

第 2 回 リカレント教育の推進に係る関係省庁連絡会議 ～経済産業省説明資料～

令和 3 年 12 月 1 日

新たな学び直し・キャリアパス促進事業

令和3年度補正予算案額 8.6億円

(1)(3) 経済産業政策局 産業人材課・新規事業創造推進室

(2) 経済産業政策局 産業人材課
産業技術環境局 大学連携推進室

事業の内容

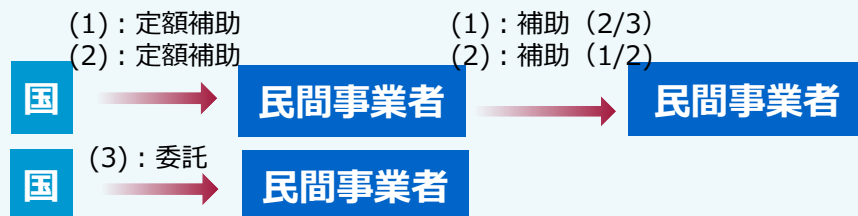
事業目的・概要

- デジタルやグリーンなどを契機とした急激な産業構造の変化に対応すべく、社外の経営経験を有する経営人材や、高度な専門性を有する研究開発人材の育成が急務です。
- また、技術革新を牽引する起業家が日本に少なく、その原因は起業に失敗するリスクや再挑戦のしづらさにあるとの指摘が多いため、起業家向けのセーフティネットの整備も不可欠です。
- こうした背景を踏まえ、中小企業やスタートアップへの出向・兼業副業、高等教育機関における共同講座設立、起業に失敗した場合の次の起業に向けた準備を支援することを通じて、新たな学び直しやキャリアパスを促進します。

成果目標

- 中小企業等の経営経験や、失敗を含む起業経験を通じて、日本の未来をつくる人材を創出します。また、高等教育機関における共同講座開設・受講を通じて、先端分野で求められる高度な専門性を備えた研究開発人材も育成します。

条件（対象者、対象行為、補助率等）



事業イメージ

(1) 中小企業・スタートアップへの兼業副業・出向等支援補助金

大企業等に所属する人材が、副業・出向等により中小企業・スタートアップへ経営参画する場合等の、費用の支援を行います。

(2) 高等教育機関における共同講座創造支援補助金

大学・高専等の高等教育機関において、企業等が共同講座を設置したり、人材育成に資するためのコース・学科等を設置する場合の費用の支援を行います。

(3) 起業失敗後の次の起業等に向けた準備支援（客員起業家）実証事業

起業に失敗した人材等が再度の起業に向けた準備を行う期間、雇用や業務委託を図る企業の支援を行います。

客員起業家実証事業のイメージ図



「高等教育機関における共同講座創造支援補助事業」の概要（令和3年度補正予算案額 3.6億円）

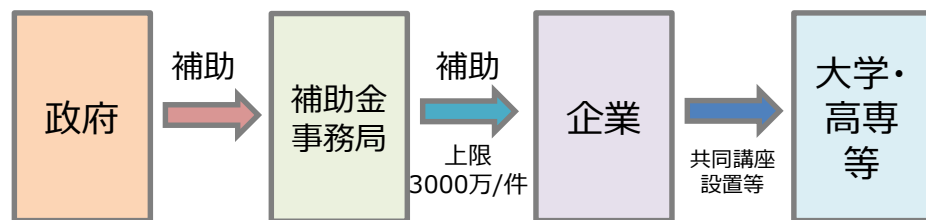
＜事業の目的＞

- デジタル、グリーン等の急激な産業構造の変化に対応すべく、高度な専門性を有する研究開発人材の育成が急務。
- ついては、大学・高専等の高等教育機関において、企業が共同講座を設置したり、自社の人材育成に資するためのコース・学科等を設置する場合、当該費用の補助を行い、成長分野の人材育成の加速化を図る。

＜事業の概要＞

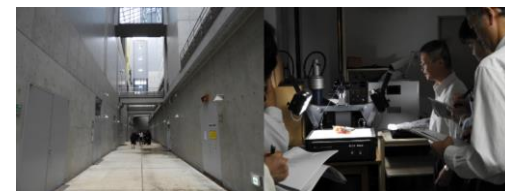
- ✓ 総額 3.6億円
- ✓ 概要 大学・高専等の高等教育機関において、企業が共同講座の設置等を行う場合、当該費用の1/2を補助。
- ✓ 上限 3,000万円/件

