

マイナビ  
2022年卒 企業新卒採用予定調査



■実施要綱

調査依頼方法

- ・新卒採用実績のある国内企業に回答用紙を郵送
- ・採用・研修担当者のための新卒採用支援情報サイト「新卒採用サポネット」会員にメールマガジンにて案内
- ・マイナビ2022利用企業担当者宛にメールマガジンにて案内
- ・弊社営業担当より、各企業様にご案内

【集計に関して】

全体の回答率を算出するにあたり、有効回答企業数の業種別構成比を本来の比率と等しくする為、経済センサス基礎調査及び総務省HPを基に、ウエイトバック集計を行っている。基準数値は平成28年度 経済センサス基礎調査の従業員5名以上の企業数と公務員団体数(自治体+特別区+中央省庁+復興庁)を参照している。業種分類は、経済センサスにおける分類を弊社分類の42業種に割り当てている。なお、17年卒以前の数値は、ウエイトバック処理なしの値で表示する。  
※ウエイトバック集計とはアンケート回答者の属性構成比率が実際の属性比率と乖離している場合、構成比に合わせるように重み付けて集計すること。

調査期間

・2021年2月1日(月)～2月20日(土) ※前年調査:2020年2月13日(木)～3月6日(金)

回答方法

- 以下のいずれか
- ・採用・研修担当者のための新卒採用支援情報サイト「新卒採用サポネット」掲載のWEBフォームへ入力
- ・回答用紙に記入後FAXにて返送

有効回答数

2,142社(上場 462社・非上場 1,680社 | 製造 850社・非製造 1,292社)

■目次

実施要綱 / 目次	1
TOPICS	2
採用予定数の増減	5
21年卒入社予定数と20年卒入社実績数の比較	17
22年卒採用予定数と21年卒入社予定数の比較	18
採用予定数決定の大きな要因	20
採用実施理由	23
採用基準	25
質・量の優先度	27
社会人基礎力の評価	31
新卒採用において人材を見極める際に重視すること～「質」とは～	33
面接時に特に注視するところ	34
学業成績をどの程度考慮するか	35
採用環境の見直し	36
インターンシップについて	40
各活動の開始時期	45
1.インターンシップ応募受付	45
2.新卒採用エントリー受付	46
3.直結しないセミナー	47
4.直結するセミナー	49
・採用セミナー実施のピーク	51
5.OB・OG・リクルーターによる面談	53
6.エントリーシート受付	55
7.エントリーシート結果通知	57
・エントリーシート受付と結果通知の比較	59
8.適性検査・筆記試験	60
9.面接	62
・面接実施のピーク	64
10.内々定出し	66
11.内々定辞退対策	68
・内々定辞退対策の内容	70
12.採用活動終了	72
採用手法	75
新卒採用におけるWEB活用	80
新卒採用におけるジョブ型雇用導入について	82
既卒者採用について	84
業種対応表	87

■本調査に関するお問い合わせ先

株式会社 マイナビ 社長室 HRリサーチ部 E-mail:myrm@mynavi.jp

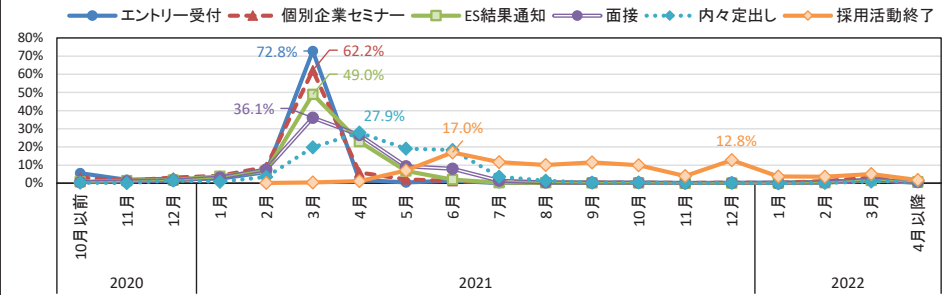
※本資料に掲載のデータ、図版等の無断転載を禁じます。資料のご利用やご質問に関しては上記までご連絡ください。

【TOPICS】

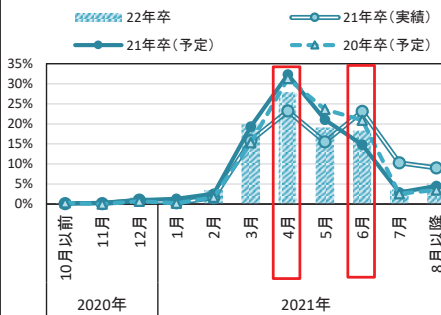
■WEB活用が拡がり、採用スケジュールはコロナ禍前に戻る

各フェーズの開始時期を聞いたところ、22年卒では「エントリー受付」～「面接」まで3月が最多となり、「内々定出し」の開始時期は他のフェーズより分散しているものの4月が最多となっている。このスケジュールはコロナ禍前の20年卒のスケジュールと同様の傾向を示している。新型コロナウイルスははまだ収束していない状況だが、予めWEB活用の準備が可能であった22年卒では多くの企業がWEB活用を予定している。依然、状況は不透明であるものの、特に4～5月の緊急事態宣言の影響で採用活動が中止・延期となった21年卒と比べると同時期の進捗は早くなると考えられる。  
※「採用スケジュール」についての詳細はP.45～74参照

22年卒採用スケジュール(各フェーズの開始時期)

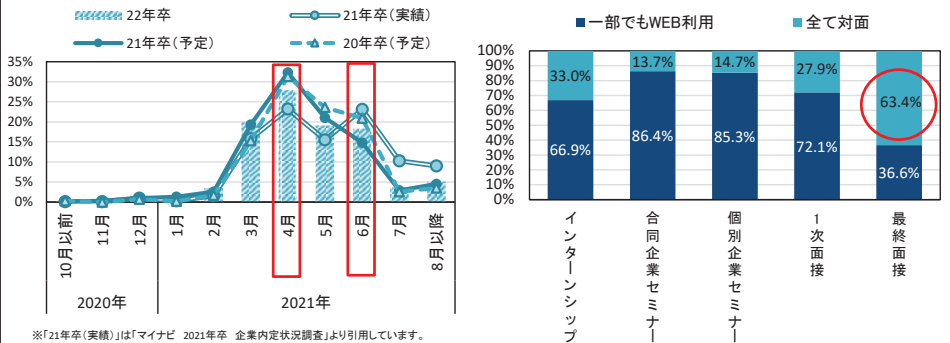


「内々定だし」開始時期 3か年比較



※「21年卒(実績)」は「マイナビ 2021年卒 企業内定状況調査」より引用しています。

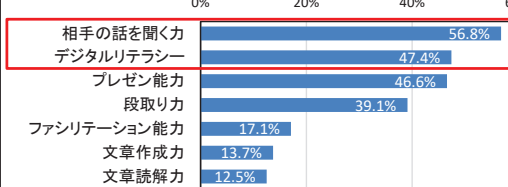
22年卒 WEB活用状況(予定含む)



新卒採用の各フェーズにおけるWEB活用予定を聞いたところ、部分的に利用する(「どちらかというと+「半々」)も含めると、「合同企業セミナー」「個別企業セミナー」「1次面接」では多くがWEB活用を予定していることがわかる。一方で、「最終面接」では「すべて対面」との回答が63.4%となっており、WEBの利便性を認めつつも、目的によっては「対面」を選ぶ様子が窺える。

22年卒に関しては、21年卒よりも準備ができたため、よりWEB活用が進む一方で、目的・状況に応じて、WEBか対面か、その目的にふさわしい手段を選ぶようになると考えられる。

WEB上でのコミュニケーションでスキルとして 社員に求めるようになったこと

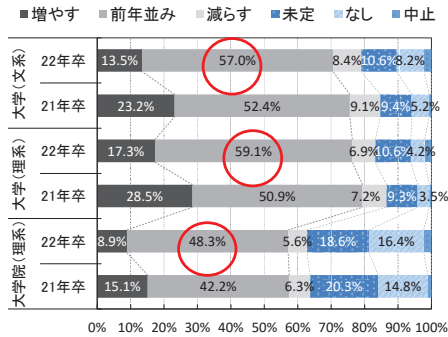


WEB上のコミュニケーションにおいて求めるスキルは「相手の話を聞く力」が最多で、次いで「デジタルリテラシー」となった。WEBでは対面よりも非言語的な情報が少なくなるといわれており、より注意深く相手の話を聞く力が求められるのは想像に難くない。面接等においてもこうしたスキルが重視されると思われる。  
※「WEBの活用状況」についての詳細はP.80～81参照

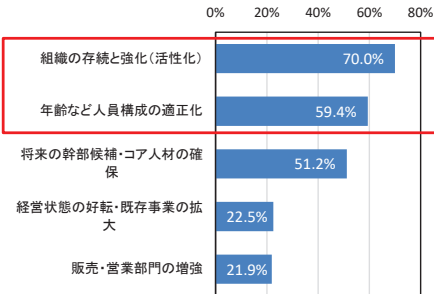
## ■採用予定数は「前年並み」が最多だが、「質」にこだわる傾向が強まる

新型コロナウイルス影響で経済状況は依然不透明な部分もあり、新卒採用を中止する企業は一定数存在するものの、その割合は小さく、採用予定数については「前年並み」との回答がいずれの属性でも最多となっている。新卒採用を実施する理由としては経営状況よりも「組織の存続と強化(活性化)」「年齢など人員構成の適正化」との回答割合が高く、現時点の経営状況よりも、数年先の将来を見越したうえで新卒採用を実施する必要性を感じていると思われる。ただし、その分「質」にこだわる傾向は高まっているようだ。

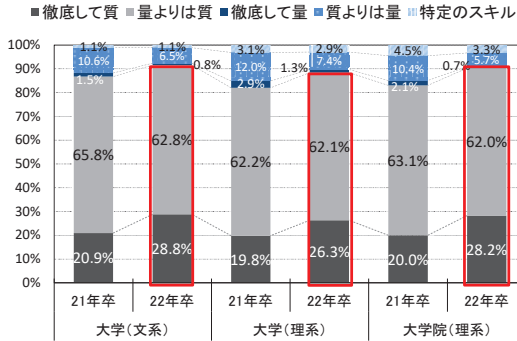
### 採用予定数(前年調査との比較)



### 新卒採用を実施する理由(上位抜粋)



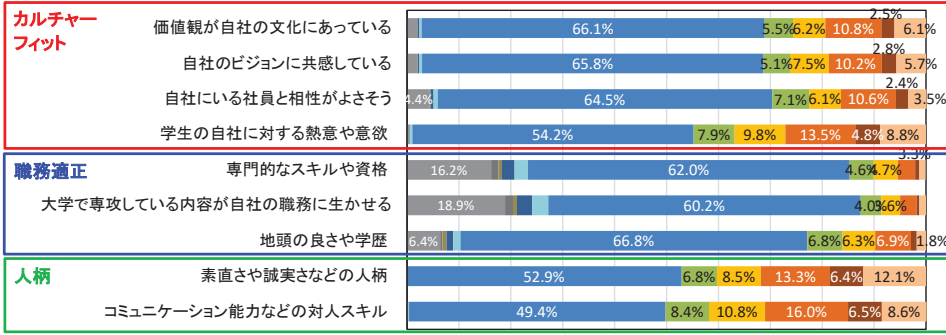
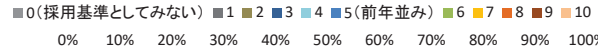
### 質・量の優先度



新卒採用における「質」とは何か。

人材を見極める際に重視することについて、採用時に注目される「人材の質」を示す項目に絞って聞かれたところ、「カルチャーフィット」や「人柄」を示す項目を重視する傾向がみられた。特に、非言語的情報が少なくなるWEB上でのコミュニケーションが増えることを背景に「人柄」を示す項目はその傾向が高い。一方、「職務適正」でも前年並み重視するが、「専門的なスキルや資格」「大学で専攻している内容が自社の職務に生かせる」では1割以上が「0(採用基準としてみない)」と回答しており、どちらかというと、「カルチャーフィット」や「人柄」のほうが大切にされているようだ。

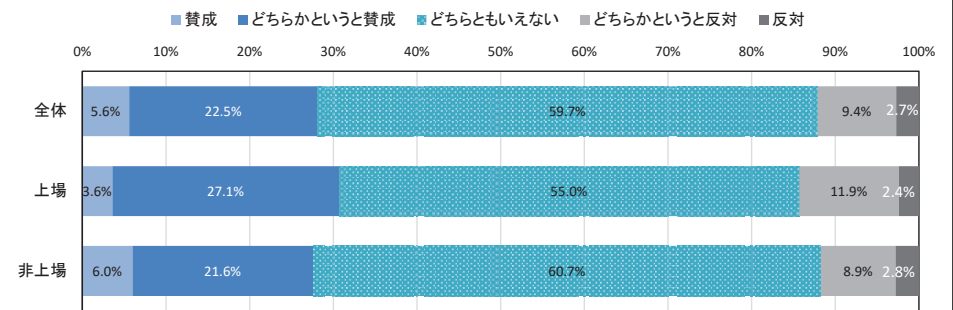
### 人材を見極める際に重視すること～人材の質とは～



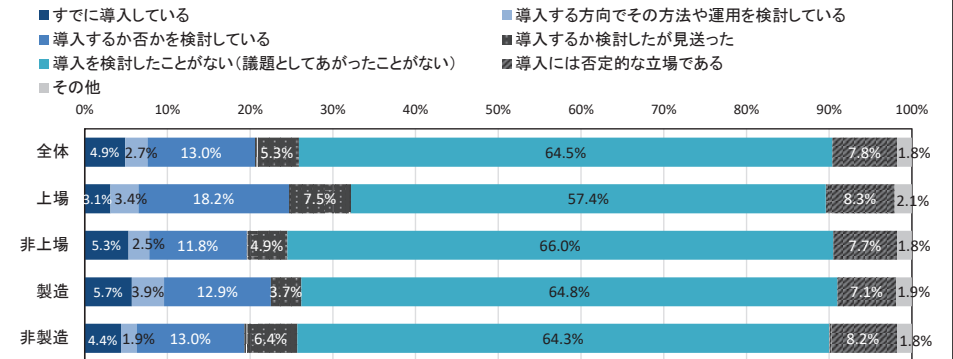
## ■ジョブ型雇用の導入について

新卒採用における「ジョブ型雇用」の導入について聞いたところ、賛成か反対かという問いについては「どちらともいえない」という回答が最多で約6割となり、ジョブ型雇用の導入に関する検討状況については「導入を検討したことがない」という回答が6割を超えていた。まだ議論は深まっておらず態度を決めていない立場が多数であるといえるだろう。しかしながら、賛成・反対の態度を決めている場合には前向きにとらえている割合が高い。また、導入に向けて検討が始めている割合が1割を超えていることもあり、今後、新卒採用においても「ジョブ型雇用」の導入が現実的に議論されるであろうことは十分考えられるだろうし、それに伴い、新卒採用の在り方が問われることになりそうだ。

### 「ジョブ型雇用」の導入に賛成か反対か



### 「ジョブ型雇用」を導入・検討しているか



※「ジョブ型雇用の導入」についての詳細はP.82～83参照

## 【採用予定数の増減 - 総合】

2022年卒の採用予定数はいずれの属性も「前年並み」が最多となっており、わずかではあるが「増やす」が「減らす」を上回っている。新型コロナウイルスの影響で先行き不透明な景況感ではあるが、大学・大学院生においては、これまでと同様に新卒採用を継続する意向が高いことがわかる。

■全体  
<回答数>

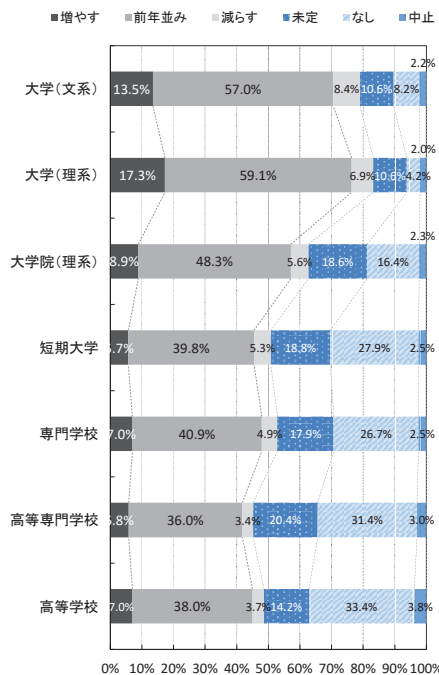
21年卒: 1,060  
22年卒: 2,142

		採用あり			未定	採用なし	
		増やす	前年並み	減らす		なし	中止
大学(文系)	22年卒	13.5%	57.0%	8.4%	10.6%	8.2%	2.2%
	21年卒	23.2%	52.4%	9.1%	9.4%	5.2%	0.7%
大学(理系)	22年卒	17.3%	59.1%	6.9%	10.6%	4.2%	2.0%
	21年卒	28.5%	50.9%	7.2%	9.3%	3.5%	0.6%
大学院(理系)	22年卒	8.9%	48.3%	5.6%	18.6%	16.4%	2.3%
	21年卒	15.1%	42.2%	6.3%	20.3%	14.8%	1.1%
短期大学	22年卒	5.7%	39.8%	5.3%	18.8%	27.9%	2.5%
	21年卒	12.2%	37.0%	4.6%	20.0%	24.9%	1.3%
専門学校	22年卒	7.0%	40.9%	4.9%	17.9%	26.7%	2.5%
	21年卒	15.5%	36.7%	4.8%	18.3%	23.7%	0.9%
高等専門学校	22年卒	5.8%	36.0%	3.4%	20.4%	31.4%	3.0%
	21年卒	11.9%	34.0%	3.1%	21.1%	29.1%	0.8%
高等学校	22年卒	7.0%	38.0%	3.7%	14.2%	33.4%	3.8%
	21年卒	14.2%	36.5%	3.9%	11.8%	32.6%	0.9%

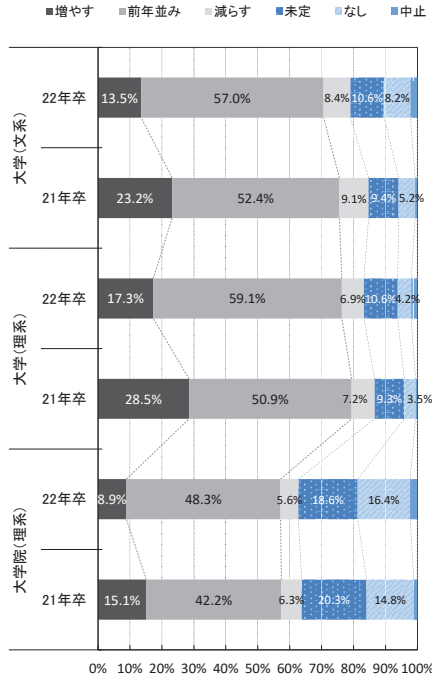
(参考)

	増やすと減らすの差	
	22年卒	21年卒
大学(文系)	+5.1pt	+14.1pt
大学(理系)	+10.4pt	+21.3pt
大学院(理系)	+3.3pt	+8.8pt
短期大学	+0.4pt	+7.6pt
専門学校	+2.1pt	+10.7pt
高等専門学校	+2.4pt	+8.8pt
高等学校	+3.3pt	+10.3pt

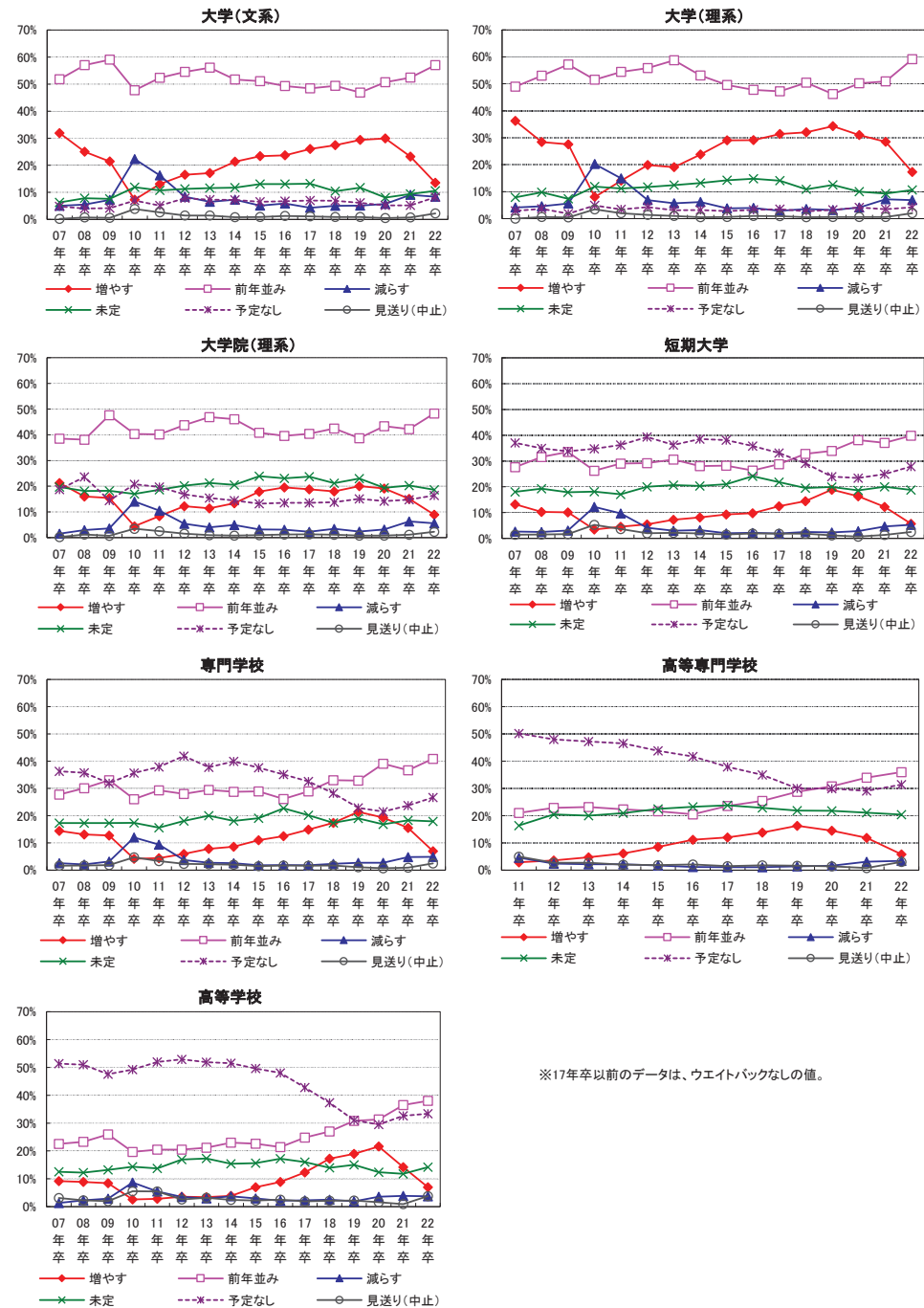
採用予定数



採用予定数(前年調査との比較)



