

参考資料1

(第35回宇宙産業・科学技術基盤部会配布資料)

# 宇宙産業分野の人的基盤の強化について ～ 宇宙関連企業のヒアリング結果～

平成29年11月13日

内閣府宇宙開発戦略推進事務局

# 宇宙産業分野の人的基盤強化に関する論点

- 第33回宇宙産業・科学技術基盤部会(10月5日)にて、宇宙産業分野の人的基盤の強化に関して、以下の4つの観点から取組をご議論いただいた。(注)

(注) なお、人材に関する課題等は、この他にも、科学技術、国際協力、政策立案等、多様な視点があり、別途、検討を深めていく必要がある。

## 前回の本部会での主なご意見

- ◆ 産業人材強化には呼び込み等、規模の拡大が重要。
  - ✓ 宇宙業界をもっと知ってもらう広報活動の強化も有効な方法と思われる。
  - ✓ 宇宙分野で新しい魅力的な事業が出てくることが、人的基盤の強化につながる。
  - ✓ 宇宙産業への技術面・心理面でのハードルを取り除くことが効果的ではないか。
- ◆ 組織間の人材の循環によって価値創造や経験蓄積が促進されるのではないか。ただし利益相反・技術流出の観点での課題がある。

分類		取組状況(主なもの)
育成	✓ JAXA・大学・事業者等での人材育成。(技術の継承・向上や、連続的なプロジェクト実施によるチャレンジの機会の確保等。)	<input type="checkbox"/> JAXA・大学・事業者等、組織ごとの育成制度 <input type="checkbox"/> プロジェクト等における人材育成 <input type="checkbox"/> 宇宙開発利用大賞 等
呼び込み	✓ 他分野からの人材の呼び込み。(学生の採用や、別産業の経験者の呼び込み等。)	<input type="checkbox"/> 宇宙ビジネスアイデアコンテスト(S-Booster) <input type="checkbox"/> 先進的な宇宙利用モデル実証プロジェクト <input type="checkbox"/> クロスアポイント <input type="checkbox"/> 宇宙オープンラボ(再掲) <input type="checkbox"/> 宇宙開発利用大賞(再掲) <input type="checkbox"/> 宇宙ビジネスコート(再掲) <input type="checkbox"/> 出向(再掲) <input type="checkbox"/> スペース・ニューエコノミー創造ネットワーク(S-NET)(再掲) 等
循環	✓ 宇宙産業内での人材の循環。(JAXAと民間企業間の人材の移動や、大手企業と中小・ベンチャー企業間の人材の移動等。)	<input type="checkbox"/> 出向 <input type="checkbox"/> OBの活用 <input type="checkbox"/> クロスアポイント(再掲) 等
交流	✓ 異分野の人材との交流。(他産業や宇宙産業内の他分野の人材との協働や意見交換等。)	<input type="checkbox"/> 宇宙オープンラボ <input type="checkbox"/> 宇宙ビジネスコート <input type="checkbox"/> スペース・ニューエコノミー創造ネットワーク(S-NET) <input type="checkbox"/> 宇宙ビジネスアイデアコンテスト(S-Booster)(再掲) 等

# 宇宙関連企業ヒアリング結果

- 第33回宇宙産業・科学技術基盤部会でのご議論のなかでは特に 呼び込み、循環 に関するコメントを頂いたことを踏まえつつ、宇宙関連企業の人的基盤強化に関する取組状況及び希望等についてヒアリングを行った。
- 頂いたご意見の概要は以下の通り（意見の相違がみられる部分あり）。

## 人材の呼び込みに関して:新規参入事業者

- 情報処理等、宇宙分野に限らず必要なスキルを持つ人材を募集している。
- 宇宙に限らず、日本の雇用は流動性が低い印象で、職種によっては海外人材の応募が目立つ。
- 産業拡大のドライバーという意味では、循環に比べて、他業界・他国から国内宇宙産業に呼び込む方が加速度は大きい。一方で、呼び込みは採用時のコスト(宇宙産業や宇宙業界の基礎知識やトレーニング、他国からの移住関連費用、心理的負担等)が大きい。

## 人材の呼び込みに関して:既存事業者

- 社内での技術の伝承などの育成を前提に計画的な新卒採用を行うとともに、技術者の年齢構成の適正化等のため、キャリア採用や社内人材の活用を進めている。
- 大手企業は自社の人的基盤の強化はある程度は自ら実施できるものの、異業種連携や他分野からの呼び込み等を独自で進めていくことは容易ではないため、戦略的イノベーション創造プログラム(SIP)のような政府の取組も有効ではないか。

# 宇宙関連企業ヒアリング結果

## 人材の循環に関して:新規参入事業者

- 事業を進めていくうえで、個別具体的な分野で即戦力が必要であり(例えば、熱、構造、プロジェクト管理、品質保証、海外展開等)、現役・OB問わず、知見を持つ人材を求めている。
- 人材の循環は、それまでとは異なる経験につながり(事業規模、責任範囲、開発の進め方、優先順位の付け方、スピード等)、個人のキャリアにプラスになるとともに、お互いのスタイルの良い部分を取り入れることでイノベーションの進展など宇宙産業全体にプラスになるのではないか。
- (運営等がある程度の段階に達した企業においては)情報管理や技術ノウハウ蓄積の観点から転職かOB人材の受け入れが望ましい。
- 小規模プロジェクト(新規参入事業者等)と大規模プロジェクト(JAXA・既存大手事業者等)とでは求められる業務が異なる可能性があるため、人材を派遣する場合には、派遣先でどのような経験値を求めるかを念頭に、個別に判断する必要がある。(研修先としての関心がある場合もある。)

# 宇宙関連企業ヒアリング結果

## 人材の循環に関して:既存事業者

- 人材育成、相互連携等のため、JAXAや関係省庁、民間企業との人材交流を行っており、引き続き、事業展開に沿って人材交流を進めていきたい。
- 出向による人材交流は両者にメリットがあれば可能性があるが(たとえば将来の事業展開において協業の可能性を期待できる等)、民間事業者間での出向での人材受け入れは、情報管理等の観点での課題がある。
- JAXAとの出向による人材交流は、双方の技術力の強化や視野の拡大、プロジェクトマネジメントの強化等に役立つと考えられる。技術系関連での人材交流と共に経営企画関連での人材交流も出来れば、さらに良いのではないかと。
- 定年を迎えても引き続き宇宙関連の仕事をしたいとのニーズがあることから、OB人材活用の可能性はある。ただし人事情報の取り扱い等で課題があると思われる。

# 宇宙関連企業ヒアリング結果

## その他

- IT企業を参考にすると、人材流入はベンチャー企業の成功の認知によって劇的に変化する。IT革命と呼ばれる時代の前ではIT企業も人材採用は非常に難しかったと聞いている。根本的には魅力ある成功した新興宇宙企業を育てることこそが、他の宇宙ベンチャー企業にとっても人材基盤強化になるのではないか。
- 人的基盤や技術基盤の維持・強化のためには、国としての戦略的な技術開発、宇宙インフラの整備・維持を通じた事業機会の確保による下支えが必要で、日本の技術政策、産業政策を睨んだ宇宙基本計画・工程表の策定・改訂と確実な遂行を期待する。