＜事業スキーム＞



＜支援したい取組のイメージ＞

ダイキン工業株式会社×東京大学
「ダイキン東大ラボ」



- **ダイキン工業**では、**東京大学**と「産学協創協定」を結び、「ダイキン東大ラボ」を設置。**協定期間は2018年12月から10年間、出資金は100億規模**を予定。
- 取組の一環として、**理学部物理学科・知の物理学研究センターに寄付講座を設置**（5年間）。
- このほか、20弱程度の連携事業（寄付講座や共同研究、海外インターンシップやベンチャー支援）を実施予定。

(参考) 2050年の未来からバックキャストした今後の方向性

これまで

これから

産業構造

- 自動車産業、電機産業などの「タテ」の産業構造からサプライチェーンが広がる状態
- 化石燃料の活用を前提とした社会構造

- 人工知能やロボットで一部の労働者が代替
- デジタルが産業構造を「タテ」から「ヨコ」に転換
- 脱炭素が持続可能性重視の社会構造へ一変

労働者

- 失敗や不具合がない完璧な状態にまで作り込む姿勢に重きが置かれる
- 外国人の採用・登用は限定的

- 知的創造作業に重心が移行
- アイディアを生み出す力と実行スピード、失敗しては別の方法を何度も試す姿勢
- 優秀な外国人を適切な報酬で採用

所得・賃金

- 生涯賃金の後払い（「勤め上げる」社会）

- スキル・ポジションから逆算して報酬体系を決定

働き方

- 長時間労働に対する規制のみ
- 同一労働同一賃金、短時間正社員

- 労働時間に拘らず、誰もが働く場所や時間を自由に選択可能
- ウェアラブルでリアルタイムの健康データを活用

リスキル・学び直し

- 企業内訓練に依存
- 産業ニーズに対応しないリカレント教育

- 即戦力となる教育訓練が至るところで受講可能
- 個人が自ら学び直し、自律的なキャリア形成

大学・高専

- 「学問の追究」が主

- 中長期的に求められるスキル・課題を産学官で明らかにし、それらを互いに共有した人材育成

初等中等教育

- 一律・一斉・一方向的
→GIGAスクール構想で学びの転換の環境に

- 個別最適な学びの実現
- 多様な人材の教育参画のための勤務制度／特別免許制度の見直し

(参考) 課題と対応の方向性

<論点>

人材育成

- ・デジタル、グリーンなど、産業構造の転換が進行する中、どのような人材が必要か、企業は把握できているのか。
- ・産業界は、今後求められる人材像について、具体的な要望を教育機関に示すことができているのか。
- ・教育機関は、産業界のニーズを把握しておらず、実社会で活躍する人材を育成できていないのではないか。
- ・社会が必要とする現場人材（農業、自動車整備、建設等）の将来像も含めた鳥瞰的な人材像が必要ではないか。

雇用・労働

- ・大企業内の遅い昇進により、グローバルに戦える経営人材が育っていないのではないか。
- ・スキル・ポジションに見合った適切な賃金が支払われず、国内外の優秀な人材を確保できていないのではないか。
- ・過度に厳格な労働時間管理等により、柔軟な働き方が阻害され、個人の能力が十分に発揮されていないのではないか。

<対応の方向性>

- 2030年、2050年の産業構造の転換を踏まえ、どのような労働需給となるかを推計してはどうか。
- それを踏まえ、将来求められるスキルや能力を明らかにする必要があるのではないか。
- その上で、**採用・雇用から教育まで、全体を見渡した人材政策**を展開する必要があるのではないか。
- なかんずく、未来の日本を担う**イノベーション人材を輩出・確保**するための環境整備に取り組むべきではないか。

(参考) 「未来人材ビジョン」の策定

○デジタル、グリーンといった成長分野の市場規模等から、2030年、2050年の労働需給、雇用創出効果を推計するとともに、求められるスキル・課題を明らかにし、政府として「目指すべき姿」として公表。