## 【採用予定数の増減 - 経年比較】



【採用予定数の増減 - 上場/非上場、製造/非製造】

■上場

		採用あり			未定	採用なし	
		増やす	前年並み	減らす		なし	中止
大学(文系)	22年卒	10.4%	56.6%	12.5%	14.1%	3.6%	2.8%
	21年卒	20.2%	52.4%	14.5%	10.0%	2.2%	0.7%
大学(理系)	22年卒	15.7%	56.2%	9.5%	13.4%	2.8%	2.4%
	21年卒	25.3%	51.1%	10.9%	10.7%	1.6%	0.5%
大学院(理系)	22年卒	9.9%	52.0%	9.2%	21.0%	5.7%	2.1%
	21年卒	15.9%	49.8%	9.1%	19.1%	5.6%	0.5%
短期大学	22年卒	2.9%	26.0%	6.1%	22.8%	39.6%	2.6%
	21年卒	11.6%	26.1%	5.5%	22.4%	33.2%	1.2%
専門学校	22年卒	4.8%	28.8%	5.3%	21.5%	36.9%	2.7%
	21年卒	11.6%	26.1%	6.7%	23.3%	31.1%	1.2%
高等専門学校	22年卒	3.7%	33.4%	3.5%	24.2%	32.4%	2.8%
	21年卒	12.2%	31.3%	5.0%	22.9%	28.0%	0.5%
高等学校	22年卒	4.9%	36.2%	4.1%	16.9%	34.6%	3.3%
	21年卒	12.9%	32.0%	6.6%	15.3%	32.8%	0.5%

■参考

	増やすと減らすの差	
	22年卒	21年卒
大学(文系)	-2.1pt	+5.7pt
大学(理系)	+6.2pt	+14.4pt
大学院(理系)	+0.7pt	+6.8pt
短期大学	-3.2pt	+6.1pt
専門学校	-0.5pt	+4.9pt
高等専門学校	+0.2pt	+7.2pt
高等学校	+0.8pt	+6.3pt

■非上場

		採用あり			未定	採用なし	
		増やす	前年並み	減らす		なし	中止
大学(文系)	22年卒	14.3%	57.1%	7.3%	9.7%	9.4%	2.1%
	21年卒	24.3%	52.4%	7.1%	9.2%	6.3%	0.7%
大学(理系)	22年卒	17.7%	59.8%	6.2%	9.9%	4.5%	1.9%
	21年卒	29.7%	50.9%	5.9%	8.7%	4.2%	0.6%
大学院(理系)	22年卒	8.6%	47.3%	4.6%	17.9%	19.3%	2.4%
	21年卒	14.8%	39.3%	5.3%	20.8%	18.4%	1.4%
短期大学	22年卒	6.4%	43.4%	5.1%	17.8%	24.8%	2.5%
	21年卒	12.4%	41.2%	4.2%	19.1%	21.7%	1.3%
専門学校	22年卒	7.6%	44.2%	4.7%	17.0%	24.0%	2.5%
	21年卒	17.0%	40.8%	4.1%	16.4%	20.8%	0.8%
高等専門学校	22年卒	6.4%	36.7%	3.4%	19.3%	31.1%	3.1%
	21年卒	11.8%	35.1%	2.4%	20.4%	29.5%	0.9%
高等学校	22年卒	7.5%	38.5%	3.6%	13.5%	33.0%	3.9%
	21年卒	14.7%	38.3%	2.9%	10.4%	32.5%	1.1%

■参考

	増やすと減らすの差	
	22年卒	21年卒
大学(文系)	+7.0pt	+17.2pt
大学(理系)	+11.5pt	+23.8pt
大学院(理系)	+4.0pt	+9.5pt
短期大学	+1.3pt	+8.2pt
専門学校	+2.9pt	+12.9pt
高等専門学校	+3.0pt	+9.4pt
高等学校	+3.9pt	+11.8pt

■製造

		採用あり			未定	採用なし	
		増やす	前年並み	減らす		なし	中止
大学(文系)	22年卒	9.9%	54.9%	6.4%	12.6%	14.0%	2.2%
	21年卒	19.5%	50.3%	7.2%	10.4%	11.5%	1.1%
大学(理系)	22年卒	19.5%	63.3%	5.0%	7.8%	2.7%	1.7%
	21年卒	32.7%	53.9%	4.7%	6.1%	2.1%	0.6%
大学院(理系)	22年卒	11.4%	54.3%	3.9%	17.0%	11.6%	1.7%
	21年卒	17.9%	47.3%	3.9%	19.6%	9.9%	1.4%
短期大学	22年卒	4.2%	34.7%	2.9%	21.5%	34.7%	2.0%
	21年卒	7.7%	34.1%	2.1%	22.3%	32.8%	1.1%
専門学校	22年卒	6.5%	38.8%	2.2%	21.0%	29.5%	2.0%
	21年卒	13.8%	36.7%	1.9%	20.3%	25.9%	1.3%
高等専門学校	22年卒	7.5%	45.5%	2.3%	21.9%	20.7%	2.1%
	21年卒	16.5%	43.8%	1.6%	21.6%	15.5%	0.9%
高等学校	22年卒	7.2%	47.3%	3.8%	15.6%	23.5%	2.5%
	21年卒	15.7%	44.1%	4.5%	12.8%	22.1%	0.9%

■参考

	増やすと減らすの差	
	22年卒	21年卒
大学(文系)	+3.5pt	+12.3pt
大学(理系)	+14.5pt	+28.0pt
大学院(理系)	+7.5pt	+14.0pt
短期大学	+1.3pt	+5.6pt
専門学校	+4.3pt	+11.9pt
高等専門学校	+5.2pt	+14.9pt
高等学校	+3.4pt	+11.2pt

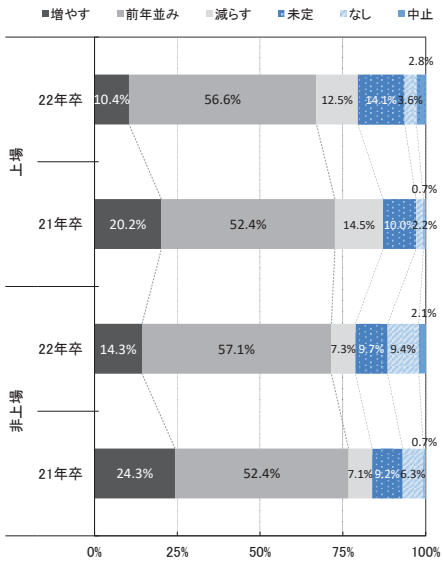
■非製造

		採用あり			未定	採用なし	
		増やす	前年並み	減らす		なし	中止
大学(文系)	22年卒	15.7%	58.3%	9.6%	9.4%	4.6%	2.3%
	21年卒	25.3%	53.5%	10.1%	8.9%	1.7%	0.6%
大学(理系)	22年卒	15.8%	56.4%	8.0%	12.4%	5.1%	2.2%
	21年卒	26.0%	49.2%	8.7%	11.2%	4.3%	0.6%
大学院(理系)	22年卒	7.2%	44.5%	6.6%	19.5%	19.4%	2.7%
	21年卒	13.5%	39.3%	7.7%	20.8%	17.7%	1.0%
短期大学	22年卒	6.6%	42.9%	6.9%	17.2%	23.7%	2.8%
	21年卒	14.7%	38.6%	6.0%	18.7%	20.5%	1.4%
専門学校	22年卒	7.4%	42.3%	6.5%	16.0%	25.0%	2.9%
	21年卒	16.5%	36.8%	6.5%	17.2%	22.4%	0.7%
高等専門学校	22年卒	4.8%	30.0%	4.1%	19.4%	38.1%	3.6%
	21年卒	9.1%	28.2%	4.0%	20.7%	37.2%	0.7%
高等学校	22年卒	6.8%	32.1%	3.6%	13.3%	39.8%	4.6%
	21年卒	13.4%	32.1%	3.6%	11.2%	38.8%	0.9%

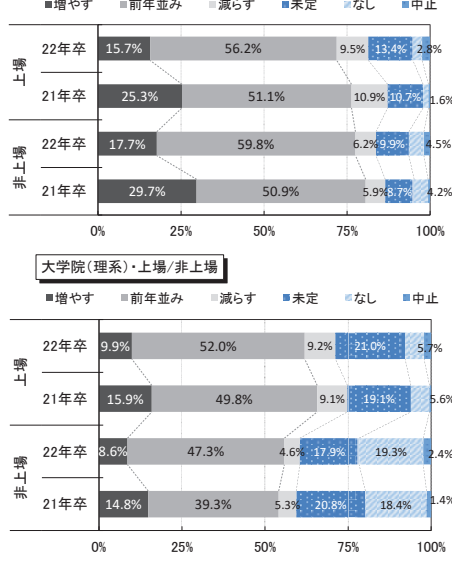
■参考

	増やすと減らすの差	
	22年卒	21年卒
大学(文系)	+6.1pt	+15.2pt
大学(理系)	+7.8pt	+17.3pt
大学院(理系)	+0.6pt	+5.8pt
短期大学	-0.3pt	+8.7pt
専門学校	+0.9pt	+10.0pt
高等専門学校	+0.7pt	+5.1pt
高等学校	+3.2pt	+9.8pt

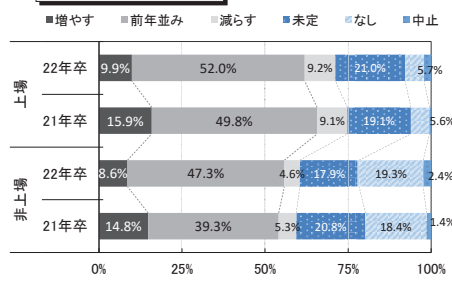
大学(文系)・上場/非上場



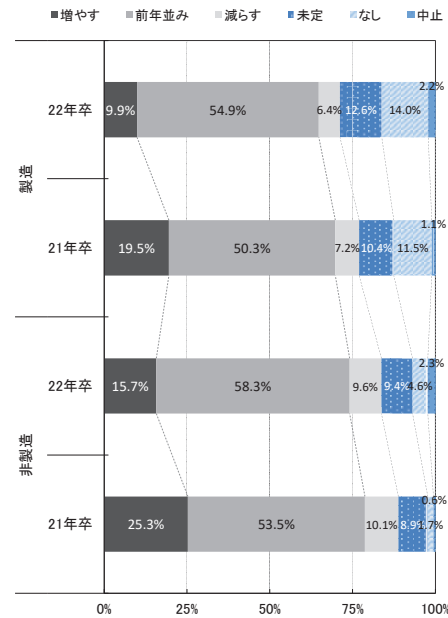
大学(理系)・上場/非上場



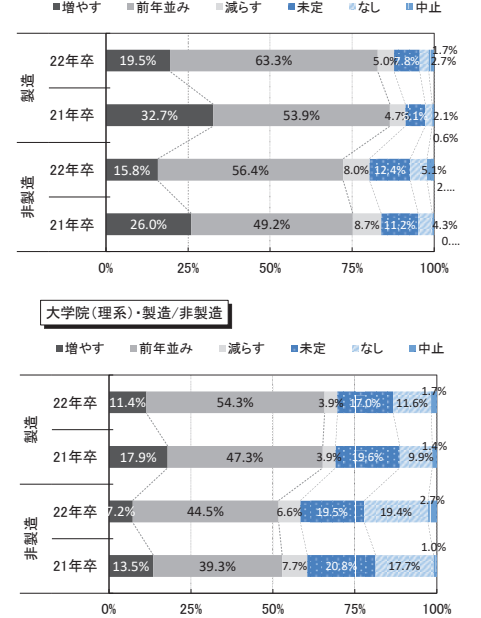
大学院(理系)・上場/非上場



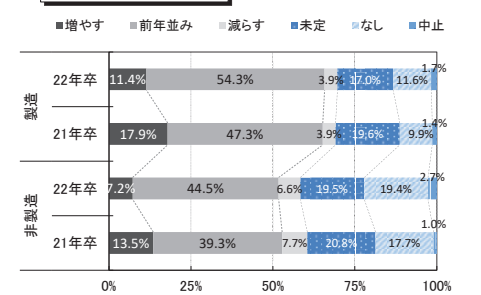
大学(文系)・製造/非製造



大学(理系)・製造/非製造



大学院(理系)・製造/非製造



【採用予定数の増減 - 従業員規模別】

■～49人

		採用あり			未定	採用なし	
		増やす	前年並み	減らす		なし	中止
大学(文系)	22年卒	14.1%	48.7%	4.2%	13.0%	15.4%	4.6%
	21年卒	24.3%	46.2%	6.6%	15.6%	6.9%	0.3%
大学(理系)	22年卒	21.5%	52.8%	3.4%	10.4%	7.9%	4.1%
	21年卒	35.2%	40.3%	5.8%	10.7%	7.8%	0.3%
大学院(理系)	22年卒	8.3%	43.0%	1.5%	16.9%	25.5%	4.9%
	21年卒	14.4%	32.7%	3.3%	27.1%	19.6%	3.0%
短期大学	22年卒	7.3%	40.9%	2.0%	21.4%	22.9%	5.4%
	21年卒	17.9%	37.5%	3.3%	24.0%	14.5%	2.8%
専門学校	22年卒	9.2%	43.0%	2.6%	18.1%	22.6%	4.6%
	21年卒	20.9%	38.8%	3.4%	21.6%	14.7%	0.7%
高等専門学校	22年卒	6.9%	42.3%	2.0%	15.4%	27.2%	6.2%
	21年卒	17.1%	32.4%	1.2%	22.9%	26.0%	0.4%
高等学校	22年卒	6.3%	39.0%	0.8%	11.3%	34.9%	7.7%
	21年卒	18.6%	33.6%	1.2%	9.1%	36.2%	1.4%

■参考

	増やすと減らすの差	
	22年卒	21年卒
大学(文系)	+9.9pt	+17.7pt
大学(理系)	+18.1pt	+29.4pt
大学院(理系)	+6.8pt	+11.1pt
短期大学	+5.3pt	+14.6pt
専門学校	+6.6pt	+17.5pt
高等専門学校	+4.9pt	+15.9pt
高等学校	+5.5pt	+17.4pt

■50～99人

		採用あり			未定	採用なし	
		増やす	前年並み	減らす		なし	中止
大学(文系)	22年卒	12.8%	55.1%	7.5%	12.6%	9.1%	2.8%
	21年卒	20.0%	54.9%	3.6%	9.6%	9.7%	2.3%
大学(理系)	22年卒	16.1%	60.0%	6.5%	11.4%	4.0%	2.1%
	21年卒	26.8%	58.1%	3.9%	7.2%	1.8%	2.2%
大学院(理系)	22年卒	5.8%	46.0%	4.4%	22.3%	19.3%	2.3%
	21年卒	13.8%	39.9%	2.8%	20.4%	20.7%	2.4%
短期大学	22年卒	5.1%	40.3%	6.9%	21.3%	23.6%	2.8%
	21年卒	10.8%	38.7%	1.7%	17.6%	28.7%	2.5%
専門学校	22年卒	7.7%	44.5%	4.4%	18.8%	22.4%	2.3%
	21年卒	15.6%	41.5%	1.2%	13.2%	27.0%	1.5%
高等専門学校	22年卒	4.8%	37.7%	2.9%	24.6%	28.2%	1.9%
	21年卒	12.2%	30.6%	1.1%	17.7%	35.9%	2.5%
高等学校	22年卒	6.3%	33.0%	3.1%	19.3%	36.0%	2.3%
	21年卒	10.7%	32.8%	1.5%	11.4%	41.1%	2.5%

■参考

	増やすと減らすの差	
	22年卒	21年卒
大学(文系)	+5.3pt	+16.4pt
大学(理系)	+9.6pt	+22.9pt
大学院(理系)	+1.4pt	+11.0pt
短期大学	-1.8pt	+9.1pt
専門学校	+3.3pt	+14.4pt
高等専門学校	+1.9pt	+11.1pt
高等学校	+3.2pt	+9.2pt

■100人以上300人未満

		採用あり			未定	採用なし	
		増やす	前年並み	減らす		なし	中止
大学(文系)	22年卒	14.3%	57.3%	7.6%	9.5%	9.2%	2.0%
	21年卒	22.9%	53.8%	7.8%	8.8%	6.6%	0.1%
大学(理系)	22年卒	17.8%	58.7%	5.2%	10.8%	5.7%	1.9%
	21年卒	26.3%	51.8%	5.5%	11.3%	5.1%	0.1%
大学院(理系)	22年卒	9.1%	44.3%	4.0%	20.2%	19.8%	2.6%
	21年卒	13.1%	41.1%	5.2%	23.3%	16.5%	0.7%
短期大学	22年卒	6.7%	40.6%	4.5%	19.4%	26.9%	2.0%
	21年卒	8.1%	35.3%	3.8%	25.5%	26.7%	0.5%
専門学校	22年卒	8.0%	41.9%	4.1%	18.3%	25.4%	2.3%
	21年卒	13.4%	37.0%	4.3%	22.5%	22.1%	0.7%
高等専門学校	22年卒	6.4%	34.3%	3.2%	19.8%	32.6%	3.7%
	21年卒	7.8%	34.0%	2.4%	25.5%	29.6%	0.8%
高等学校	22年卒	8.1%	36.0%	4.5%	12.5%	34.5%	4.3%
	21年卒	12.8%	35.7%	4.8%	13.1%	32.8%	0.7%

■参考

	増やすと減らすの差	
	22年卒	21年卒
大学(文系)	+6.7pt	+15.1pt
大学(理系)	+12.6pt	+20.8pt
大学院(理系)	+5.1pt	+7.9pt
短期大学	+2.2pt	+4.3pt
専門学校	+3.9pt	+9.1pt
高等専門学校	+3.2pt	+5.4pt
高等学校	+3.6pt	+8.0pt

■300人以上500人未満

		採用あり			未定	採用なし	
		増やす	前年並み	減らす		なし	中止
大学(文系)	22年卒	12.2%	61.1%	6.7%	8.1%	10.5%	1.6%
	21年卒	22.3%	58.0%	9.2%	6.8%	3.3%	0.5%
大学(理系)	22年卒	15.5%	66.2%	6.5%	7.4%	2.9%	1.6%
	21年卒	24.6%	62.0%	6.0%	6.3%	1.1%	-
大学院(理系)	22年卒	7.0%	52.3%	6.0%	15.3%	17.7%	1.6%
	21年卒	13.8%	52.0%	5.0%	16.4%	12.8%	-
短期大学	22年卒	3.9%	44.9%	5.3%	16.1%	27.9%	1.8%
	21年卒	12.0%	48.7%	2.7%	14.5%	21.4%	0.8%
専門学校	22年卒	6.2%	43.2%	4.3%	16.4%	28.8%	1.2%
	21年卒	16.7%	41.9%	2.8%	15.5%	22.4%	0.8%
高等専門学校	22年卒	2.4%	36.5%	3.4%	18.7%	37.3%	1.6%
	21年卒	14.0%	35.8%	0.8%	23.3%	25.7%	0.4%
高等学校	22年卒	6.5%	38.6%	5.2%	9.7%	38.2%	1.8%
	21年卒	21.4%	40.7%	1.0%	12.6%	23.9%	0.4%

■参考

	増やすと減らすの差	
	22年卒	21年卒
大学(文系)	+5.5pt	+13.1pt
大学(理系)	+9.0pt	+18.6pt
大学院(理系)	+1.0pt	+8.8pt
短期大学	-1.4pt	+9.3pt
専門学校	+1.9pt	+13.9pt
高等専門学校	-1.0pt	+13.2pt
高等学校	+1.3pt	+20.4pt

■500人以上1,000人未満

		採用あり			未定	採用なし	
		増やす	前年並み	減らす		なし	中止
大学(文系)	22年卒	17.1%	56.5%	8.5%	10.7%	5.2%	1.9%
	21年卒	26.2%	55.4%	10.7%	5.6%	1.6%	0.5%
大学(理系)	22年卒	20.2%	57.1%	8.7%	10.7%	1.5%	1.7%
	21年卒	31.1%	51.9%	8.2%	5.3%	3.5%	-
大学院(理系)	22年卒	9.7%	49.5%	7.7%	19.7%	11.7%	1.8%
	21年卒	16.2%	50.7%	7.7%	14.1%	11.2%	-
短期大学	22年卒	4.8%	37.7%	4.4%	16.9%	35.5%	0.8%
	21年卒	13.0%	38.6%	4.8%	12.9%	29.7%	0.9%
専門学校	22年卒	6.1%	38.1%	2.9%	20.1%	31.3%	1.5%
	21年卒	15.0%	34.9%	5.4%	12.6%	31.2%	0.9%
高等専門学校	22年卒	7.0%	32.7%	3.6%	22.2%	32.7%	1.9%
	21年卒	7.0%	38.3%	4.1%	17.1%	32.6%	1.0%
高等学校	22年卒	6.9%	40.5%	2.5%	17.3%	29.5%	3.0%
	21年卒	12.1%	42.2%	5.9%	10.3%	28.5%	0.9%

