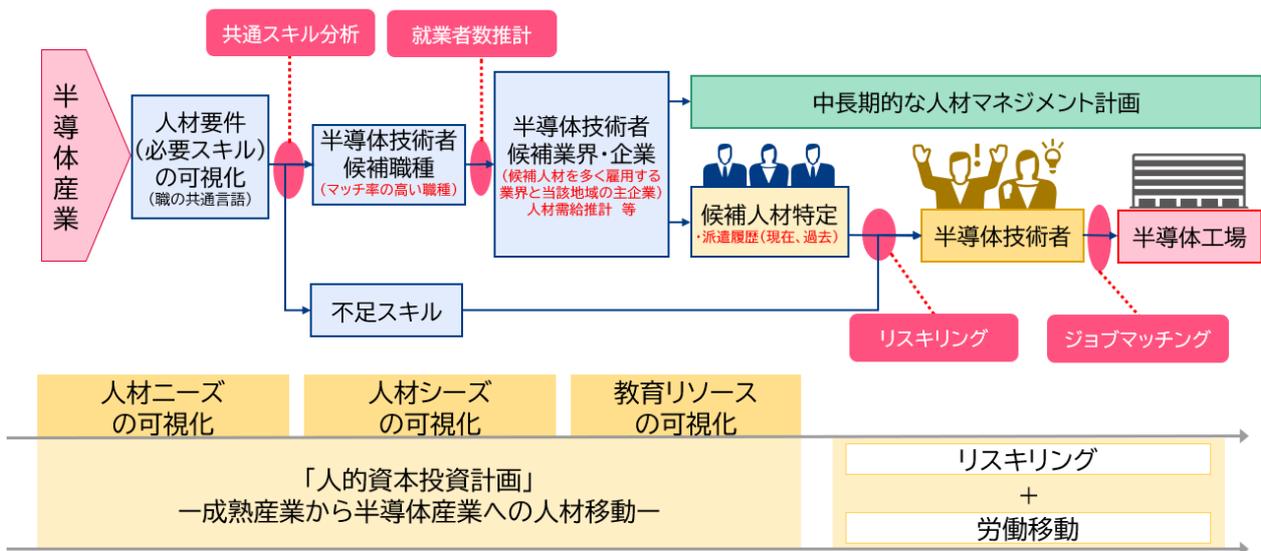
同時に「職の共通言語」を用いれば、半導体産業における「人材ニーズ」と地域の他産業で働く「人材シーズ」とのスキルのマッチ率（両者に共通して保有されるスキルの割合）を算出できる<sup>※16</sup>。マッチ率の高い職種の間であれば、比較的短期間のリスキリングによって労働移動が可能になる。このマッチ率を用いて職務遂行に必須のスキルについて能力開発を行うことで、職種・産業転換を伴う越境転職が可能になる<sup>※17</sup> ということだ。

産業・職種をまたいだ共通スキルの特定と不足スキルの可視化が可能になれば、職業能力開発プログラムの開発も可能になる。地域の職業訓練校、専修学校、高等専門学校、大学などのほか、人材事業者が設ける能力開発機関（多くは公的職業訓練機関としての受託をしている）がこれらを担うことが可能になるだろう。そして、これらのリスキリング、労働移動に関する施策に対して、地方自治体および国は財政的な支援を行う。これによって、日本における積極的な労働市場政策のピースがそろろう。

残された課題として、「人材シーズが、実際に候補人材として労働市場に供給されうるかどうか」という問題がある。人材の余剰を抱える成熟産業から、スキル一致度の高い人材を「人材シーズ」ととらえ、リスキリングをセットにした労働移動を促す、という方法が考えられる。例えば、半導体コンソが設立されている中国地方では、瀬戸内工業地帯において大規模なプラントの撤退が進んでおり、当該プラント、同社の取引先企業におけるアウトプレースメント<sup>※18</sup>が進んでいる。転職支援のプロセスで「人材シーズの可視化」ができれば、単に撤退事業所の所在地である呉市、広島県での人材余剰の発生の問題にとどまらず、例えば中国地方全域で「撤退するプラントから半導体産業への転換」、いわば「成熟産業から成長産業への労働移動」が可能になる。

具体的には、撤退するプラントに勤務する人材と中国半導体コンソーシアム参画企業の人材要件の間で共通するスキルを特定し、公的職業訓練によって不足スキルの補足を行う。これにより、半導体産業は即戦力となる「現場人材」を獲得できる。何より重要なのは、職を失うリスクに直面する労働者が、より成長力のある産業で、従来の生活の基盤を維持しながらキャリア継続のチャンスをつかむ可能性が高まるということだ。そしてリスキリングと労働移動を通じて、地域はより成長力の高い産業への構造転換を図ることが可能となる。こうして地域は人材戦略を核として、人と経済社会の持続的な成長を実現できる可能性を高められるはずだ。

