

1. 現状認識

現行の宇宙基本計画が想定する頻度で新規ミッションは立ち上がっておらず、既存プロジェクトにも遅延が相次いでいる。その背景には、基幹ロケット等の開発遅延に加え、科学衛星・探査機の開発を担える宇宙系技術者と産業側の実施能力の不足がある。

2. 宇宙開発案件と人材不足の悪循環（下図）

安全保障、民需、宇宙戦略基金による技術開発案件の増加に伴い、宇宙系技術者への需要が急増し、限られた既存技術者の取り扱いと過負荷が生じた結果、新規ミッション立上げが停滞し、既存計画も遅延する。ミッション機会の減少は、若手の経験機会を減らす。これにより高度専門人材の供給制約がさらに強まる。資金を投入して案件数を増やすだけでは、この悪循環が加速するおそれがある。

3. 宇宙戦略基金の現行制度における課題

宇宙戦略基金による大規模な公的投資は重要な前進である。大学を中心とする研究開発拠点の形成、非宇宙分野からの参入、学生・若手の研究開発経験等を支援するテーマも設けられており、中長期的な人材育成への効果が期待される。一方、案件の増加による人材需要は直ちに発生するのに対し、高度な宇宙技術者の育成には長期間を要するため、当面は既存の熟練技術者の取り扱いと過負荷が先行する。また、研究参加者の増加と、科学衛星・探査機を確実に設計、製造及び試験できる人材の純増とは区別して評価する必要がある。基金終了後の需要が見通せなければ、企業は恒常的な新規雇用には踏み切れず、育成された人材の定着も難しい。

4. 次期計画への提案—持続的需要を人材育成と新規雇用へつなげる

基金の人材育成機能を一層強化し、新規採用、非宇宙分野からの流入、学生・若手の実機開発経験、専門能力の獲得及び事業終了後の定着を継続的に把握すべきである。ただし、個々の技術開発テーマに一律に採用人数を成果指標として課すのではなく、人材育成を主目的とする事業と技術開発を主目的とする事業の役割を区別しつつ、基金全体として人材・組織能力の純増を評価することが望ましい。併せて、政府が将来の衛星、輸送、探査、および関連サービスの調達方針と時期を示し、技術開発、実証、初期調達、および継続調達を一体的に設計する必要がある。予見可能で持続的なアンカーテナンシーがあって初めて、企業は安心して若手を新規雇用し、長期的な育成に投資できる。基金による需要拡大を一時的な人材争奪に終わらせず、人材育成、雇用、および定着の好循環につなげるべきである。

（北大・永田晴紀）