■参考

	増やすと減らすの差	
	22年卒	21年卒
大学(文系)	+8.6pt	+15.5pt
大学(理系)	+11.5pt	+22.9pt
大学院(理系)	+2.0pt	+8.5pt
短期大学	+0.4pt	+8.2pt
専門学校	+3.2pt	+9.6pt
高等専門学校	+3.4pt	+2.9pt
高等学校	+4.4pt	+6.2pt

■1,000人以上3,000人未満

		採用あり			未定	採用なし	
		増やす	前年並み	減らす		なし	中止
大学(文系)	22年卒	7.7%	67.7%	13.0%	7.4%	2.3%	1.9%
	21年卒	26.4%	50.8%	14.1%	8.7%	-	-
大学(理系)	22年卒	12.0%	64.4%	11.4%	7.4%	2.9%	2.0%
	21年卒	32.4%	43.9%	12.2%	10.3%	1.2%	-
大学院(理系)	22年卒	11.2%	58.2%	9.4%	12.4%	6.9%	2.0%
	21年卒	20.3%	44.1%	9.9%	15.6%	10.1%	-
短期大学	22年卒	3.8%	39.0%	8.2%	14.1%	32.3%	2.7%
	21年卒	16.5%	29.2%	8.7%	17.2%	27.8%	0.5%
専門学校	22年卒	4.5%	39.3%	9.7%	12.7%	30.3%	3.6%
	21年卒	14.1%	29.6%	9.9%	18.4%	27.4%	0.5%
高等専門学校	22年卒	5.8%	37.1%	5.2%	15.7%	33.0%	3.2%
	21年卒	19.6%	33.1%	6.8%	15.2%	25.3%	-
高等学校	22年卒	4.9%	45.1%	5.5%	9.2%	30.9%	4.4%
	21年卒	12.6%	33.3%	8.5%	12.4%	33.1%	-

■参考

	増やすと減らすの差	
	22年卒	21年卒
大学(文系)	-5.3pt	+12.3pt
大学(理系)	+0.6pt	+20.2pt
大学院(理系)	+1.8pt	+10.4pt
短期大学	-4.4pt	+16.5pt
専門学校	-5.2pt	+4.2pt
高等専門学校	+0.6pt	+12.8pt
高等学校	-0.6pt	+4.1pt

■3,000人以上5,000人未満

		採用あり			未定	採用なし	
		増やす	前年並み	減らす		なし	中止
大学(文系)	22年卒	9.4%	55.6%	19.9%	13.0%	2.2%	-
	21年卒	30.1%	29.9%	19.1%	16.6%	2.9%	1.4%
大学(理系)	22年卒	7.3%	57.5%	18.4%	14.6%	2.2%	-
	21年卒	35.9%	33.3%	14.2%	16.6%	-	-
大学院(理系)	22年卒	7.5%	55.0%	17.6%	16.9%	3.0%	-
	21年卒	30.4%	29.8%	15.1%	18.6%	6.2%	-
短期大学	22年卒	1.6%	35.2%	11.3%	16.7%	28.7%	6.5%
	21年卒	21.9%	32.0%	14.1%	16.6%	15.5%	-
専門学校	22年卒	2.8%	36.4%	11.3%	14.7%	28.2%	6.5%
	21年卒	24.2%	28.9%	11.3%	16.6%	19.0%	-
高等専門学校	22年卒	0.3%	40.8%	11.6%	22.5%	22.6%	2.2%
	21年卒	15.4%	33.2%	6.2%	13.2%	32.0%	-
高等学校	22年卒	4.5%	51.5%	7.6%	19.8%	16.6%	-
	21年卒	21.8%	41.5%	-	13.9%	22.8%	-

■5,000人以上

		採用あり			未定	採用なし	
		増やす	前年並み	減らす		なし	中止
大学(文系)	22年卒	18.9%	48.3%	13.1%	19.7%	-	-
	21年卒	10.4%	53.9%	21.9%	5.6%	4.1%	4.1%
大学(理系)	22年卒	20.6%	52.4%	5.2%	21.9%	-	-
	21年卒	9.9%	59.1%	20.5%	6.0%	-	4.4%
大学院(理系)	22年卒	15.1%	52.2%	5.3%	23.8%	3.6%	-
	21年卒	7.5%	46.3%	21.5%	19.6%	1.1%	4.1%
短期大学	22年卒	12.0%	27.2%	7.2%	28.5%	25.2%	-
	21年卒	-	22.8%	9.8%	26.5%	36.6%	4.3%
専門学校	22年卒	7.3%	28.0%	8.6%	25.3%	30.8%	-
	21年卒	3.4%	25.6%	12.2%	22.6%	32.1%	4.1%
高等専門学校	22年卒	10.6%	27.2%	-	34.8%	27.4%	-
	21年卒	3.4%	40.2%	13.9%	23.4%	19.0%	-
高等学校	22年卒	12.2%	25.5%	0.9%	29.9%	31.5%	-
	21年卒	1.7%	42.3%	11.6%	9.3%	35.1%	-

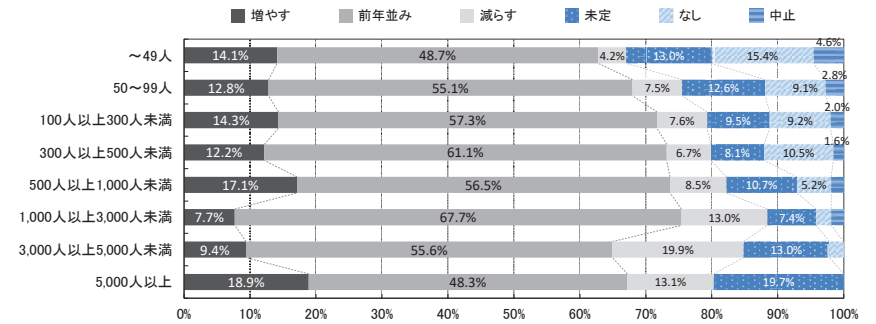
■参考

	増やすと減らすの差	
	22年卒	21年卒
大学(文系)	-10.5pt	+11.0pt
大学(理系)	-11.1pt	+21.7pt
大学院(理系)	-10.1pt	+15.3pt
短期大学	-9.7pt	+7.8pt
専門学校	-8.5pt	+12.9pt
高等専門学校	-11.3pt	+9.2pt
高等学校	-3.1pt	+21.8pt

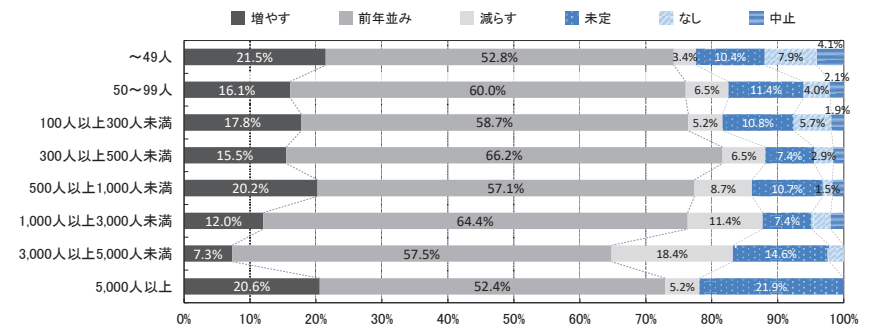
■参考

	増やすと減らすの差	
	22年卒	21年卒
大学(文系)	+5.8pt	-11.5pt
大学(理系)	+15.4pt	-10.6pt
大学院(理系)	+9.8pt	-14.0pt
短期大学	+4.8pt	-9.8pt
専門学校	-1.3pt	-8.8pt
高等専門学校	+10.6pt	-10.5pt
高等学校	+11.3pt	-9.9pt

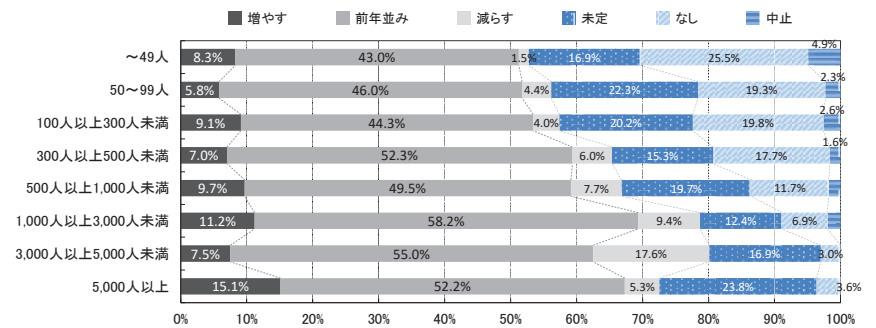
大学(文系)・従業員規模別



大学(理系)・従業員規模別

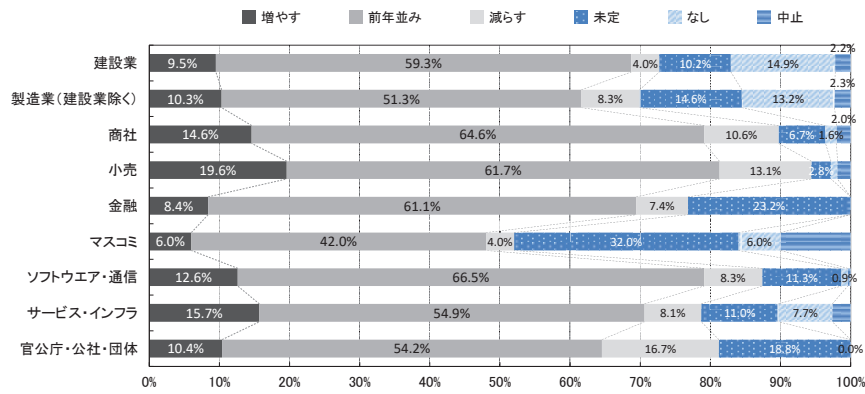


大学院(理系)・従業員規模別

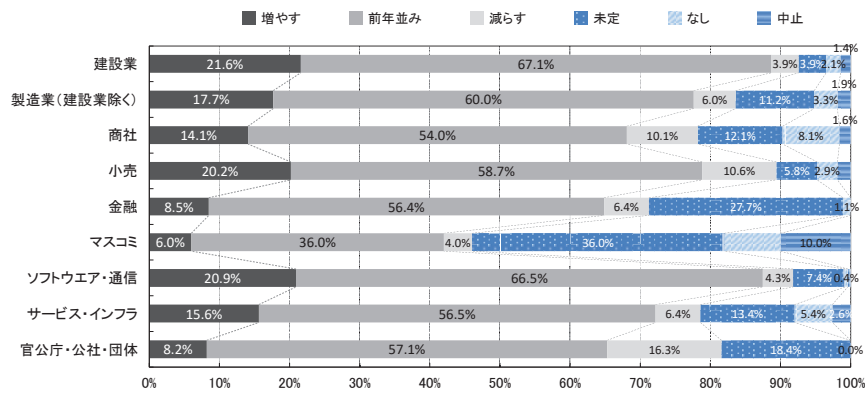


【採用予定数の増減 - 業種別】

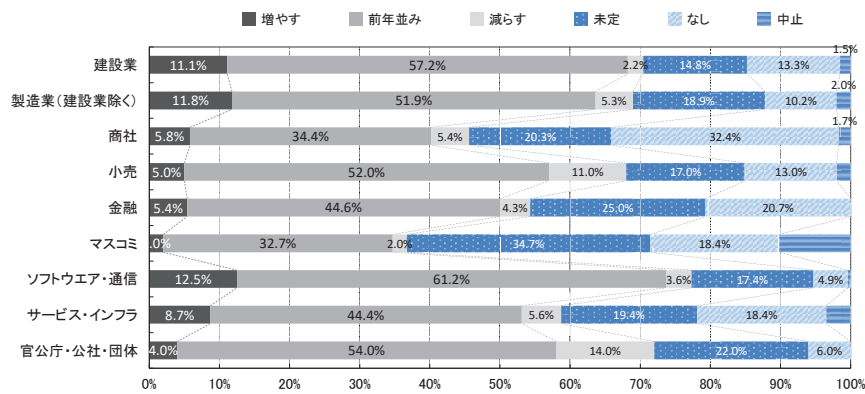
大学(文系)・業種別



大学(理系)・業種別



大学院(理系)・業種別



■建設業

		採用あり			未定	採用なし	
		増やす	前年並み	減らす		なし	中止
大学(文系)	22年卒	9.5%	59.3%	4.0%	10.2%	14.9%	2.2%
	21年卒	21.4%	50.8%	3.2%	12.7%	11.1%	0.8%
大学(理系)	22年卒	21.6%	67.1%	3.9%	3.9%	2.1%	1.4%
	21年卒	36.8%	50.4%	2.3%	6.8%	3.0%	0.8%
大学院(理系)	22年卒	11.1%	57.2%	2.2%	14.8%	13.3%	1.5%
	21年卒	16.4%	43.4%	0.8%	24.6%	13.1%	1.6%
短期大学	22年卒	4.8%	47.2%	2.6%	19.3%	24.2%	1.9%
	21年卒	9.1%	41.3%	1.7%	23.1%	24.0%	0.8%
専門学校	22年卒	10.3%	54.0%	1.8%	17.3%	14.7%	1.8%
	21年卒	17.9%	45.5%	1.6%	18.7%	15.4%	0.8%
高等専門学校	22年卒	9.2%	54.4%	2.2%	17.3%	15.1%	1.8%
	21年卒	18.4%	48.0%	0.8%	20.8%	11.2%	0.8%
高等学校	22年卒	8.3%	51.3%	1.4%	12.6%	23.5%	2.9%
	21年卒	14.4%	44.8%	4.0%	11.2%	24.8%	0.8%

■参考

	増やすと減らすの差	
	22年卒	21年卒
大学(文系)	+5.5pt	+18.2pt
大学(理系)	+17.7pt	+34.5pt
大学院(理系)	+8.9pt	+15.6pt
短期大学	+2.2pt	+7.4pt
専門学校	+8.5pt	+16.3pt
高等専門学校	+7.0pt	+17.6pt
高等学校	+6.9pt	+10.4pt

■製造業(建設業除く)

		採用あり			未定	採用なし	
		増やす	前年並み	減らす		なし	中止
大学(文系)	22年卒	10.3%	51.3%	8.3%	14.6%	13.2%	2.3%
	21年卒	17.2%	49.8%	11.9%	7.7%	11.9%	1.4%
大学(理系)	22年卒	17.7%	60.0%	6.0%	11.2%	3.3%	1.9%
	21年卒	27.7%	58.1%	7.6%	5.2%	1.0%	0.3%
大学院(理系)	22年卒	11.8%	51.9%	5.3%	18.9%	10.2%	2.0%
	21年卒	19.6%	51.8%	7.6%	13.8%	6.2%	1.1%
短期大学	22年卒	3.6%	24.1%	3.1%	23.3%	43.8%	2.2%
	21年卒	6.0%	25.4%	2.6%	21.3%	43.3%	1.5%
専門学校	22年卒	3.3%	25.6%	2.5%	24.1%	42.3%	2.2%
	21年卒	8.9%	26.0%	2.2%	22.3%	38.7%	1.9%
高等専門学校	22年卒	6.0%	37.7%	2.4%	26.0%	25.6%	2.4%
	21年卒	14.1%	38.7%	2.6%	22.7%	20.8%	1.1%
高等学校	22年卒	6.3%	43.8%	5.9%	18.2%	23.6%	2.1%
	21年卒	17.1%	43.2%	5.0%	14.6%	18.9%	1.1%

■参考

	増やすと減らすの差	
	22年卒	21年卒
大学(文系)	+2.0pt	+5.3pt
大学(理系)	+11.7pt	+20.1pt
大学院(理系)	+6.5pt	+12.0pt
短期大学	+0.5pt	+3.4pt
専門学校	+0.8pt	+6.7pt
高等専門学校	+3.6pt	+11.5pt
高等学校	+0.4pt	+12.1pt

■商社

		採用あり			未定	採用なし	
		増やす	前年並み	減らす		なし	中止
大学(文系)	22年卒	14.6%	64.6%	10.6%	6.7%	1.8%	2.0%
	21年卒	21.2%	56.9%	12.4%	9.5%	-	-
大学(理系)	22年卒	14.1%	54.0%	10.1%	12.1%	8.1%	1.6%
	21年卒	20.6%	51.9%	6.1%	15.3%	6.1%	-
大学院(理系)	22年卒	5.8%	34.4%	5.4%	20.3%	32.4%	1.7%
	21年卒	4.8%	35.2%	5.6%	27.2%	26.4%	0.8%
短期大学	22年卒	6.6%	39.1%	4.9%	14.4%	33.3%	1.6%
	21年卒	7.1%	32.5%	5.6%	27.0%	26.2%	1.6%
専門学校	22年卒	10.7%	37.0%	3.7%	11.1%	35.8%	1.6%
	21年卒	12.4%	28.7%	4.7%	24.0%	28.7%	1.6%
高等専門学校	22年卒	3.4%	24.9%	1.7%	18.1%	49.8%	2.1%
	21年卒	4.0%	19.4%	1.6%	27.4%	46.0%	1.6%
高等学校	22年卒	4.1%	28.6%	3.3%	12.4%	48.5%	2.9%
	21年卒	7.0%	23.4%	1.6%	16.4%	49.2%	2.3%

■参考

	増やすと減らすの差	
	22年卒	21年卒
大学(文系)	+4.0pt	+8.8pt
大学(理系)	+4.0pt	+14.5pt
大学院(理系)	+0.4pt	-0.8pt
短期大学	+1.7pt	+1.5pt
専門学校	+7.0pt	+7.7pt
高等専門学校	+1.7pt	+2.4pt
高等学校	+0.8pt	+5.4pt

■小売

		採用あり			未定	採用なし	
		増やす	前年並み	減らす		なし	中止
大学(文系)	22年卒	19.6%	61.7%	13.1%	2.8%	0.9%	1.9%
	21年卒	32.7%	44.2%	13.5%	9.6%	-	-
大学(理系)	22年卒	20.2%	58.7%	10.6%	5.8%	2.9%	1.9%
	21年卒	30.0%	44.0%	14.0%	10.0%	2.0%	-
大学院(理系)	22年卒	5.0%	52.0%	11.0%	17.0%	13.0%	2.0%
	21年卒	14.6%	39.6%	12.5%	18.8%	14.6%	-
短期大学	22年卒	7.6%	57.1%	11.4%	13.3%	8.6%	1.9%
	21年卒	22.4%	44.9%	14.3%	16.3%	2.0%	-
専門学校	22年卒	6.7%	54.8%	11.5%	13.5%	10.6%	2.9%
	21年卒	18.4%	46.9%	14.3%	16.3%	4.1%	-
高等専門学校	22年卒	3.9%	35.3%	7.8%	19.6%	30.4%	2.9%
	21年卒	12.8%	36.2%	12.8%	14.9%	23.4%	-
高等学校	22年卒	8.6%	42.9%	6.7%	14.3%	21.9%	5.7%
	21年卒	19.6%	39.2%	11.8%	3.9%	25.5%	-

■金融

		採用あり			未定	採用なし	
		増やす	前年並み	減らす		なし	中止
大学(文系)	22年卒	8.4%	61.1%	7.4%	23.2%	-	-
	21年卒	13.0%	63.0%	3.7%	20.4%	-	-
大学(理系)	22年卒	8.5%	56.4%	6.4%	27.7%	1.1%	-
	21年卒	11.3%	62.3%	3.8%	22.6%	-	-
大学院(理系)	22年卒	5.4%	44.6%	4.3%	25.0%	20.7%	-
	21年卒	5.8%	48.1%	-	34.6%	11.5%	-
短期大学	22年卒	3.3%	43.3%	5.6%	22.2%	24.4%	1.1%
	21年卒	9.4%	39.6%	1.9%	30.2%	17.0%	1.9%
専門学校	22年卒	2.2%	31.9%	2.2%	24.2%	38.5%	1.1%
	21年卒	5.8%	34.6%	-	23.1%	34.6%	1.9%
高等専門学校	22年卒	3.3%	19.6%	1.1%	15.2%	59.8%	1.1%
	21年卒	1.9%	25.0%	-	15.4%	55.8%	1.9%
高等学校	22年卒	2.2%	25.0%	1.1%	21.7%	48.9%	1.1%
	21年卒	13.5%	28.8%	-	13.5%	42.3%	1.9%

■マスコミ

		採用あり			未定	採用なし	
		増やす	前年並み	減らす		なし	中止
大学(文系)	22年卒	6.0%	42.0%	4.0%	32.0%	6.0%	10.0%
	21年卒	18.5%	37.0%	7.4%	25.9%	3.7%	7.4%
大学(理系)	22年卒	6.0%	36.0%	4.0%	36.0%	8.0%	10.0%
	21年卒	15.4%	38.5%	7.7%	26.9%	3.8%	7.7%
大学院(理系)	22年卒	2.0%	32.7%	2.0%	34.7%	18.4%	10.2%
	21年卒	15.4%	30.8%	7.7%	26.9%	11.5%	7.7%
短期大学	22年卒	-	20.8%	4.2%	18.7%	50.0%	6.2%
	21年卒	7.7%	19.2%	-	26.9%	38.5%	7.7%
専門学校	22年卒	2.1%	22.9%	4.2%	16.7%	47.9%	6.2%
	21年卒	7.7%	19.2%	-	26.9%	38.5%	7.7%
高等専門学校	22年卒	-	12.2%	4.1%	18.4%	59.2%	6.1%
	21年卒	8.0%	8.0%	-	24.0%	56.0%	4.0%
高等学校	22年卒	-	12.2%	-	14.3%	65.3%	8.2%
	21年卒	-	7.7%	-	19.2%	69.2%	3.8%

■参考

	増やすと減らすの差	
	22年卒	21年卒
大学(文系)	+6.5pt	+19.2pt
大学(理系)	+9.6pt	+16.0pt
大学院(理系)	-6.0pt	+2.1pt
短期大学	-3.8pt	+8.1pt
専門学校	-4.8pt	+4.1pt
高等専門学校	-3.9pt	±0.0pt
高等学校	+1.9pt	+7.8pt