図表8 半導体産業の不足人材充足に向けたリスク・労働移動イメージ



出所:三菱総合研究所

- ※1: [DX・GX時代に求められる「地域版人的資本経営」前編 産業構造変化に対応する日本の人材戦略とは \(MRIエコノミックレビュー 2022.12.12\)](#)
- ※2: 半導体・デジタル産業戦略検討会議第8回(2023年4月3日)「資料3半導体・デジタル産業戦略(改定案(抜粋・概要版))」(経済産業省 商務情報政策局)  
[https://www.meti.go.jp/policy/mono\\_info\\_service/joho/conference/semicon\\_digital/0008/3gaiyou.pdf](https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/joho/conference/semicon_digital/0008/3gaiyou.pdf)(閲覧日 2023年4月20日)
- ※3: Integrated Device Manufacturer(垂直統合型デバイスメーカー)。半導体デバイスの設計、製造、販売までを自社で一貫して行う。
- ※4: 半導体製造における「前工程」(半導体チップの製造)を受託する企業。
- ※5: Outsourced Semiconductor Assembly & Test。半導体の後工程を受託し生産を行う企業。
- ※6: 九州半導体人材育成コンソーシアム第2回会合(2023年3月30日)「資料4九州半導体人材育成等コンソーシアム人材育成ワーキンググループ(WG)2022年度活動報告」  
[https://www.kyushu.meti.go.jp/seisaku/jyoho/oshirase/230404\\_1\\_4.pdf](https://www.kyushu.meti.go.jp/seisaku/jyoho/oshirase/230404_1_4.pdf)(閲覧日 2023年4月20日)
- ※7: 九州半導体人材育成コンソーシアム同上資料、中国地域半導体関連産業振興協議会第2回会合(2023年3月6日)「事務局説明資料(調査結果)」など  
[https://www.chugoku.meti.go.jp/topics/seijyo/pdf/230306\\_4.pdf](https://www.chugoku.meti.go.jp/topics/seijyo/pdf/230306_4.pdf)(閲覧日 2023年4月20日)など
- ※8: 回路ブロックの設計資産(Intellectual Property:知的財産)を保有し、これを提供する企業。
- ※9: Electronics Design Automation(電子系設計自動化)。半導体設計作業を支援するためのハード、ソフトなどをツールとして開発、提供する企業。
- ※10: 製造設備を持たず、製造をファウンドリーに委託し自社では半導体製造は行わない、半導体の設計に特化した企業。
- ※11: 脚注6参照
- ※12: 人材の採用活動における母集団形成。求人への応募者を含む、潜在的な採用ターゲットとなる人材の集団を指す。
- ※13: 九州半導体人材育成コンソーシアム第2回会合(2023年3月30日)「資料4九州半導体人材育成等コンソーシアム人材育成ワーキンググループ(WG)2022年度活動報告」  
[https://www.kyushu.meti.go.jp/seisaku/jyoho/oshirase/230404\\_1\\_4.pdf](https://www.kyushu.meti.go.jp/seisaku/jyoho/oshirase/230404_1_4.pdf)(閲覧日 2023年4月20日)など
- ※14: 職業能力開発促進法第15条により、地域の関係者・関係機関を参集し、職業能力に関する有用な情報を共有し、地域の実情やニーズに即した公的職業訓練の設定・実施、職業訓練効果の把握・検証などを行う都道府県単位の協議会(地域職業能力開発促進協議会)を組織することとされている(令和4年10月1日施行)。
- ※15: 米国労働省が1998年から公開している職業情報データベース(及び2000年から運営する職業情報サイト(O\*NET OnLine))を指す。O\*NETは米国職業分類に含まれる約900職種について、具体的な能力、必要な知識、各職種に合致した興味、価値観等を共通尺度上で数値化したデータを提供している。米国労働市場において、求職者・求人者等に対し、スキル等の共通言語を提供する役割を担う。なお、現在で

は同様の考え方にに基づき、労働市場のジョブポスティングデータの収集・分析を行う民間企業も増えてつある。

- ※16: 詳細なスキルマッチ率の算出には、人材需要側企業による人材要件の明確化、候補人材側のスキル・経験の棚卸が必要となるため、特に人材需給にギャップを生じる可能性の高い産業・職種間で上記のようなスキルマッチに向けた機会を行政などが仲介する形で設定することが有効と考えられる。
- ※17: 三菱総合研究所と人材サービス企業との共同研究によると、このマッチ率が3割を超えてくると、比較的短期間のリスキリングをもって半導体製造工程での就労が可能になるとの結果を得ている(三菱総合研究所(2022)『タスク起点のジョブマッチングシステム(JOBMINES<sup>®</sup>)共同研究報告』)
- ※18: 事業所所在自治体である呉市や広島県、財務局などの行政機関のほか、地銀その他、地域の産業界の代表などで協議会を組成、転職支援を行っている(日本製鉄(株)瀬戸内製鉄所呉地区に係る合同対策本部会議、呉事業者支援金融協議会など)。