■参考

	増やすと減らすの差	
	22年卒	21年卒
大学(文系)	+1.0pt	+9.3pt
大学(理系)	+2.1pt	+7.5pt
大学院(理系)	+1.1pt	+5.8pt
短期大学	-2.3pt	+7.5pt
専門学校	±0.0pt	+5.8pt
高等専門学校	+2.2pt	+1.9pt
高等学校	+1.1pt	+13.5pt

■参考

	増やすと減らすの差	
	22年卒	21年卒
大学(文系)	+2.0pt	+11.1pt
大学(理系)	+2.0pt	+7.7pt
大学院(理系)	±0.0pt	+7.7pt
短期大学	-4.2pt	+7.7pt
専門学校	-2.1pt	+7.7pt
高等専門学校	-4.1pt	+8.0pt
高等学校	±0.0pt	±0.0pt

■ソフトウェア・通信

		採用あり			未定	採用なし	
		増やす	前年並み	減らす		なし	中止
大学(文系)	22年卒	12.6%	66.5%	8.3%	11.3%	0.9%	0.4%
	21年卒	17.0%	64.2%	9.4%	5.7%	3.8%	-
大学(理系)	22年卒	20.9%	66.5%	4.3%	7.4%	0.4%	0.4%
	21年卒	28.3%	59.4%	5.7%	5.7%	0.9%	-
大学院(理系)	22年卒	12.5%	61.2%	3.6%	17.4%	4.9%	0.4%
	21年卒	17.8%	60.4%	4.0%	10.9%	6.9%	-
短期大学	22年卒	3.2%	43.2%	3.2%	21.6%	28.4%	0.5%
	21年卒	7.8%	40.2%	2.9%	14.7%	34.3%	-
専門学校	22年卒	5.4%	50.9%	4.9%	18.7%	18.7%	1.3%
	21年卒	12.5%	46.2%	4.8%	14.4%	22.1%	-
高等専門学校	22年卒	3.2%	45.0%	3.2%	22.5%	24.3%	1.8%
	21年卒	9.7%	41.7%	1.9%	16.5%	29.1%	1.0%
高等学校	22年卒	1.4%	11.3%	1.4%	9.9%	72.3%	3.8%
	21年卒	6.9%	14.9%	1.0%	12.9%	61.4%	3.0%

■サービス・インフラ

		採用あり			未定	採用なし	
		増やす	前年並み	減らす		なし	中止
大学(文系)	22年卒	15.7%	54.9%	8.1%	11.0%	7.7%	2.6%
	21年卒	25.5%	55.1%	8.5%	7.3%	2.8%	0.8%
大学(理系)	22年卒	15.6%	56.5%	6.4%	13.4%	5.4%	2.6%
	21年卒	27.7%	49.2%	8.3%	9.1%	5.0%	0.8%
大学院(理系)	22年卒	8.7%	44.4%	5.6%	19.4%	18.4%	3.5%
	21年卒	16.7%	39.5%	7.5%	18.4%	16.7%	1.3%
短期大学	22年卒	7.0%	40.0%	5.9%	19.1%	24.4%	3.7%
	21年卒	15.7%	39.1%	3.8%	15.7%	23.8%	1.7%
専門学校	22年卒	7.1%	40.7%	5.7%	18.1%	25.0%	3.5%
	21年卒	18.5%	36.6%	5.0%	14.3%	25.2%	0.4%
高等専門学校	22年卒	6.1%	29.7%	3.6%	19.9%	36.2%	4.6%
	21年卒	10.3%	29.0%	2.2%	20.5%	37.5%	0.4%
高等学校	22年卒	8.1%	31.1%	2.9%	12.9%	40.0%	5.0%
	21年卒	14.3%	34.8%	1.7%	11.3%	37.4%	0.4%

■官公庁・公社・団体

		採用あり			未定	採用なし	
		増やす	前年並み	減らす		なし	中止
大学(文系)	22年卒	10.4%	54.2%	16.7%	18.8%	-	-
	21年卒	26.9%	34.6%	19.2%	15.4%	3.8%	-
大学(理系)	22年卒	8.2%	57.1%	16.3%	18.4%	-	-
	21年卒	28.0%	36.0%	16.0%	20.0%	-	-
大学院(理系)	22年卒	4.0%	54.0%	14.0%	22.0%	6.0%	-
	21年卒	30.4%	30.4%	8.7%	21.7%	8.7%	-
短期大学	22年卒	4.2%	35.4%	12.5%	18.8%	29.2%	-
	21年卒	19.0%	28.6%	9.5%	14.3%	28.6%	-
専門学校	22年卒	2.1%	31.9%	12.8%	19.1%	34.0%	-
	21年卒	19.0%	23.8%	9.5%	23.8%	23.8%	-
高等専門学校	22年卒	2.1%	39.6%	10.4%	16.7%	29.2%	2.1%
	21年卒	14.3%	14.3%	4.8%	33.3%	28.6%	4.8%
高等学校	22年卒	2.1%	39.6%	4.2%	16.7%	35.4%	2.1%
	21年卒	8.7%	21.7%	13.0%	21.7%	30.4%	4.3%

■参考

	増やすと減らすの差	
	22年卒	21年卒
大学(文系)	+4.3pt	+7.6pt
大学(理系)	+16.6pt	+22.6pt
大学院(理系)	+8.5pt	+8.5pt
短期大学	±0.0pt	+4.9pt
専門学校	+0.5pt	+7.7pt
高等専門学校	±0.0pt	+7.8pt
高等学校	±0.0pt	+5.9pt

■参考

	増やすと減らすの差	
	22年卒	21年卒
大学(文系)	+7.6pt	+17.0pt
大学(理系)	+9.2pt	+19.4pt
大学院(理系)	+3.1pt	+9.2pt
短期大学	+1.1pt	+11.9pt
専門学校	+1.4pt	+13.5pt
高等専門学校	+2.5pt	+8.1pt
高等学校	+5.2pt	+12.6pt

■参考

	増やすと減らすの差	
	22年卒	21年卒
大学(文系)	-6.3pt	+7.7pt
大学(理系)	-8.1pt	+12.0pt
大学院(理系)	-10.0pt	+21.7pt
短期大学	-8.3pt	+9.5pt
専門学校	-10.7pt	+9.5pt
高等専門学校	-8.3pt	+9.5pt
高等学校	-2.1pt	-4.3pt



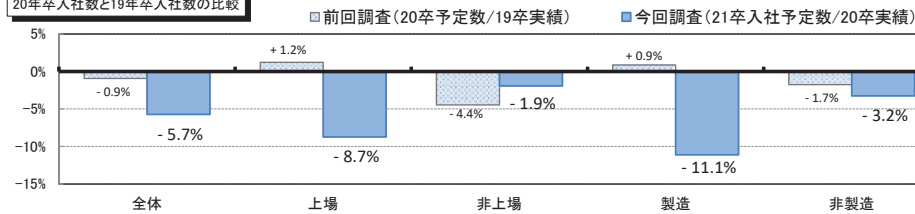
### 【21年卒入社予定数と20年卒入社実績数の比較】

21年卒の入社予定数(=採用実績数)は20年卒の入社実績数を5.7%下回っている。特に業種別で見ると「製造」「商社」での減少幅が大きい。ただし、採用予定数を絞った結果なのか、採用活動が充足しなかった(採用しきれなかった)結果であるかはこの調査からは不明である。

■前年(21年卒)入社予定数と前々年(20年卒)入社実績数の比較(=2021年卒入社予定数の合計/2020年卒入社実績数の合計)  
※2021年卒の入社予定数と2020年卒の入社実績数の両方に回答した企業のみで集計

	全体	上場	非上場	製造	非製造
回答数(今回調査)	1,790	435	1,355	671	1,119
今回調査(21年卒入社予定数/20年卒実績)	-5.7%	-8.7%	-1.9%	-11.1%	-3.2%
前回調査(20年卒予定数/19年卒実績)	-0.9%	+1.2%	-4.4%	+0.9%	-1.7%
前々回調査(19年卒入社予定数/18年卒実績)	+2.1%	+1.4%	+3.4%	+7.5%	-0.6%

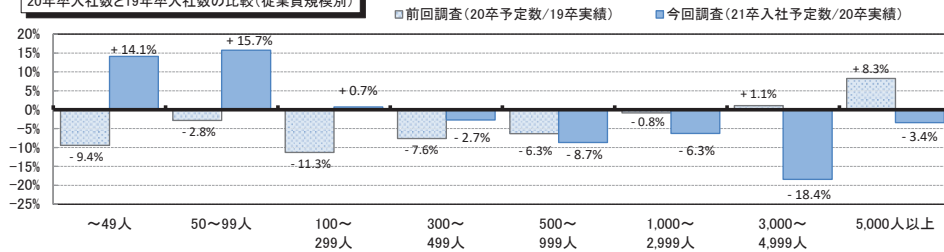
#### 20年卒入社数と19年卒入社数の比較



■従業員規模別

	~49人	50~99人	100~299人	300~499人	500~999人	1,000~2,999人	3,000~4,999人	5,000人以上
回答数(今回調査)	153	227	572	221	271	220	57	69
今回調査(21年卒入社予定数/20年卒実績)	+14.1%	+15.7%	+0.7%	-2.7%	-8.7%	-6.3%	-18.4%	-3.4%
前回調査(20年卒予定数/19年卒実績)	-9.4%	-2.8%	-11.3%	-7.6%	-6.3%	-0.8%	+1.1%	+8.3%
前々回調査(19年卒入社予定数/18年卒実績)	+22.5%	+13.6%	+5.5%	+1.9%	+7.8%	+0.6%	-1.9%	-0.5%

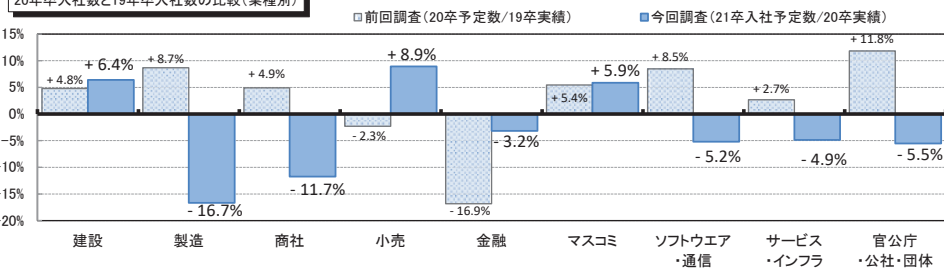
#### 20年卒入社数と19年卒入社数の比較(従業員規模別)



■業種別

	建設	製造	商社	小売	金融	マスコミ	ソフトウェア・通信	サービス・インフラ	官公庁・公社・団体
回答数(今回調査)	191	480	222	97	87	43	204	424	42
今回調査(21年卒入社予定数/20年卒実績)	+6.4%	-16.7%	-11.7%	+8.9%	-3.2%	+5.9%	-5.2%	-4.9%	-5.5%
前回調査(20年卒予定数/19年卒実績)	+4.8%	+8.7%	+4.9%	-2.3%	-16.9%	+5.4%	+8.5%	+2.7%	+11.8%
前々回調査(19年卒入社予定数/18年卒実績)	+9.8%	+4.0%	+4.7%	+2.6%	-3.2%	+6.2%	+9.6%	-2.4%	+1.2%

#### 20年卒入社数と19年卒入社数の比較(業種別)



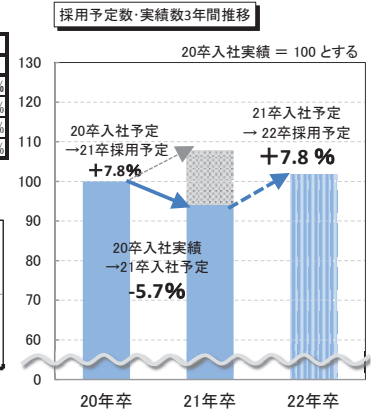
### 【22年卒採用予定数と21年卒入社予定数の比較】

前項で示した「21年卒入社予定数と20年卒入社実績数の比較」では、21年卒の入社予定数が20年卒の入社実績数を下回ったことを示したが、22年卒の採用予定数は21年卒の入社予定数を7.8%上回って設定されていることがわかった。新型コロナウイルスの影響で先行き不透明な状況でもあり、大幅な増加は見られなかったが、入社予定数よりはやや多めに採用予定数(目標数)を設定している様子が窺える。

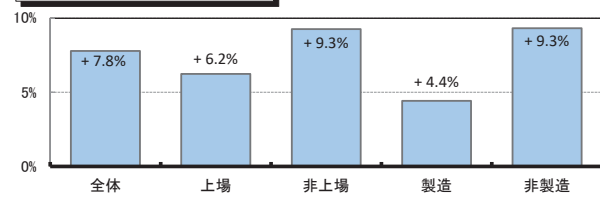
■採用予定数と前年入社予定数(=採用実績数)の比較(=2022年卒採用予定数の合計/2021年卒入社予定数の合計)  
※2021年卒の採用予定数と2020年卒の入社予定数の両方に回答した企業のみで集計

採用予定数・実績数3年間推移

	全体	上場	非上場	製造	非製造
回答数(今回調査)	1,737	363	1,374	673	1,064
今回調査(22年卒採用予定数/21年卒入社予定)	+7.8%	+6.2%	+9.3%	+4.4%	+9.3%
前回調査(21年卒/20年卒)	+7.8%	+2.6%	+15.5%	+12.3%	+5.5%
前々回調査(20年卒/19年卒)	+15.4%	+8.0%	+27.4%	+10.8%	+18.1%
前々々回調査(19年卒/18年卒)	+16.8%	+5.5%	+22.5%	+20.4%	+15.6%



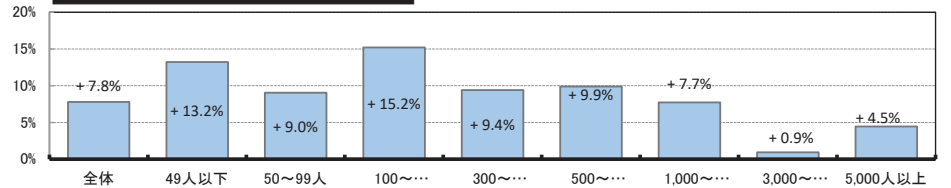
#### 採用予定数と前年度入社予定数の比較



■従業員規模別

	全体	49人以下	50~99人	100~299人	300~499人	500~999人	1,000~2,999人	3,000~4,999人	5,000人以上
回答数(今回調査)	1,737	183	245	562	208	249	189	43	58
今回調査(22年卒採用予定数/21年卒入社予定)	+7.8%	+13.2%	+9.0%	+15.2%	+9.4%	+9.9%	+7.7%	+0.9%	+4.5%
前回調査(21年卒/20年卒)	+7.8%	+32.8%	+38.4%	+21.7%	+19.1%	+11.7%	+6.8%	+8.1%	-10.8%

#### 採用予定数と前年度入社予定数の比較(従業員規模別)



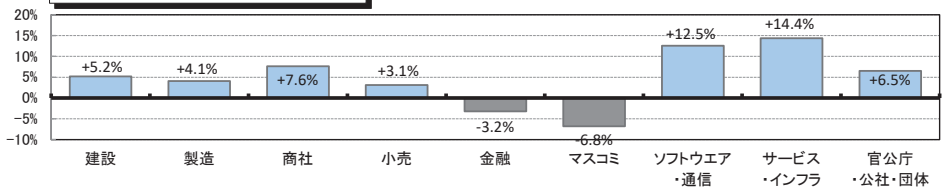
※製造は建設を除く

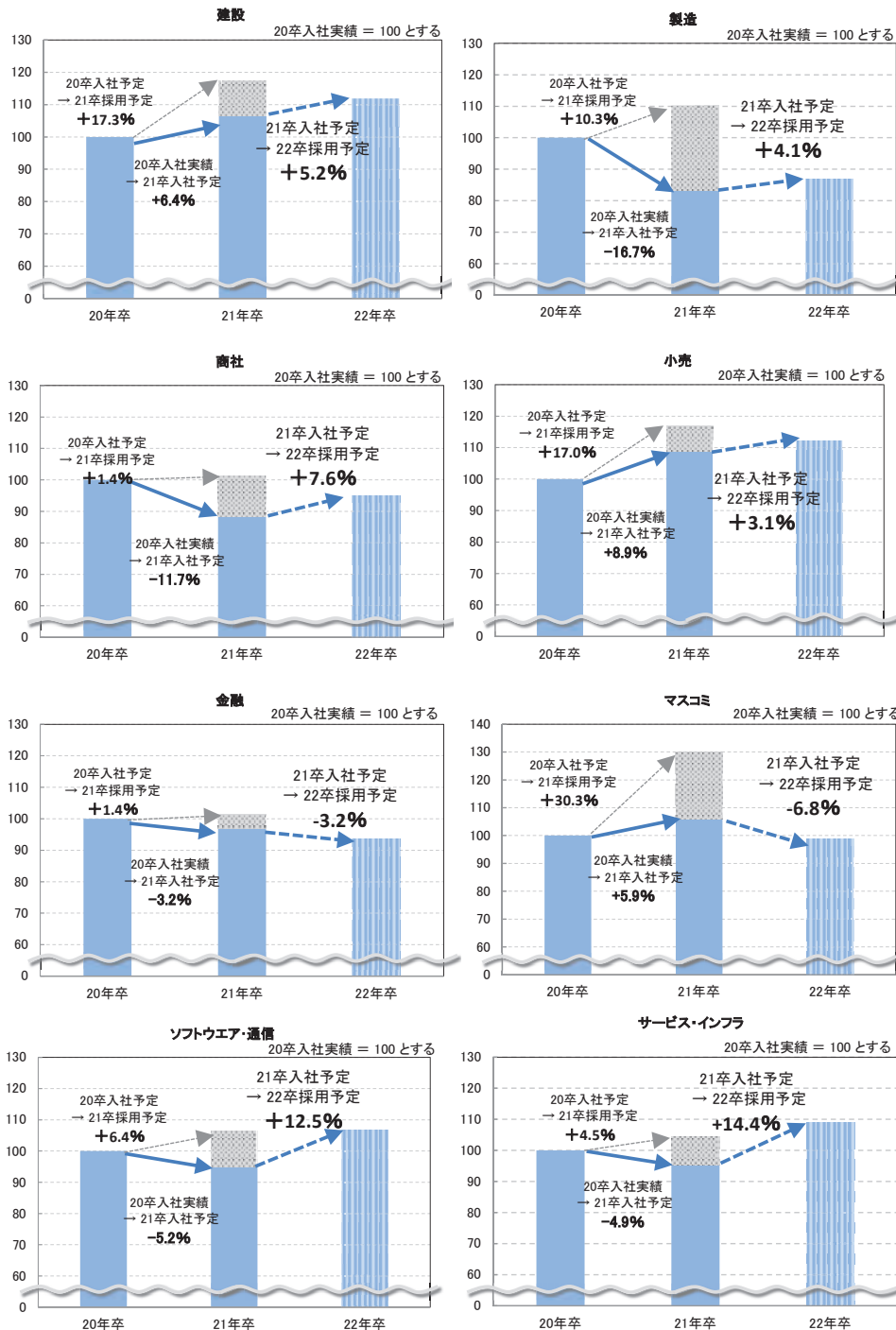
※業種大分類の説明は最終ページ参照

■業種別

	建設	製造	商社	小売	金融	マスコミ	ソフトウェア・通信	サービス・インフラ	官公庁・公社・団体
回答数(今回調査)	222	451	217	95	73	26	210	408	35
今回調査(22年卒採用予定数/21年卒入社予定)	+5.2%	+4.1%	+7.6%	+3.1%	-3.2%	-6.8%	+12.5%	+14.4%	+6.5%
前回調査(21年卒/20年卒)	+17.3%	+10.3%	+1.4%	+17.0%	+1.4%	+30.3%	+6.4%	+4.5%	-4.5%

#### 採用予定数と前年度入社予定数の比較(業種別)





【採用予定数決定の大きな要因】

採用予定数決定の大きな要因について聞いたところ、最も多く選択されたのは前年に引き続き「従業員の年齢構成」(46.9%)だった。次いで「将来の経営業績の見通し」(43.4%)となる。同じ経営業績でも「採用時の経営業績」との回答は26.4%となっており、新卒採用の実施有無に関しては、どちらかというとい現在よりも将来を見越した決定がなされていると考えられる。

■今年(22年卒)の採用予定数決定の「大きな要因となったものすべて」

(複数回答) n=2,091

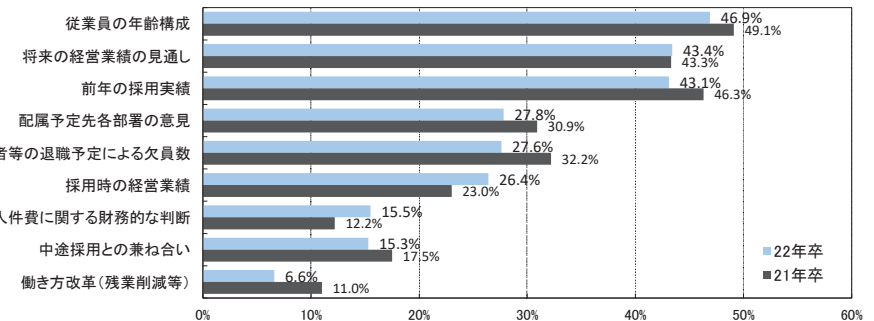
	全体		上場		非上場		製造		非製造	
	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒
採用時の経営業績	26.4%	23.0%	34.8%	32.0%	24.3%	20.0%	26.5%	21.4%	26.3%	23.9%
将来の経営業績の見通し	43.4%	43.3%	46.5%	45.4%	42.6%	42.6%	41.5%	41.9%	44.5%	44.1%
従業員の年齢構成	46.9%	49.1%	38.4%	40.9%	49.0%	51.9%	54.9%	64.5%	42.0%	40.0%
定年退職者等の退職予定による欠員数	27.6%	32.2%	26.9%	32.6%	27.8%	32.0%	27.5%	30.7%	27.6%	33.0%
人件費に関する財務的な判断	15.5%	12.2%	21.7%	13.9%	14.0%	11.6%	12.0%	8.7%	17.7%	14.2%
配属予定先各部署の意見	27.8%	30.9%	40.8%	34.4%	24.6%	29.7%	36.1%	36.5%	22.7%	27.6%
前年の採用実績	43.1%	46.3%	44.8%	43.4%	42.6%	47.2%	42.9%	36.6%	43.2%	51.9%
中途採用との兼ね合い	15.3%	17.5%	14.8%	19.9%	15.4%	16.6%	15.1%	14.7%	15.3%	19.1%
働き方改革(残業削減等)	6.6%	11.0%	5.2%	11.4%	6.9%	10.9%	6.7%	12.9%	6.5%	9.9%
その他	5.7%	4.2%	5.6%	3.3%	5.7%	4.5%	4.0%	4.5%	6.8%	4.0%

■今年(22年卒)の採用予定数決定の「最も大きな要因」

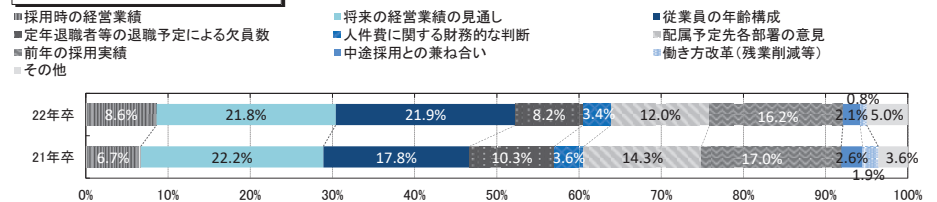
n=1,960

	全体		上場		非上場		製造		非製造	
	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒
採用時の経営業績	8.6%	6.7%	11.6%	10.8%	7.9%	5.2%	8.6%	6.4%	8.6%	6.9%
将来の経営業績の見通し	21.8%	22.2%	23.8%	27.7%	21.3%	20.3%	20.6%	18.2%	22.6%	24.4%
従業員の年齢構成	21.9%	17.8%	15.6%	12.8%	23.6%	19.7%	24.9%	27.5%	20.0%	12.5%
定年退職者等の退職予定による欠員数	8.2%	10.3%	4.5%	7.9%	9.1%	11.1%	6.8%	7.8%	9.0%	11.6%
人件費に関する財務的な判断	3.4%	3.6%	2.8%	2.4%	3.6%	4.0%	1.9%	2.2%	4.4%	4.4%
配属予定先各部署の意見	12.0%	14.3%	19.9%	13.8%	9.9%	14.4%	16.7%	17.9%	9.0%	12.2%
前年の採用実績	16.2%	17.0%	15.9%	17.2%	16.3%	16.9%	15.3%	13.2%	16.8%	19.1%
中途採用との兼ね合い	2.1%	2.6%	0.8%	2.5%	2.4%	2.6%	1.3%	1.0%	2.6%	3.4%
働き方改革(残業削減等)	0.8%	1.9%	0.3%	2.1%	0.9%	1.9%	0.2%	2.3%	1.2%	1.7%
その他	5.0%	3.6%	4.6%	2.8%	5.1%	3.9%	3.7%	3.4%	5.9%	3.6%

採用予定数決定の大きな要因となったものすべて(全体)



採用予定数決定の最も大きな要因(全体)



■今年(22年卒)の採用予定数決定の「大きな要因となったものすべて」(業種別)

※製造は建設を除く ※業種大分類の説明は最終ページ参照

(複数回答)	※製造は建設を除く										
	全体	建設	製造	商社	小売	金融	マスコミ	ソフトウェア・通信	サービス・インフラ	官公庁・公社・団体	
回答数	2,091	277	557	252	103	88	47	226	494	47	
採用時の経営業績	26.4%	21.3%	31.1%	20.6%	31.1%	19.3%	34.0%	34.5%	26.9%	10.6%	
将来の経営業績の見通し	43.4%	42.6%	40.6%	42.1%	51.5%	30.7%	42.6%	50.9%	44.1%	23.4%	
従業員の年齢構成	46.9%	61.4%	49.2%	43.3%	43.7%	50.0%	48.9%	32.7%	40.7%	46.8%	
定年退職者等の退職予定による欠員数	27.6%	26.4%	28.5%	31.3%	26.2%	48.9%	21.3%	15.9%	24.9%	68.1%	
人件費に関する財務的な判断	15.5%	7.2%	16.2%	13.5%	21.4%	6.8%	38.3%	12.4%	18.2%	14.9%	
配属予定先各部署の意見	27.8%	27.8%	43.3%	29.0%	16.5%	15.9%	23.4%	25.7%	23.3%	8.5%	
前年の採用実績	43.1%	46.2%	40.0%	41.3%	45.6%	46.6%	34.0%	57.1%	42.3%	44.7%	
中途採用との兼ね合い	15.3%	15.2%	15.1%	11.9%	16.5%	5.7%	19.1%	11.5%	16.8%	12.8%	
働き方改革(残業削減等)	6.6%	8.7%	5.0%	7.9%	4.9%	3.4%	6.4%	2.2%	7.1%	4.3%	
その他	5.7%	2.2%	5.6%	3.2%	8.7%	8.0%	4.3%	4.0%	7.7%	4.3%	

※各項目上位3つに着色

■今年(22年卒)の採用予定数決定の「最も大きな要因」(業種別)

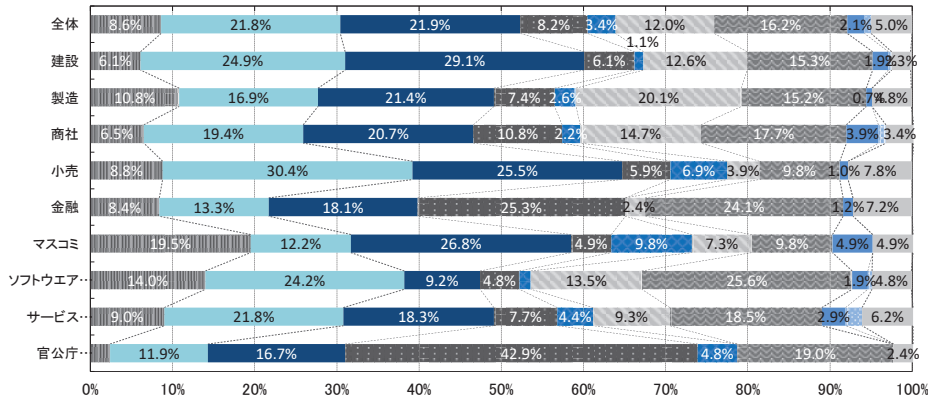
※製造は建設を除く ※業種大分類の説明は最終ページ参照

(複数回答)	※製造は建設を除く										
	全体	建設	製造	商社	小売	金融	マスコミ	ソフトウェア・通信	サービス・インフラ	官公庁・公社・団体	
回答数	1,960	261	538	232	102	83	41	207	454	42	
採用時の経営業績	8.6%	6.1%	10.8%	6.5%	8.8%	8.4%	19.5%	14.0%	9.0%	2.4%	
将来の経営業績の見通し	21.8%	24.9%	16.9%	19.4%	30.4%	13.3%	12.2%	24.2%	21.8%	11.9%	
従業員の年齢構成	21.9%	29.1%	21.4%	20.7%	25.5%	18.1%	26.8%	9.2%	18.3%	16.7%	
定年退職者等の退職予定による欠員数	8.2%	6.1%	7.4%	10.8%	5.9%	25.3%	4.9%	4.8%	7.7%	42.9%	
人件費に関する財務的な判断	3.4%	1.1%	2.6%	2.2%	6.9%	-	9.8%	1.4%	4.4%	4.8%	
配属予定先各部署の意見	12.0%	12.6%	20.1%	14.7%	3.9%	2.4%	7.3%	13.5%	9.3%	-	
前年の採用実績	16.2%	15.3%	15.2%	17.7%	9.8%	24.1%	9.8%	25.6%	18.5%	19.0%	
中途採用との兼ね合い	2.1%	1.9%	0.7%	3.9%	1.0%	1.2%	4.9%	1.9%	2.9%	-	
働き方改革(残業削減等)	0.8%	0.4%	-	0.9%	-	-	-	0.5%	2.0%	-	
その他	5.0%	2.3%	4.8%	3.4%	7.8%	7.2%	4.9%	4.8%	6.2%	2.4%	

※各項目上位3つに色塗り

採用予定数決定の最も大きな要因(業種別)

- 採用時の経営業績
- 将来の経営業績の見通し
- 従業員の年齢構成
- 定年退職者等の退職予定による欠員数
- 人件費に関する財務的な判断
- 配属予定先各部署の意見
- 前年の採用実績
- 中途採用との兼ね合い
- 働き方改革(残業削減等)
- その他



■従業員数別・今年(22年卒)の採用予定数決定の「大きな要因となったものすべて」と「最も大きな要因」

	全体		50人未満		50~99人		100~299人		300~499人	
	すべて	最も	すべて	最も	すべて	最も	すべて	最も	すべて	最も
回答数	2,091	1,960	290	262	311	295	646	591	229	219
採用時の経営業績	26.4%	8.6%	26.2%	9.6%	21.9%	6.1%	25.7%	8.6%	22.0%	7.8%
将来の経営業績の見通し	43.4%	21.8%	43.0%	22.7%	42.9%	25.5%	38.1%	16.7%	38.4%	18.3%
従業員の年齢構成	46.9%	21.9%	54.4%	28.8%	54.2%	28.1%	48.5%	26.3%	51.0%	17.6%
定年退職者等の退職予定による欠員数	27.6%	8.2%	21.2%	6.1%	26.5%	6.6%	25.1%	7.0%	32.7%	12.0%
人件費に関する財務的な判断	15.5%	3.4%	13.6%	3.6%	13.8%	3.0%	12.8%	3.2%	18.5%	4.3%
配属予定先各部署の意見	27.8%	12.0%	14.8%	5.4%	24.4%	7.1%	25.3%	12.4%	34.0%	14.8%
前年の採用実績	43.1%	16.2%	38.3%	14.6%	34.7%	15.3%	47.2%	17.8%	46.9%	16.5%
中途採用との兼ね合い	15.3%	2.1%	20.6%	4.9%	12.0%	2.0%	15.4%	2.3%	12.4%	2.5%
働き方改革(残業削減等)	6.6%	0.8%	7.1%	0.4%	8.8%	1.5%	6.4%	0.2%	2.3%	1.7%
その他	5.7%	5.0%	4.3%	3.9%	5.9%	4.8%	6.0%	5.5%	4.8%	4.5%

※各項目上位3つに色塗り

	500~999人		1,000~2,999人		3,000~4,999人		5,000人以上	
	すべて	最も	すべて	最も	すべて	最も	すべて	最も
回答数	274	271	221	211	50	49	70	62
採用時の経営業績	27.3%	9.6%	33.3%	8.8%	43.5%	22.1%	26.7%	4.3%
将来の経営業績の見通し	48.1%	23.7%	57.3%	28.2%	36.9%	20.5%	48.0%	28.5%
従業員の年齢構成	36.2%	14.9%	40.1%	14.0%	36.6%	9.2%	35.9%	12.5%
定年退職者等の退職予定による欠員数	36.1%	11.8%	25.6%	7.4%	29.5%	6.7%	33.4%	8.6%
人件費に関する財務的な判断	19.2%	2.7%	15.5%	3.6%	35.1%	4.5%	16.6%	5.2%
配属予定先各部署の意見	33.6%	15.4%	36.4%	15.0%	47.9%	17.3%	28.7%	15.6%
前年の採用実績	42.8%	15.9%	48.6%	14.7%	36.5%	15.1%	36.0%	18.7%
中途採用との兼ね合い	14.8%	0.4%	16.9%	0.7%	19.6%	2.7%	10.0%	-
働き方改革(残業削減等)	6.8%	0.5%	7.1%	1.8%	7.9%	-	7.2%	-
その他	6.0%	5.1%	7.1%	5.7%	1.8%	1.8%	7.0%	6.7%

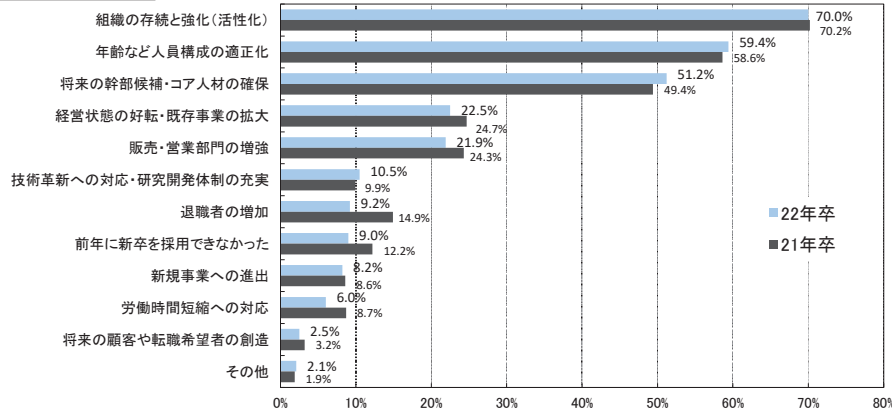
※各項目上位3つに色塗り

【採用実施の理由】

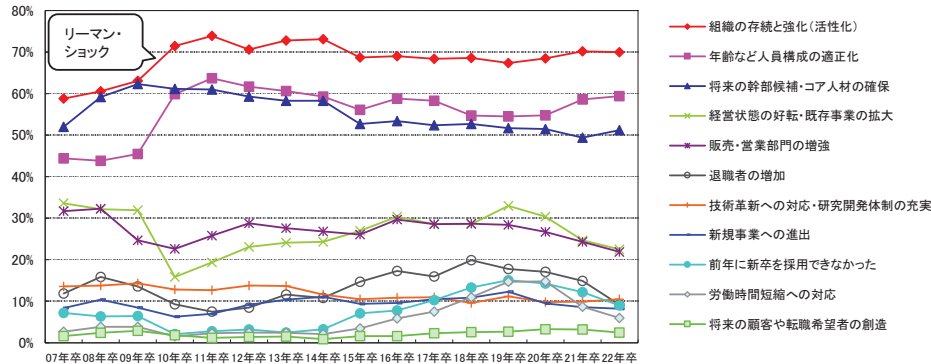
新卒採用実施の理由について聞いたところ、「組織の存続と強化(活性化)」が昨年に続いて最多で70.0%だった。次いで「年齢などの人員構成の適正化」(59.4%)、「将来の幹部候補・コア人材の確保」(51.2%)が続く。07年卒からの経年変化を見ると、リーマン・ショック後からより一層、「組織の存続と強化(活性化)」を理由とする割合が高まっており、コロナ禍においても同様の理由から新卒採用を継続する企業が一定の割合で維持されていると考えられる。

(複数回答)	全体		上場		非上場		製造		非製造	
	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒
組織の存続と強化(活性化)	70.0%	70.2%	75.6%	78.8%	68.5%	67.1%	71.9%	72.1%	68.8%	69.1%
年齢など人員構成の適正化	59.4%	58.6%	59.4%	60.0%	59.4%	58.1%	65.8%	68.1%	55.3%	53.3%
将来の幹部候補・コア人材の確保	51.2%	49.4%	59.4%	55.3%	49.1%	47.3%	49.5%	47.2%	52.3%	50.6%
経営状態の好転・既存事業の拡大	22.5%	24.7%	27.7%	29.5%	21.2%	23.0%	20.5%	23.5%	23.8%	25.4%
販売・営業部門の増強	21.9%	24.3%	27.0%	26.3%	20.6%	23.6%	16.9%	16.8%	25.1%	28.5%
技術革新への対応・研究開発体制の充実	10.5%	9.9%	18.5%	17.7%	8.4%	7.2%	20.6%	17.0%	4.1%	5.9%
退職者の増加	9.2%	14.9%	5.7%	13.5%	10.1%	15.4%	9.2%	12.6%	9.2%	16.2%
前年に新卒を採用できなかった	9.0%	12.2%	4.4%	7.1%	10.2%	14.0%	12.5%	17.6%	6.7%	9.2%
新規事業への進出	8.2%	8.6%	12.7%	13.6%	7.0%	6.8%	6.6%	6.6%	9.2%	9.7%
労働時間短縮への対応	6.0%	8.7%	4.4%	6.6%	6.5%	9.5%	6.9%	10.8%	5.5%	7.6%
将来の顧客や転職希望者の創造	2.5%	3.2%	2.9%	3.3%	2.4%	2.4%	2.4%	2.1%	2.6%	3.8%
その他	2.1%	1.9%	1.3%	1.2%	2.3%	2.2%	2.7%	1.4%	1.7%	2.2%

採用実施の理由(全体)



採用実施の理由(経年比較)



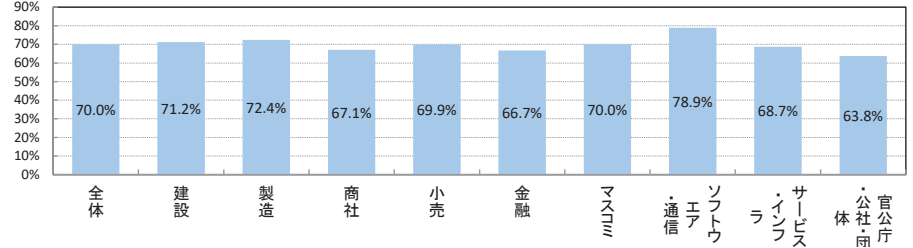
■業種別

※製造は建設を除く

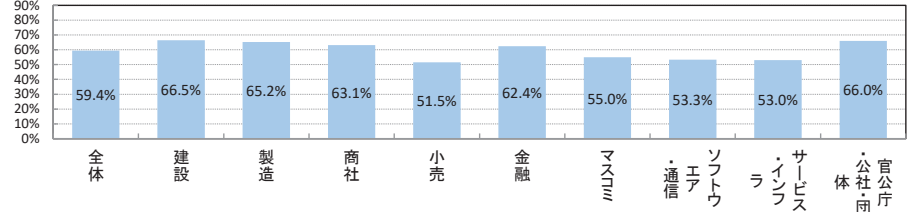
※業種大分類の説明は最終ページ参照

(複数回答)	全体	建設	製造	商社	小売	金融	マスコミ	ソフトウェア・通信	サービス・インフラ	官公庁・公社・団体
組織の存続と強化(活性化)	70.0%	71.2%	72.4%	67.1%	69.9%	66.7%	70.0%	78.9%	68.7%	63.8%
年齢など人員構成の適正化	59.4%	66.5%	65.2%	63.1%	51.5%	62.4%	55.0%	53.3%	53.0%	66.0%
将来の幹部候補・コア人材の確保	51.2%	43.9%	54.5%	41.8%	65.0%	37.6%	55.0%	41.0%	53.2%	42.6%
経営状態の好転・既存事業の拡大	22.5%	24.8%	16.7%	18.9%	29.1%	18.3%	22.5%	37.9%	24.2%	2.1%
販売・営業部門の増強	21.9%	12.6%	20.6%	47.0%	43.7%	33.3%	5.0%	7.0%	12.3%	-
技術革新への対応・研究開発体制の充実	10.5%	7.6%	32.1%	3.6%	-	5.4%	5.0%	19.4%	4.8%	4.3%
退職者の増加	9.2%	11.2%	7.5%	7.2%	5.8%	11.8%	10.0%	6.2%	10.2%	31.9%
前年に新卒を採用できなかった	9.0%	17.6%	8.1%	6.4%	8.7%	4.3%	-	4.0%	6.5%	8.5%
新規事業への進出	8.2%	5.8%	7.3%	8.0%	10.7%	-	12.5%	8.4%	9.8%	-
労働時間短縮への対応	6.0%	9.7%	4.5%	6.8%	3.9%	2.2%	7.5%	1.3%	6.1%	2.1%
将来の顧客や転職希望者の創造	2.5%	2.2%	2.7%	2.8%	1.0%	-	-	2.6%	3.3%	2.1%
その他	2.1%	3.2%	2.2%	0.8%	1.0%	2.2%	-	1.8%	2.5%	-

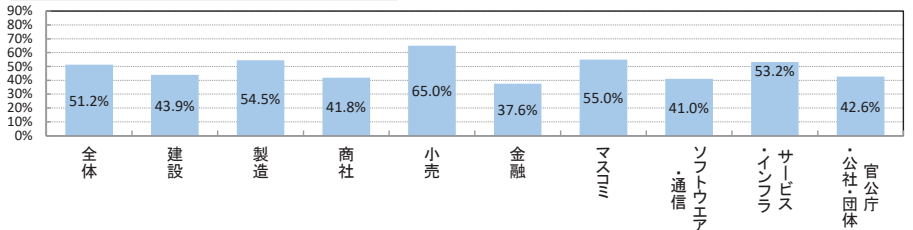
採用実施理由(業種別)「組織の存続と強化(活性化)」



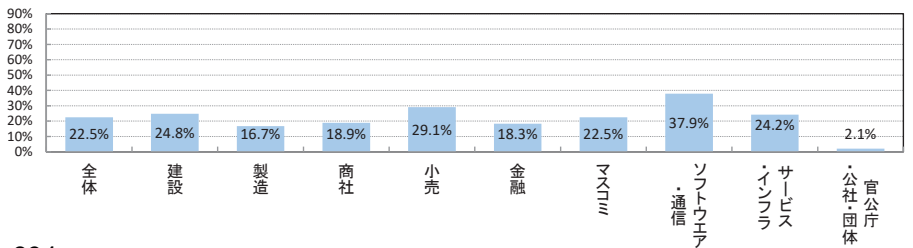
採用実施理由(業種別)「年齢など人員構成の適正化」



採用実施理由(業種別)「将来の幹部候補・コア人材の確保」



採用実施理由(業種別)「経営状態の好転・既存事業の拡大」



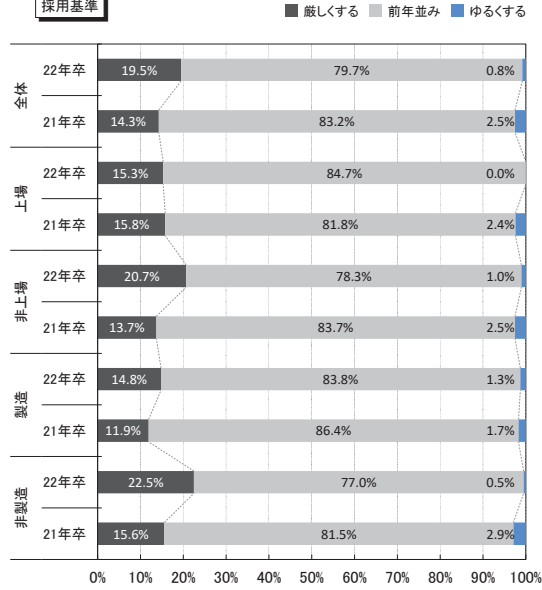
【採用基準】

採用基準については「前年並み」との回答が最多であるものの「厳しくする」がやや増加傾向にある。ただし、02年卒からの経年変化をみるとわかるとおり、売り手市場であった時期でも「ゆるくする」という回答は極めて少なく、例年どおり、しっかりと見極めようとしていると解釈すべきだろう。

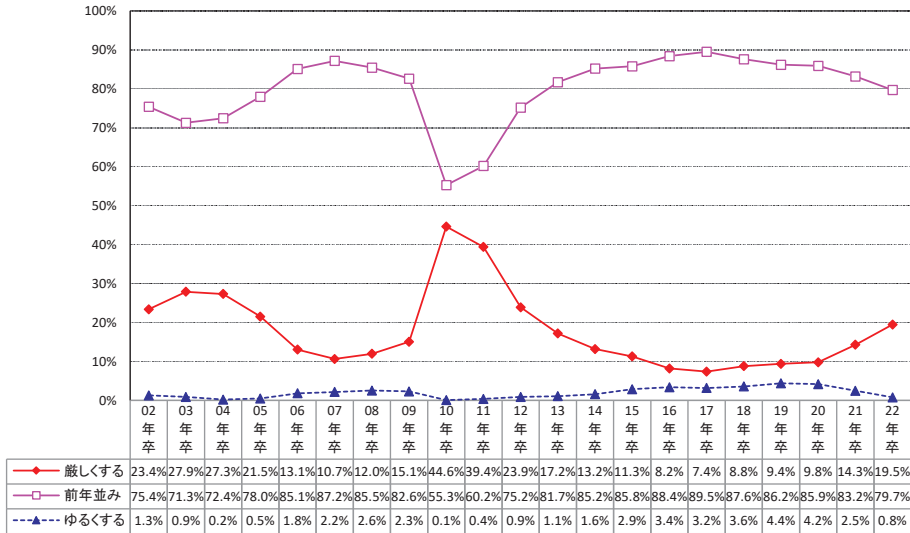
■今年(22年卒)の採用基準を前年(21年卒)と比較して

		厳しくする	前年並み	ゆるくする
全体	22年卒	19.5%	79.7%	0.8%
	21年卒	14.3%	83.2%	2.5%
上場	22年卒	15.3%	84.7%	-
	21年卒	15.8%	81.8%	2.4%
非上場	22年卒	20.7%	78.3%	1.0%
	21年卒	13.7%	83.7%	2.5%
製造	22年卒	14.8%	83.8%	1.3%
	21年卒	11.9%	86.4%	1.7%
非製造	22年卒	22.5%	77.0%	0.5%
	21年卒	15.6%	81.5%	2.9%

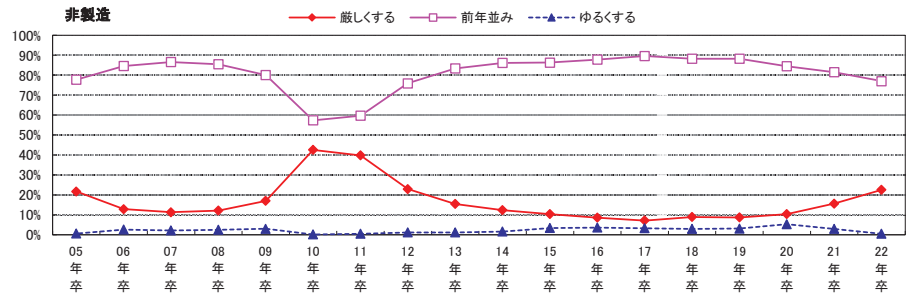
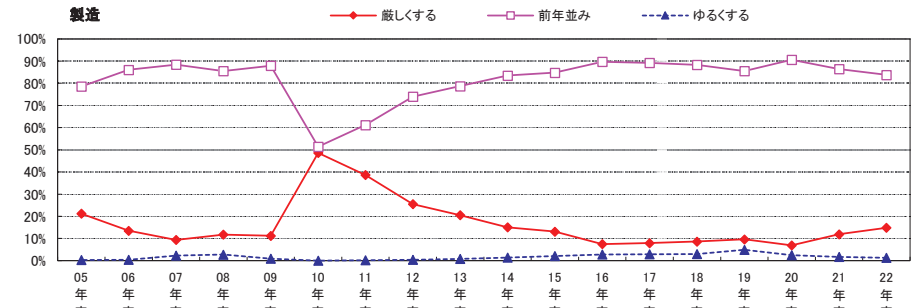
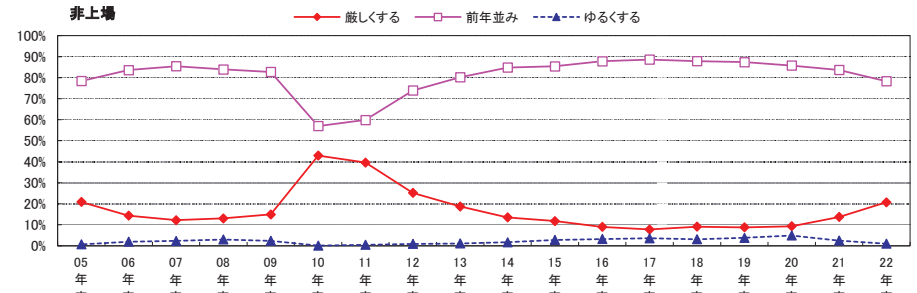
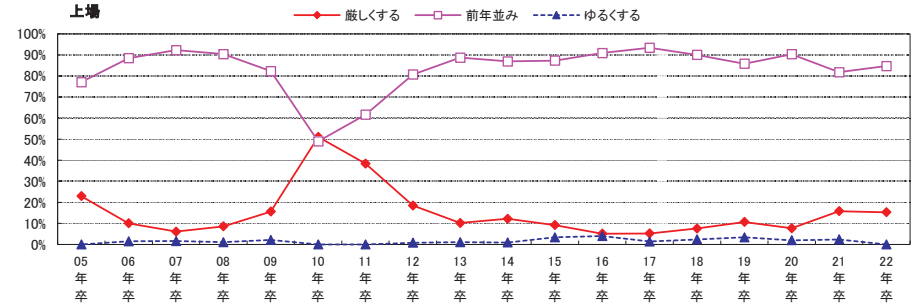
採用基準



採用基準(経年比較)



【採用基準 - 経年比較】



### 【質・量の優先度】

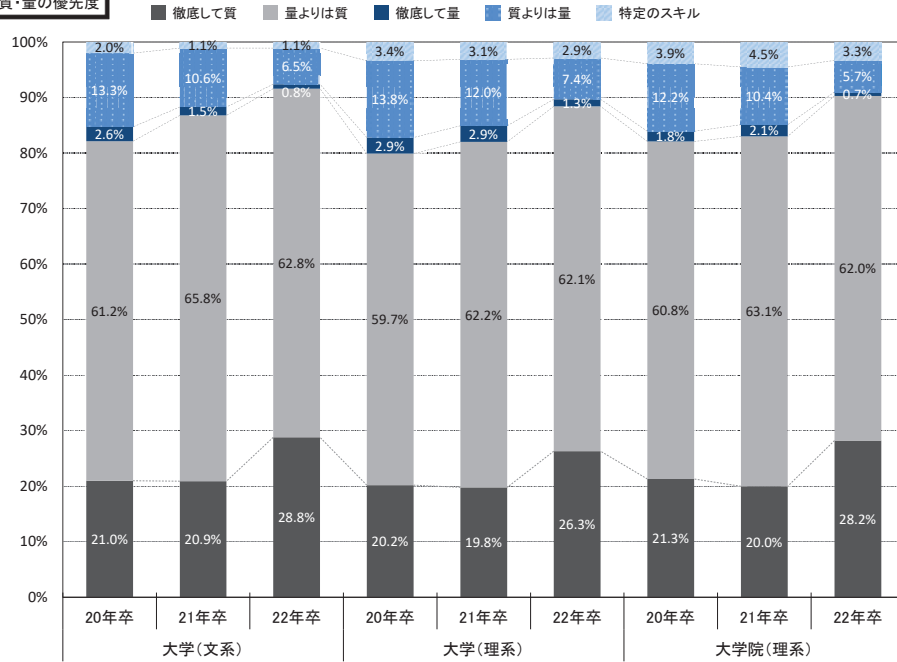
採用における「質・量の優先度」について聞いたところ、大学・大学院生では「徹底して質」「量よりは質」をあわせると約9割が質重視であるという結果となった。人口減少を迎え、人材不足が深刻化していくといわれているが、決して人数が揃えばよいというのではなく、あくまで自社において必要な「質」をもつ学生を採用しようとする姿勢が見て取れる。

※次項以降で「社会人基礎力」「人材を見極める際に重視すること」「面接の際に特に注視すること」などで、新卒採用において「(求める)質」とは何か、細かく検証している。

#### ■全体 ※「採用予定なし」は除いて集計

		徹底して質	量よりは質	徹底して量	質よりは量	特定のスキル
大学(文系)	22年卒	28.8%	62.8%	0.8%	6.5%	1.1%
	21年卒	20.9%	65.8%	1.5%	10.6%	1.1%
大学(理系)	22年卒	26.3%	62.1%	1.3%	7.4%	2.9%
	21年卒	19.8%	62.2%	2.9%	12.0%	3.1%
大学院(理系)	22年卒	28.2%	62.0%	0.7%	5.7%	3.3%
	21年卒	20.0%	63.1%	2.1%	10.4%	4.5%
短期大学	22年卒	25.1%	62.0%	1.2%	8.3%	3.4%
	21年卒	19.2%	63.6%	1.9%	13.2%	2.1%
専門学校	22年卒	22.7%	59.5%	1.6%	8.4%	7.8%
	21年卒	17.2%	60.1%	1.7%	15.0%	6.0%
高等専門学校	22年卒	22.7%	61.1%	1.5%	8.8%	5.9%
	21年卒	18.8%	59.2%	1.7%	14.3%	6.1%
高等学校	22年卒	17.4%	58.7%	2.8%	18.2%	2.9%
	21年卒	14.3%	57.1%	3.5%	23.0%	2.1%

#### 質・量の優先度



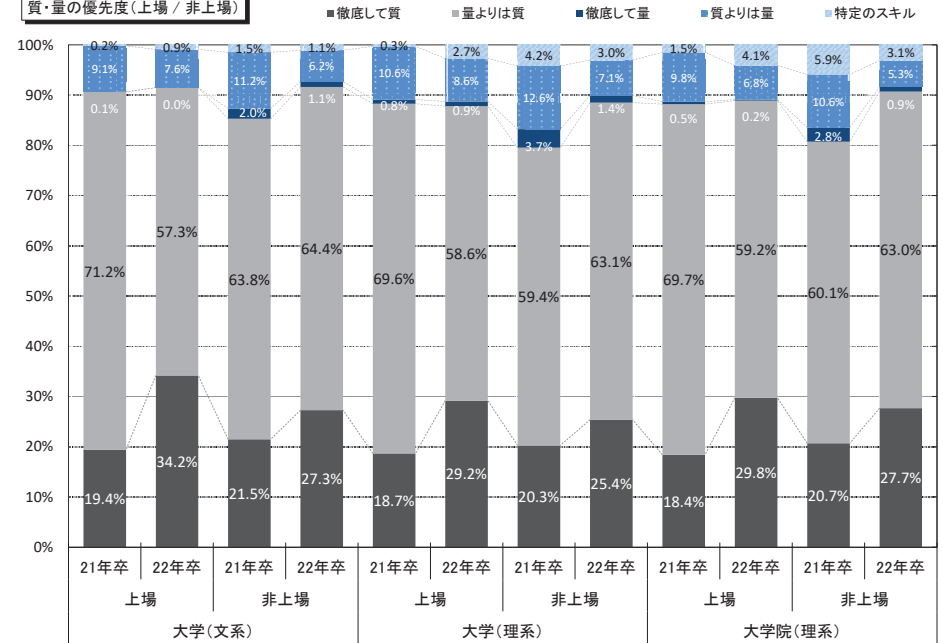
#### ■上場

		徹底して質	量よりは質	徹底して量	質よりは量	特定のスキル
大学(文系)	22年卒	34.2%	57.3%	-	7.6%	0.9%
	21年卒	19.4%	71.2%	0.1%	9.1%	0.2%
大学(理系)	22年卒	29.2%	58.6%	0.9%	8.6%	2.7%
	21年卒	18.7%	69.6%	0.8%	10.6%	0.3%
大学院(理系)	22年卒	29.8%	59.2%	0.2%	6.8%	4.1%
	21年卒	18.4%	69.7%	0.5%	9.8%	1.5%
短期大学	22年卒	34.1%	49.8%	1.1%	9.0%	5.9%
	21年卒	18.1%	66.8%	0.4%	13.7%	1.0%
専門学校	22年卒	28.4%	53.4%	1.6%	8.2%	8.5%
	21年卒	16.2%	64.5%	0.4%	12.6%	6.3%
高等専門学校	22年卒	22.3%	60.4%	1.5%	7.6%	8.3%
	21年卒	14.4%	64.0%	0.4%	15.0%	6.3%
高等学校	22年卒	18.8%	55.1%	2.5%	20.4%	3.3%
	21年卒	14.8%	57.8%	1.1%	23.9%	2.5%

#### ■非上場

		徹底して質	量よりは質	徹底して量	質よりは量	特定のスキル
大学(文系)	22年卒	27.3%	64.4%	1.1%	6.2%	1.1%
	21年卒	21.5%	63.8%	2.0%	11.2%	1.5%
大学(理系)	22年卒	25.4%	63.1%	1.4%	7.1%	3.0%
	21年卒	20.3%	59.4%	3.7%	12.6%	4.2%
大学院(理系)	22年卒	27.7%	63.0%	0.9%	5.3%	3.1%
	21年卒	20.7%	60.1%	2.8%	10.6%	5.9%
短期大学	22年卒	23.3%	64.4%	1.3%	8.1%	2.9%
	21年卒	19.5%	62.6%	2.4%	13.0%	2.5%
専門学校	22年卒	21.5%	60.8%	1.6%	8.5%	7.6%
	21年卒	17.4%	58.9%	2.1%	15.7%	5.9%
高等専門学校	22年卒	22.9%	61.2%	1.5%	9.1%	5.3%
	21年卒	20.4%	57.3%	2.2%	14.1%	6.0%
高等学校	22年卒	17.0%	59.7%	2.8%	17.6%	2.8%
	21年卒	14.0%	56.9%	4.4%	22.7%	2.0%

#### 質・量の優先度(上場 / 非上場)



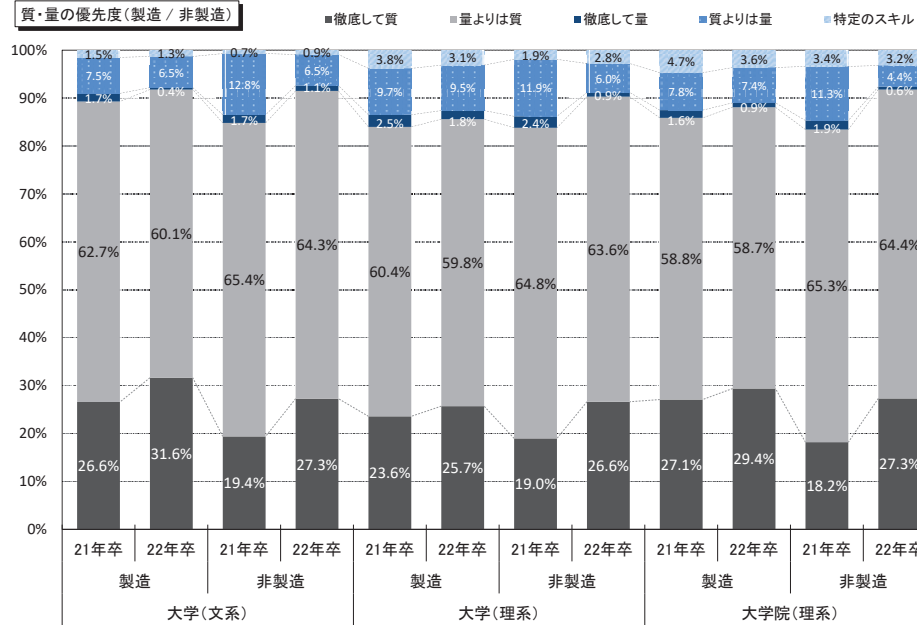
■製造

		徹底して質	量よりは質	徹底して量	質よりは量	特定のスキル
大学(文系)	22年卒	31.6%	60.1%	0.4%	6.5%	1.3%
	21年卒	26.6%	62.7%	1.7%	7.5%	1.5%
大学(理系)	22年卒	25.7%	59.8%	1.8%	9.5%	3.1%
	21年卒	23.6%	60.4%	2.5%	9.7%	3.8%
大学院(理系)	22年卒	29.4%	58.7%	0.9%	7.4%	3.6%
	21年卒	27.1%	58.8%	1.6%	7.8%	4.7%
短期大学	22年卒	25.3%	60.0%	1.0%	8.4%	5.3%
	21年卒	23.7%	58.1%	3.0%	9.7%	5.5%
専門学校	22年卒	22.2%	57.6%	1.8%	8.9%	9.5%
	21年卒	22.1%	53.7%	4.1%	9.0%	11.2%
高等専門学校	22年卒	22.3%	59.2%	1.5%	9.6%	7.4%
	21年卒	20.3%	59.0%	1.9%	12.1%	6.8%
高等学校	22年卒	15.9%	57.9%	2.4%	20.2%	3.5%
	21年卒	14.7%	51.2%	5.4%	24.1%	4.7%

■非製造

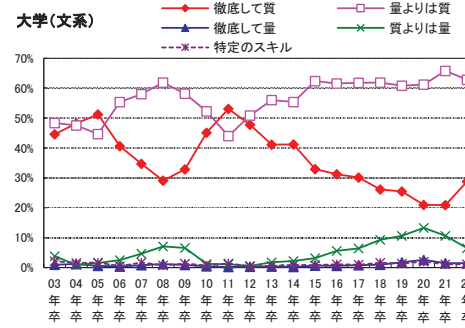
		徹底して質	量よりは質	徹底して量	質よりは量	特定のスキル
大学(文系)	22年卒	27.3%	64.3%	1.1%	6.5%	0.9%
	21年卒	19.4%	65.4%	1.7%	12.8%	0.7%
大学(理系)	22年卒	26.6%	63.6%	0.9%	6.0%	2.8%
	21年卒	19.0%	64.8%	2.4%	11.9%	1.9%
大学院(理系)	22年卒	27.3%	64.4%	0.6%	4.4%	3.2%
	21年卒	18.2%	65.3%	1.9%	11.3%	3.4%
短期大学	22年卒	24.9%	63.1%	1.4%	8.2%	2.5%
	21年卒	19.3%	64.3%	2.1%	13.3%	1.0%
専門学校	22年卒	23.0%	60.6%	1.5%	8.2%	6.8%
	21年卒	18.2%	60.9%	1.7%	15.6%	3.5%
高等専門学校	22年卒	23.2%	62.9%	1.5%	7.9%	4.5%
	21年卒	19.7%	59.6%	1.4%	15.1%	4.2%
高等学校	22年卒	18.7%	59.5%	3.1%	16.4%	2.4%
	21年卒	15.0%	55.6%	4.2%	23.7%	1.5%

質・量の優先度(製造 / 非製造)

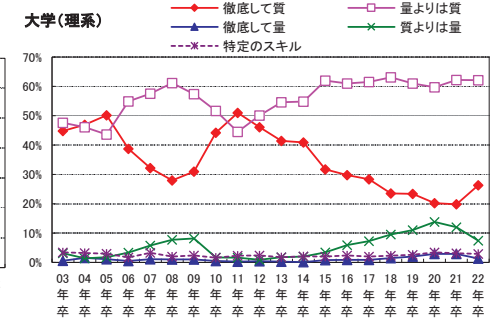


【質・量の優先度 - 経年比較】

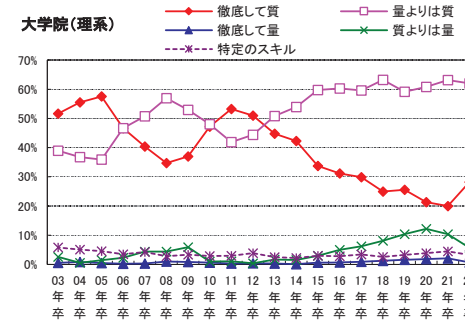
大学(文系)



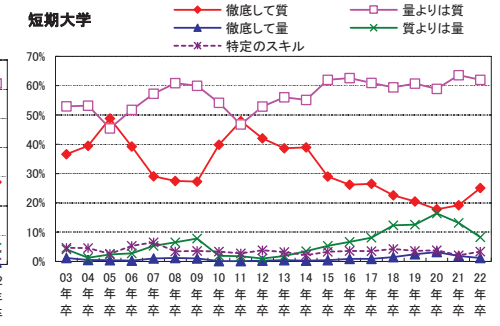
大学(理系)



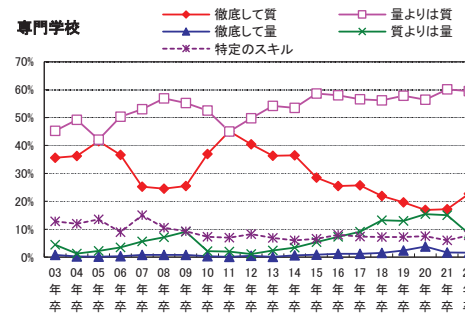
大学院(理系)



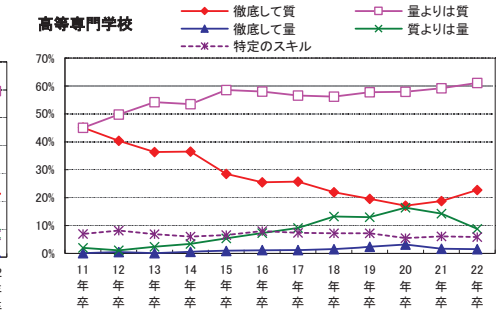
短期大学



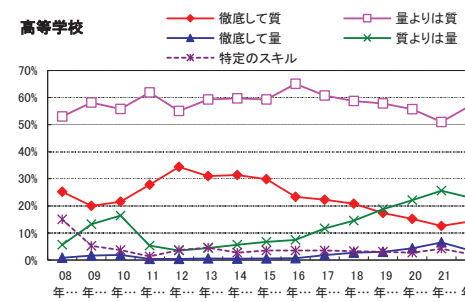
専門学校



高等専門学校



高等学校



**【社会人基礎力の評価】**

選考時に重視する力を「社会人基礎力」の12要素で複数回答で聞いたところ、前年と同様に「主体性」が最多で82.0%だった。他の項目で特に前年から増加幅が大きい項目は「柔軟性」(57.4%、対前年比8.0pt)、「傾聴力」(57.0%、対前年比7.8pt)、「ストレスコントロール力」(46.6%、6.5pt)となっていた。新型コロナウイルスの影響で環境が大きく変化するなかで「柔軟性」や「ストレスコントロール力」、WEBコミュニケーションが増えるなかで「傾聴力」がより求められるようになったのではないと思われる。

■選考時に重視する力

(複数回答)

12の要素	3つの能力			前に踏み出す力(アクション)			考え抜く力(シンキング)			チームで働く力(チームワーク)					
	主体性	働きかけ力	実行力	課題発見力	計画力	創造力	発信力	傾聴力	柔軟性	状況把握力	規律性	ストレスコントロール力			
全体	22年卒	82.0%	33.0%	61.3%	40.0%	30.7%	28.3%	47.9%	57.0%	57.4%	46.4%	49.2%	46.6%		
	21年卒	84.9%	31.2%	59.1%	35.1%	26.9%	25.5%	46.0%	49.2%	49.4%	40.9%	46.7%	40.1%		
上場	22年卒	91.0%	47.9%	66.0%	50.5%	36.1%	38.7%	54.7%	52.8%	62.8%	50.7%	48.3%	60.4%		
	21年卒	92.6%	51.4%	66.5%	44.7%	34.1%	35.9%	47.5%	56.3%	52.6%	47.0%	49.6%	52.1%		
非上場	22年卒	79.7%	29.1%	60.1%	37.2%	29.3%	25.6%	46.1%	58.0%	56.0%	45.3%	49.5%	42.9%		
	21年卒	82.1%	24.0%	56.5%	31.7%	24.3%	21.8%	45.4%	46.6%	48.3%	38.8%	45.6%	35.8%		
製造	22年卒	83.9%	30.0%	58.1%	39.8%	31.7%	26.2%	43.5%	48.9%	52.9%	44.3%	46.1%	41.8%		
	21年卒	85.3%	25.7%	60.8%	36.1%	27.4%	26.3%	42.0%	40.0%	45.3%	37.2%	44.3%	35.6%		
非製造	22年卒	80.9%	34.9%	63.4%	40.1%	30.0%	29.7%	50.6%	62.0%	60.2%	47.7%	51.2%	49.6%		
	21年卒	84.6%	34.3%	58.2%	34.6%	26.6%	25.0%	48.1%	54.3%	51.7%	43.0%	48.0%	42.6%		

◆経済産業省:社会人基礎力～3つの能力・12の要素

**1.前に踏み出す力(アクション)～一歩前に踏み出し、失敗しても粘り強く取り組む力～**

主体性	物事に進んで取り組む力
働きかけ力	他人に働きかけ巻き込む力
実行力	目的を設定し確実に行動する力

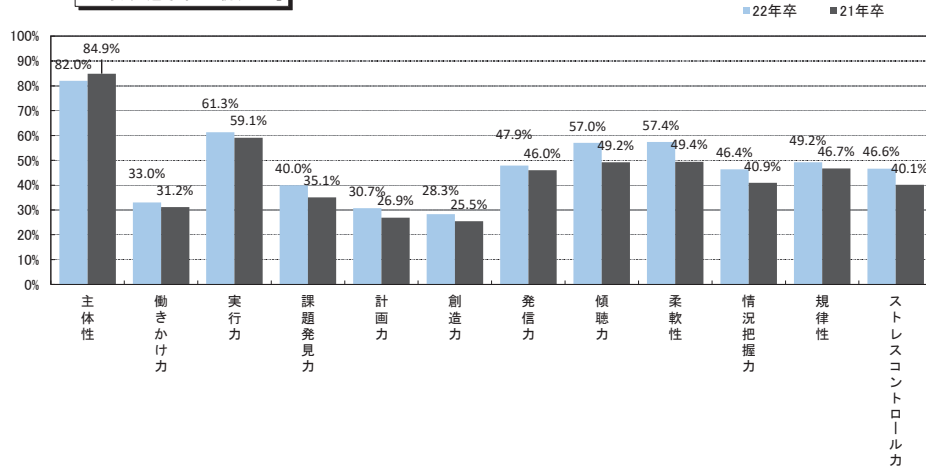
**2.考え抜く力(シンキング)～疑問を持ち、考え抜く力～**

課題発見力	現状を分析し目的や課題を明らかにする力
計画力	課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力
創造力	新しい価値を生み出す力

**3.チームで働く力(チームワーク)～多様な人々とともに、目標に向けて協力をする力～**

発信力	自分の意見をわかりやすく伝える力
傾聴力	相手の意見を丁寧に聴く力
柔軟性	意見の違いや立場の違いを理解する力
状況把握力	自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力
規律性	社会のルールや人との約束を守る力
ストレスコントロール力	ストレスの発生源に対応する力

12の要素「選考時に重視する力」



■選考時に重視する力すべてと、最も重視する力

12の要素	3つの能力			前に踏み出す力(アクション)			考え抜く力(シンキング)			チームで働く力(チームワーク)					
	主体性	働きかけ力	実行力	課題発見力	計画力	創造力	発信力	傾聴力	柔軟性	状況把握力	規律性	ストレスコントロール力			
全体	すべて	82.0%	33.0%	61.3%	40.0%	30.7%	28.3%	47.9%	57.0%	57.4%	46.4%	49.2%	46.6%		
	最も	43.7%	2.7%	11.2%	3.4%	0.6%	3.1%	5.6%	7.2%	7.5%	4.8%	6.2%	4.1%		
上場	すべて	91.0%	47.9%	66.0%	50.5%	36.1%	38.7%	54.7%	52.8%	62.8%	50.7%	48.3%	60.4%		
	最も	53.4%	4.4%	9.6%	5.0%	0.3%	3.5%	5.0%	2.2%	7.2%	3.3%	2.7%	3.4%		
非上場	すべて	79.7%	29.1%	60.1%	37.2%	29.3%	25.6%	46.1%	58.0%	56.0%	45.3%	49.5%	42.9%		
	最も	41.2%	2.3%	11.6%	3.0%	0.6%	2.9%	5.8%	8.4%	7.6%	5.2%	7.1%	4.3%		
製造	すべて	83.9%	30.0%	58.1%	39.8%	31.7%	26.2%	43.5%	48.9%	52.9%	44.3%	46.1%	41.8%		
	最も	47.5%	2.7%	11.5%	3.1%	1.0%	2.3%	6.3%	3.2%	7.4%	5.3%	5.9%	3.9%		
非製造	すべて	80.9%	34.9%	63.4%	40.1%	30.0%	29.7%	50.6%	62.0%	60.2%	47.7%	51.2%	49.6%		
	最も	41.3%	2.8%	11.0%	3.6%	0.3%	3.5%	5.2%	9.6%	7.6%	4.5%	6.4%	4.2%		

■選考時に重視する力すべて(業種別)

※業種大分類の説明は最終ページ参照

12の要素	3つの能力			前に踏み出す力(アクション)			考え抜く力(シンキング)			チームで働く力(チームワーク)					
	主体性	働きかけ力	実行力	課題発見力	計画力	創造力	発信力	傾聴力	柔軟性	状況把握力	規律性	ストレスコントロール力			
全体	82.0%	33.0%	61.3%	40.0%	30.7%	28.3%	47.9%	57.0%	57.4%	46.4%	49.2%	46.6%			
建設	81.7%	25.9%	58.3%	30.2%	34.5%	19.8%	41.7%	54.0%	51.1%	47.8%	49.3%	40.6%			
製造*	85.9%	33.6%	58.0%	48.4%	29.2%	31.9%	45.1%	44.4%	54.5%	41.1%	43.3%	42.8%			
商社	85.4%	34.0%	70.0%	42.1%	31.6%	23.9%	49.0%	67.2%	49.8%	47.0%	49.4%	46.6%			
小売	80.6%	43.7%	67.0%	38.8%	29.1%	35.9%	57.3%	60.2%	60.2%	47.6%	47.6%	54.4%			
金融	87.0%	30.4%	58.7%	38.0%	29.3%	26.1%	53.3%	57.6%	52.2%	46.7%	57.6%	48.9%			
マスコミ	83.3%	45.2%	69.0%	57.1%	54.8%	59.5%	61.9%	57.1%	64.3%	64.3%	50.0%	64.3%			
ソフトウェア・通信	89.2%	23.3%	62.8%	50.7%	35.0%	32.3%	44.8%	50.7%	56.1%	40.4%	43.9%	46.2%			
サービス・インフラ	78.9%	32.8%	60.3%	39.1%	28.3%	29.0%	48.6%	62.4%	64.9%	48.0%	52.4%	49.3%			
官公庁・公社・団体	71.4%	30.6%	49.0%	32.7%	38.8%	24.5%	51.0%	71.4%	57.1%	49.0%	71.4%	38.8%			

\*製造は建設を除く

■選考時に最も重視する力(業種別)

※業種大分類の説明は最終ページ参照

12の要素	3つの能力			前に踏み出す力(アクション)			考え抜く力(シンキング)			チームで働く力(チームワーク)					
	主体性	働きかけ力	実行力	課題発見力	計画力	創造力	発信力	傾聴力	柔軟性	状況把握力	規律性	ストレスコントロール力			
全体	43.7%	2.7%	11.2%	3.4%	0.6%	3.1%	5.6%	7.2%	7.5%	4.8%	6.2%	4.1%			
建設	45.6%	1.9%	12.3%	1.9%	1.9%	0.8%	6.9%	4.6%	6.5%	5.0%	8.4%	4.2%			
製造*	49.2%	3.4%	10.7%	4.2%	0.2%	3.8%	5.8%	2.0%	8.1%	5.6%	3.6%	3.6%			
商社	48.1%	0.9%	14.3%	1.3%	-	2.2%	7.4%	8.7%	3.9%	4.3%	6.1%	3.0%			
小売	45.9%	5.1%	12.2%	5.1%	-	4.1%	2.0%	9.2%	6.1%	4.1%	4.1%	2.0%			
金融	40.2%	-	6.9%	3.4%	-	4.6%	4.6%	9.2%	5.7%	6.9%	11.5%	6.9%			
マスコミ	39.5%	2.6%	13.2%	2.6%	-	13.2%	7.9%	2.6%	2.6%	13.2%	-	2.6%			
ソフトウェア・通信	51.0%	1.0%	9.2%	5.8%	1.0%	4.4%	8.7%	3.9%	4.9%	2.9%	3.4%	3.9%			
サービス・インフラ	37.1%	2.9%	9.3%	3.8%	0.5%	3.6%	5.2%	10.6%	10.0%	4.5%	7.0%	5.4%			
官公庁・公社・団体	26.8%	-	14.6%	2.4%	2.4%	-	9.8%	12.2%	7.3%	2.4%	17.1%	4.9%			

\*製造は建設を除く



【新卒採用において人材を見極める際に重視すること ～「質」とは～】

人材を見極める際に重視することについて、採用時に注目される「人材の質」を示す項目に絞って聞たところ、「カルチャーフィット」や「人柄」を示す項目を重視する傾向がみられた。「職務適正」に関わる項目は全体では相対的に重視する傾向が低くなっているが、技術系職種の実用では「非製造」に比べるとやや重視されているようだ。

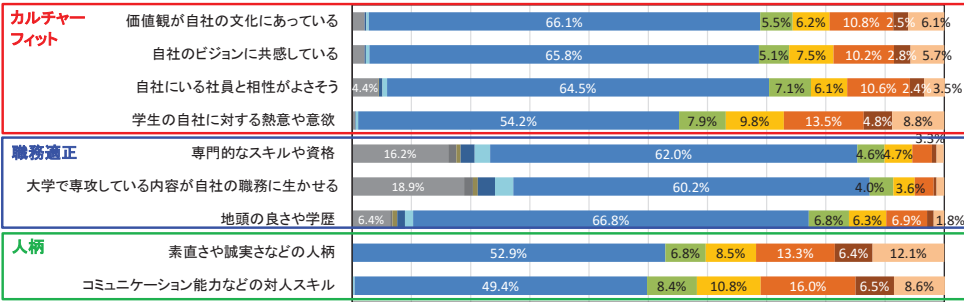
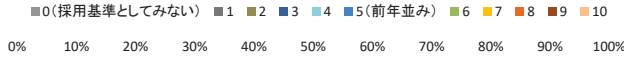
※採用における人材の質は「カルチャーフィット」と「職務適正」で示されることが多いが、新卒採用は職務履歴のない学生の採用となるため、学生ならではの内容で聞いている。また社会人としてのベースとなる力として「人柄」を占める項目を追加した。

■人材を見極める際に重視すること

※「5(基準)」は「前年(例年通り)と同様に重視する」場合に選択。

項目	0(採用基準としてみない)	1 2 3 4 5(前年並み) 6 7 8 9 10										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
カルチャーフィット	価値観が自社の文化にあっている	2.1%	-	-	0.3%	0.4%	66.1%	5.5%	6.2%	10.8%	2.5%	6.1%
	自社のビジョンに共感している	2.0%	0.1%	-	0.2%	0.6%	65.8%	5.1%	7.5%	10.2%	2.8%	5.7%
	自社にいる社員と相性がよさそう	4.4%	-	0.1%	0.6%	0.8%	64.5%	7.1%	6.1%	10.6%	2.4%	3.5%
	学生の自社に対する熱意や意欲	0.5%	-	-	0.1%	0.4%	54.2%	7.9%	9.8%	13.5%	4.8%	8.8%
	専門的なスキルや資格	16.2%	1.4%	0.7%	2.4%	2.6%	62.0%	4.6%	4.7%	3.3%	0.8%	1.2%
職務適正	大学で専攻している内容が自社の職務に生かせる	18.9%	1.5%	0.8%	2.9%	3.1%	60.2%	4.0%	3.6%	3.2%	0.5%	1.3%
	地頭の良さや学歴	6.4%	0.4%	0.8%	1.3%	1.4%	66.8%	6.8%	6.3%	6.9%	1.1%	1.8%
人柄	素直さや誠実さなどの人柄	-	-	-	-	-	52.9%	6.8%	8.5%	13.3%	6.4%	12.1%
	コミュニケーション能力などの対人スキル	0.1%	-	-	-	0.3%	49.4%	8.4%	10.8%	16.0%	6.5%	8.6%

人材を見極める際に重視すること～人材の質とは～



<製造>

※「5(基準)」は「前年(例年通り)と同様に重視する」場合に選択。

項目	0(採用基準としてみない)	1 2 3 4 5(前年並み) 6 7 8 9 10										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
カルチャーフィット	価値観が自社の文化にあっている	3.2%	-	-	0.5%	0.3%	68.1%	4.1%	6.6%	9.2%	2.3%	5.8%
	自社のビジョンに共感している	3.6%	-	-	0.4%	1.2%	67.1%	4.0%	6.8%	9.6%	2.3%	5.0%
	自社にいる社員と相性がよさそう	5.2%	-	0.2%	0.2%	0.7%	63.1%	7.5%	6.1%	10.0%	3.5%	3.5%
	学生の自社に対する熱意や意欲	0.6%	-	-	-	0.8%	56.4%	8.2%	8.5%	12.2%	5.4%	8.1%
	専門的なスキルや資格	9.6%	0.9%	0.5%	2.1%	3.3%	63.1%	7.0%	6.2%	4.5%	1.2%	1.7%
職務適正	大学で専攻している内容が自社の職務に生かせる	9.3%	0.7%	0.5%	2.4%	2.8%	64.4%	5.6%	5.2%	5.5%	1.3%	2.3%
	地頭の良さや学歴	5.4%	0.4%	0.2%	1.6%	1.8%	68.8%	6.5%	6.7%	5.7%	1.3%	1.6%
人柄	素直さや誠実さなどの人柄	0.1%	-	-	0.1%	-	55.4%	5.8%	7.8%	11.5%	6.5%	12.7%
	コミュニケーション能力などの対人スキル	0.2%	-	-	-	0.3%	51.8%	9.2%	9.6%	14.4%	6.8%	7.7%

<非製造>

※「5(基準)」は「前年(例年通り)と同様に重視する」場合に選択。

項目	0(採用基準としてみない)	1 2 3 4 5(前年並み) 6 7 8 9 10										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
カルチャーフィット	価値観が自社の文化にあっている	1.4%	-	-	0.2%	0.5%	64.9%	6.4%	5.9%	11.9%	2.6%	6.3%
	自社のビジョンに共感している	1.0%	0.1%	-	0.1%	0.2%	65.0%	5.8%	7.9%	10.6%	3.1%	6.1%
	自社にいる社員と相性がよさそう	3.9%	-	-	0.8%	0.9%	65.4%	6.8%	6.1%	10.9%	1.7%	3.4%
	学生の自社に対する熱意や意欲	0.4%	-	-	0.2%	0.2%	52.9%	7.7%	10.6%	14.4%	4.4%	9.2%
	専門的なスキルや資格	20.3%	1.7%	0.9%	2.6%	3.2%	61.4%	3.2%	3.8%	2.5%	0.5%	0.9%
職務適正	大学で専攻している内容が自社の職務に生かせる	25.0%	1.9%	1.0%	3.2%	2.2%	57.6%	3.0%	2.5%	1.8%	-	0.7%
	地頭の良さや学歴	7.1%	0.4%	1.1%	1.2%	1.1%	65.5%	7.1%	6.0%	7.7%	0.9%	1.9%
人柄	素直さや誠実さなどの人柄	-	-	-	-	-	51.2%	7.4%	8.9%	14.4%	6.3%	11.7%
	コミュニケーション能力などの対人スキル	-	-	-	-	0.2%	47.9%	7.9%	11.5%	17.0%	6.3%	9.2%

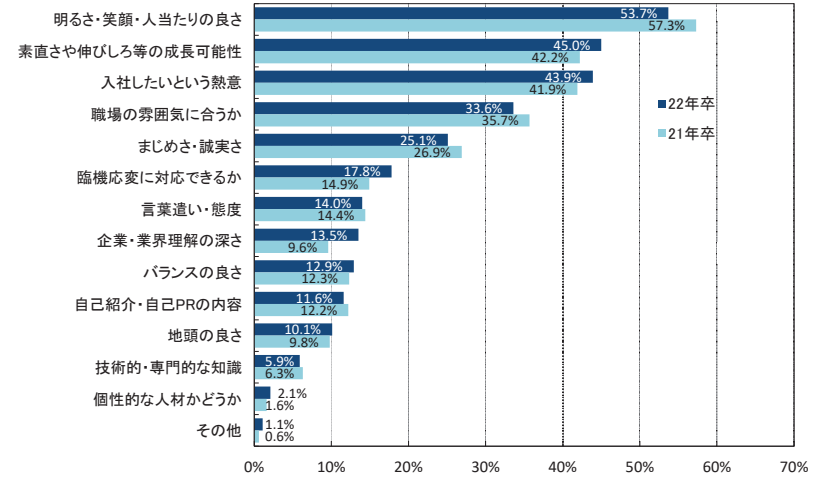
【面接時に特に注視するところ】

面接において特に注視するところを聞いたところ「明るさ・笑顔・人当たりの良さ」が前年に引き続き最も高く53.7%、次いで「素直さや伸びしろ等の成長可能性」(45.0%)、「入社したいという熱意」(43.9%)が続く。前項で求める人材の質として「カルチャーフィット」や「人柄」に関する項目が高い割合であることを示したが、こちらでも同様の傾向がみられた。

■面接時に特に注視するところ(重要度の高いものを3つまで選択)

n=2,040	全体									
	上場		非上場		製造		非製造			
	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒
自己紹介・自己PRの内容	11.6%	12.2%	12.0%	10.8%	11.5%	12.8%	12.8%	14.7%	10.8%	10.9%
企業・業界理解の深さ	13.5%	9.6%	19.4%	14.7%	12.0%	7.9%	11.9%	11.9%	14.6%	8.4%
技術的・専門的な知識	5.9%	6.3%	10.2%	7.3%	4.8%	6.0%	11.9%	12.4%	2.1%	2.9%
入社したいという熱意	43.9%	41.9%	41.5%	39.1%	44.6%	42.9%	45.8%	46.2%	42.7%	39.5%
臨機応変に対応できるか	17.8%	14.9%	15.3%	11.4%	18.5%	16.1%	17.2%	16.2%	18.2%	14.2%
職場の雰囲気合うか	33.6%	35.7%	36.6%	34.0%	32.8%	36.3%	36.7%	34.5%	31.6%	36.3%
明るさ・笑顔・人当たりの良さ	53.7%	57.3%	47.3%	55.7%	55.3%	57.8%	43.1%	45.4%	60.4%	63.9%
言葉遣い・態度	14.0%	14.4%	7.1%	4.9%	15.9%	17.7%	12.9%	11.3%	14.8%	16.1%
個性的な人材かどうか	2.1%	1.6%	3.2%	3.5%	1.8%	0.9%	1.2%	-	2.6%	2.4%
素直さや伸びしろ等の成長可能性	45.0%	42.2%	45.2%	43.6%	45.0%	41.7%	45.3%	40.1%	44.9%	43.3%
バランスの良さ	12.9%	12.3%	15.3%	18.7%	12.3%	10.0%	11.9%	13.1%	13.6%	11.8%
まじめさ・誠実さ	25.1%	26.9%	21.2%	28.0%	26.1%	26.5%	29.0%	29.2%	22.6%	25.7%
地頭の良さ	10.1%	9.8%	17.0%	12.9%	8.2%	8.7%	10.0%	10.2%	10.1%	9.6%
その他	1.1%	0.6%	0.8%	0.9%	1.1%	0.5%	0.7%	0.6%	1.3%	0.7%

■面接時に特に注視するところ



■面接時に特に注視するところ(業種別)

※製造は建設を除く ※業種大分類の説明は最終ページ参照

	建設	製造	商社	小売	金融	マスコミ	ソフトウェア・通信	サービス・インフラ	官公庁・公社・団体
自己紹介・自己PRの内容	12.7%	12.9%	10.9%	8.9%	8.9%	9.8%	9.5%	11.3%	19.1%
企業・業界理解の深さ	14.5%	9.7%	12.1%	18.8%	7.8%	17.1%	17.7%	14.1%	12.8%
技術的・専門的な知識	6.9%	16.2%	1.2%	-	-	2.4%	10.5%	3.0%	-
入社したいという熱意	47.6%	44.3%	45.6%	40.6%	38.9%	53.7%	39.1%	43.3%	25.5%
臨機応変に対応できるか	15.3%	18.9%	17.7%	21.8%	22.2%	29.3%	15.5%	16.6%	19.1%
職場の雰囲気合うか	33.8%	39.2%	33.1%	29.7%	25.6%	26.8%	28.6%	32.0%	38.3%
明るさ・笑顔・人当たりの良さ	45.8%	40.6%	61.7%	75.2%	65.6%	41.5%	40.0%	55.9%	61.7%
言葉遣い・態度	16.4%	9.8%	18.1%	10.9%	22.2%	9.8%	10.0%	14.7%	21.3%
個性的な人材かどうか	0.7%	1.6%	3.2%	5.0%	-	7.3%	1.4%	1.7%	-
素直さや伸びしろ等の成長可能性	43.3%	47.0%	38.7%	47.5%	31.1%	48.8%	60.0%	46.1%	42.6%
バランスの良さ	6.5%	16.6%	11.3%	12.9%	23.3%	24.4%	12.7%	13.9%	19.1%
まじめさ・誠実さ	36.0%	22.8%	24.2%	11.9%	34.4%	4.9%	22.3%	25.8%	25.5%
地頭の良さ	6.2%	13.3%	15.3%	5.0%	10.0%	22.0%	21.4%	9.4%	2.1%
その他	1.1%	0.4%	0.4%	3.0%	3.3%	-	0.9%	1.1%	-

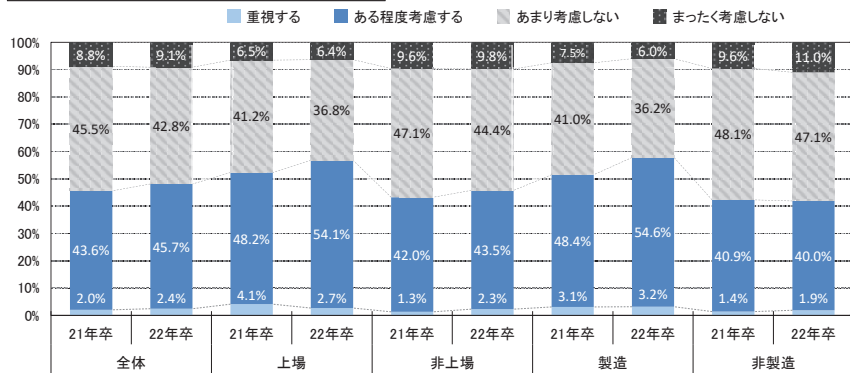
## 【学業成績をどの程度考慮するか】

学業成績を採用選考の場で考慮するかについて聞いたところ、全体では「重視する+ある程度考慮する」が若干ではあるが前年よりも増加していることがわかる。前項までの項目で新卒採用においてはどちらかというスキル・能力よりも人柄やカルチャーフィットに関する項目が重視されることを示してきたが、面接におけるWEB活用が進み、非言語的情報が対面に比べて少なくなるなか、判断材料として「学業成績」もある程度考慮しようとする

■学生の能力を見極める際、学業成績をどの程度考慮するか

	全体		上場		非上場		製造		非製造	
	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒
重視する	2.4%	2.0%	2.7%	4.1%	2.3%	1.3%	3.2%	3.1%	1.9%	1.4%
ある程度考慮する	45.7%	43.6%	54.1%	48.2%	43.5%	42.0%	54.6%	48.4%	40.0%	40.9%
あまり考慮しない	42.8%	45.5%	36.8%	41.2%	44.4%	47.1%	36.2%	41.0%	47.1%	48.1%
まったく考慮しない	9.1%	8.8%	6.4%	6.5%	9.8%	9.6%	6.0%	7.5%	11.0%	9.6%

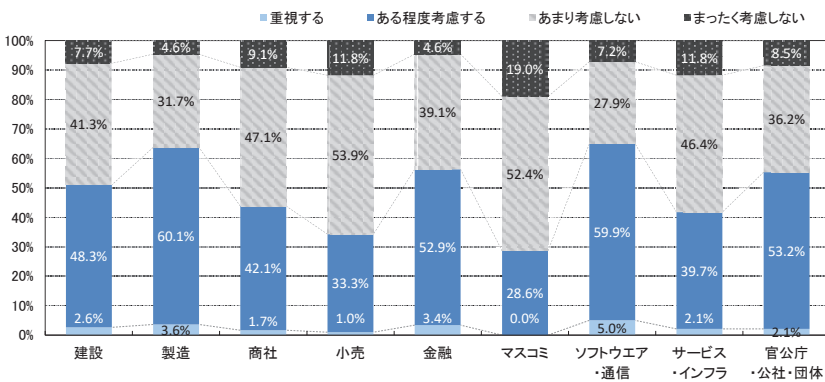
学生の能力を見極める際、学業成績をどの程度考慮するか



※製造は建設を除く ※業種大分類の説明は最終ページ参照

	全体	建設	製造	商社	小売	金融	マスコミ	ソフトウェア・通信	サービス・インフラ	官公庁・公社・団体
回答数	2,028	271	549	242	102	87	42	222	466	47
重視する	2.4%	2.6%	3.6%	1.7%	1.0%	3.4%	-	5.0%	2.1%	2.1%
ある程度考慮する	45.7%	48.3%	60.1%	42.1%	33.3%	52.9%	28.6%	59.9%	39.7%	53.2%
あまり考慮しない	42.8%	41.3%	31.7%	47.1%	53.9%	39.1%	52.4%	27.9%	46.4%	36.2%
まったく考慮しない	9.1%	7.7%	4.6%	9.1%	11.8%	4.6%	19.0%	7.2%	11.8%	8.5%

採用判定基準として学業成績をどの程度考慮するか(業種別)



## 【採用環境の見通し】

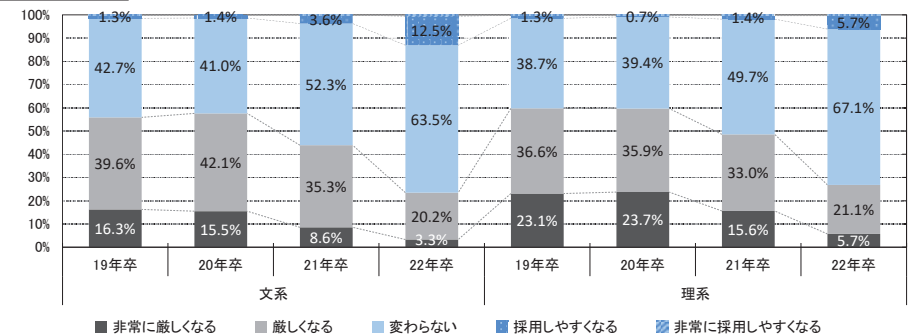
採用環境の見通しについては「厳しくなる」という見方が減少し、「採用しやすくなる」という割合が増えているが、「変わらない」という見方が最多で文理ともに6割を超えている。

新型コロナウイルスの影響で景況感が不透明になるなか、これまでのような売り手市場ではなくなっているものの、人口減少時代を迎え、人材不足が大きく改善するとは言えない。新卒採用を継続する場合は、これまでと同様にきちんと必要な施策を投入して採用活動を進めていこうとする意向がみられる結果となった。

■全体

		厳しくなる		変わらない	採用しやすくなる		
		非常に厳しくなる	厳しくなる		採用しやすくなる	非常に採用しやすくなる	
全体	文系	22年卒	3.3%	20.2%	63.5%	12.5%	0.6%
		21年卒	8.6%	35.3%	52.3%	3.6%	0.1%
		20年卒	15.5%	42.1%	41.0%	1.4%	-
	理系	22年卒	5.7%	21.1%	67.1%	5.7%	0.4%
		21年卒	15.6%	33.0%	49.7%	1.4%	0.4%
		20年卒	23.7%	35.9%	39.4%	0.7%	0.2%
	19年卒	23.1%	36.6%	38.7%	1.3%	0.2%	

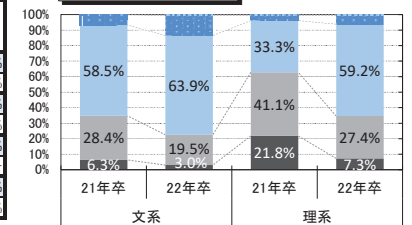
採用環境の見通し



■上場/非上場

		厳しくなる		変わらない	採用しやすくなる		
		非常に厳しくなる	厳しくなる		採用しやすくなる	非常に採用しやすくなる	
上場	文系	22年卒	2.7%	19.8%	65.6%	11.5%	0.4%
		21年卒	7.2%	40.3%	49.1%	2.9%	0.5%
	理系	22年卒	5.6%	25.3%	65.3%	3.6%	0.2%
		21年卒	15.1%	40.1%	44.1%	0.2%	0.5%
非上場	文系	22年卒	3.4%	20.3%	62.9%	12.7%	0.6%
		21年卒	9.2%	33.4%	53.5%	3.9%	-
	理系	22年卒	5.7%	20.0%	67.5%	6.3%	0.5%
		21年卒	15.8%	30.2%	51.9%	1.8%	0.3%

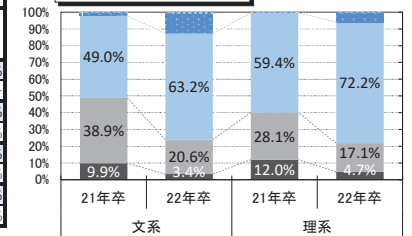
採用環境の見通し(製造)



■製造/非製造

		厳しくなる		変わらない	採用しやすくなる		
		非常に厳しくなる	厳しくなる		採用しやすくなる	非常に採用しやすくなる	
製造	文系	22年卒	3.0%	19.5%	63.9%	12.8%	0.7%
		21年卒	6.3%	28.4%	58.5%	6.7%	-
	理系	22年卒	7.3%	27.4%	59.2%	5.5%	0.7%
		21年卒	21.8%	41.1%	33.3%	3.3%	0.6%
非製造	文系	22年卒	3.4%	20.6%	63.2%	12.3%	0.5%
		21年卒	9.9%	38.9%	49.0%	2.0%	0.2%
	理系	22年卒	4.7%	17.1%	72.2%	5.8%	0.2%
		21年卒	12.0%	28.1%	59.4%	0.2%	0.2%

採用環境の見通し(非製造)



採用見通しの理由  
 ■「非常に厳しくなる/厳しくなる」と考える理由

【文系採用について】

	全体	上場	非上場	製造	非製造
業務の集中・増大	10.2%	19.1%	7.8%	8.8%	10.9%
母集団(エントリー数)の不足	45.1%	37.9%	47.1%	43.0%	46.3%
セミナー動員数の不足	22.8%	22.4%	22.9%	22.2%	23.1%
応募学生の質の低下	32.5%	40.0%	30.5%	28.8%	34.5%
内定辞退の増加	32.8%	37.9%	31.4%	23.2%	37.9%
採用人数の増加	5.6%	6.1%	5.4%	6.2%	5.2%
景気改善の報道余波	15.0%	15.8%	14.9%	13.3%	16.0%
業界イメージ・会社イメージの低下	13.9%	19.3%	12.5%	8.3%	16.9%
マンパワーの不足	13.7%	18.3%	12.5%	10.5%	15.4%
採用費用の削減	14.0%	12.7%	14.4%	11.6%	15.3%
採用活動期間の変化	10.6%	17.8%	8.6%	12.2%	9.7%
その他	10.7%	8.0%	11.5%	10.9%	10.7%

【理系採用について】

	全体	上場	非上場	製造	非製造
業務の集中・増大	9.0%	11.9%	8.0%	9.8%	8.1%
母集団(エントリー数)の不足	64.0%	62.7%	64.4%	67.1%	60.6%
セミナー動員数の不足	32.3%	31.2%	32.7%	38.3%	26.0%
応募学生の質の低下	22.3%	30.7%	19.6%	19.1%	25.7%
内定辞退の増加	32.1%	39.9%	29.6%	29.2%	35.1%
採用人数の増加	9.9%	7.3%	10.7%	9.6%	10.2%
景気改善の報道余波	10.3%	9.9%	10.5%	8.4%	12.4%
業界イメージ・会社イメージの低下	15.4%	18.8%	14.3%	12.0%	18.9%
マンパワーの不足	12.8%	14.4%	12.3%	11.7%	13.9%
採用費用の削減	7.4%	8.1%	7.2%	5.7%	9.2%
採用活動期間の変化	9.8%	12.5%	8.9%	13.1%	6.2%
その他	6.7%	6.2%	6.8%	6.0%	7.4%

■参考:「非常に採用しやすくなる/採用しやすくなる」と考える理由  
 ※回答数が非常に少ないため、参考値として掲出

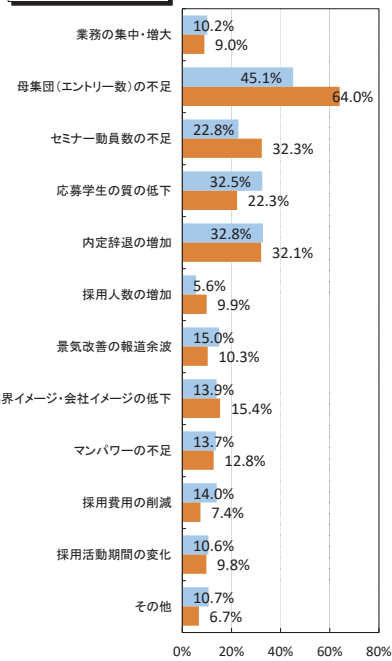
【文系採用について】

	全体	上場	非上場	製造	非製造
業務負担の軽減	2.7%	1.6%	2.9%	3.3%	2.3%
母集団(エントリー数)の充足	41.2%	47.9%	39.5%	37.3%	43.5%
セミナー動員数の充足	17.6%	16.2%	17.9%	16.1%	18.5%
応募学生の質の向上	21.1%	25.4%	20.0%	18.7%	22.5%
内定辞退の減少	12.5%	13.7%	12.2%	12.2%	12.7%
採用人数の削減	20.8%	22.2%	20.4%	18.7%	22.0%
社会的な採用手控え	59.3%	45.7%	62.5%	61.1%	58.2%
業界イメージ・会社イメージの向上	10.1%	15.6%	8.8%	2.4%	14.7%
マンパワーの充足	2.3%	1.6%	2.5%	2.2%	2.3%
採用費用の増加	2.5%	1.6%	2.7%	2.2%	2.7%
採用活動期間の変化	3.6%	-	4.5%	3.1%	3.9%
その他	3.2%	-	3.9%	2.2%	3.7%

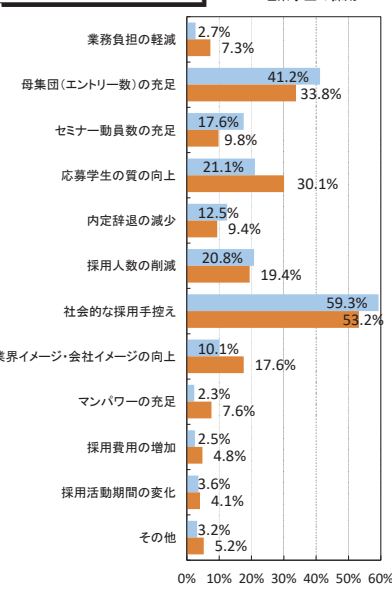
【理系採用について】

	全体	上場	非上場	製造	非製造
業務負担の軽減	7.3%	12.9%	6.4%	8.0%	6.8%
母集団(エントリー数)の充足	33.8%	57.8%	30.1%	37.2%	31.7%
セミナー動員数の充足	9.8%	13.9%	9.2%	9.6%	9.9%
応募学生の質の向上	30.1%	41.1%	28.4%	32.0%	28.9%
内定辞退の減少	9.4%	9.3%	9.4%	6.4%	11.3%
採用人数の削減	19.4%	13.0%	20.4%	16.4%	21.3%
社会的な採用手控え	53.2%	32.5%	56.4%	43.6%	59.3%
業界イメージ・会社イメージの向上	17.6%	29.7%	15.7%	4.8%	25.7%
マンパワーの充足	7.8%	8.3%	7.5%	8.8%	6.8%
採用費用の増加	4.8%	6.1%	4.6%	6.0%	4.0%
採用活動期間の変化	4.1%	-	4.8%	2.8%	5.0%
その他	5.2%	4.6%	5.3%	7.6%	3.6%

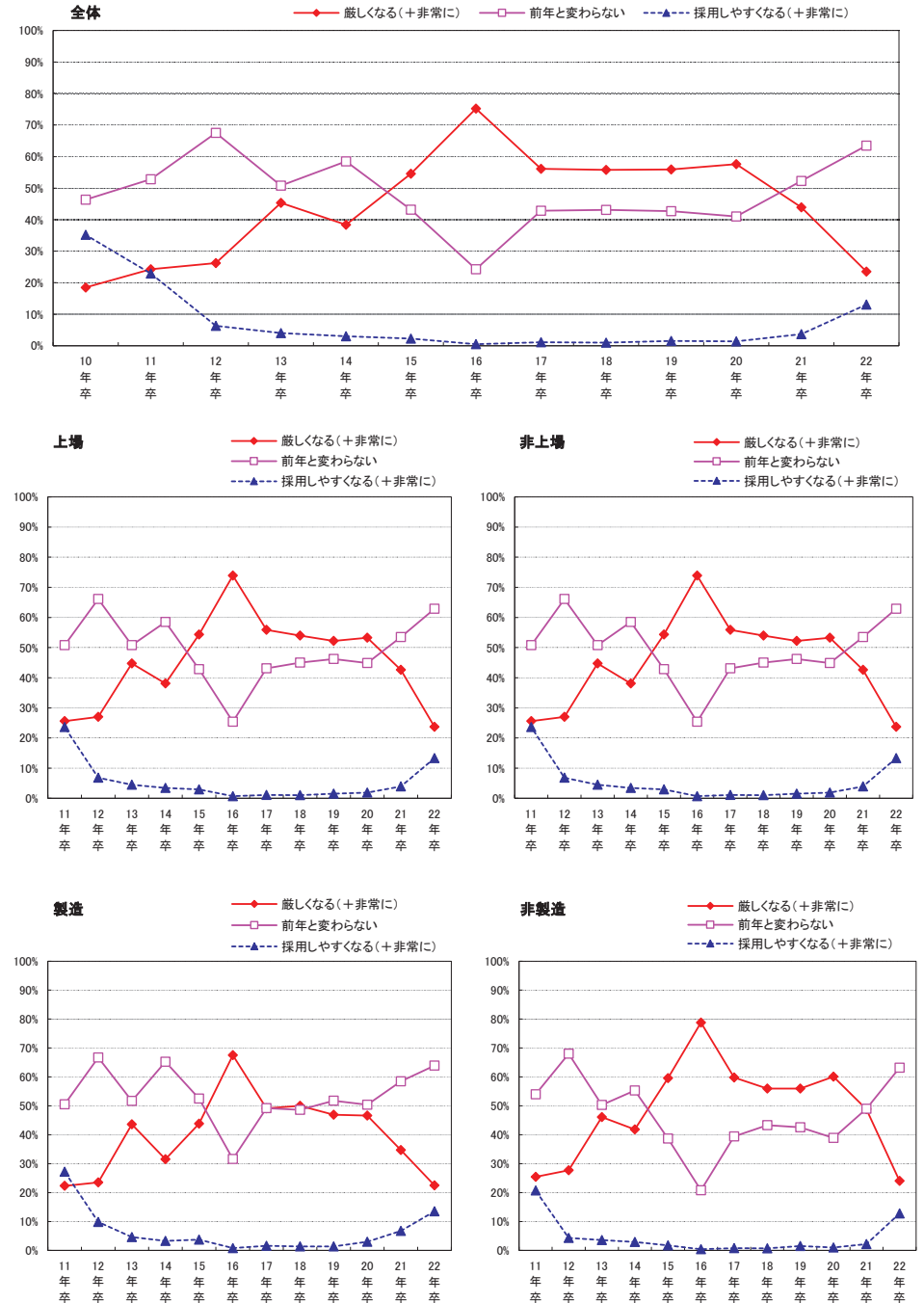
「非常に厳しくなる/厳しくなる」と考える理由



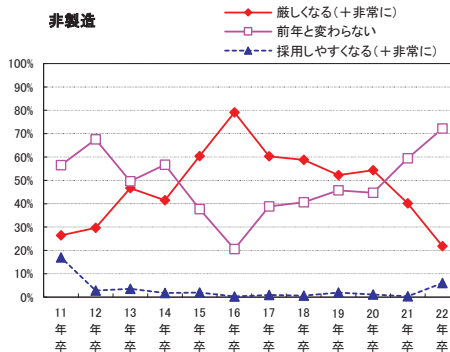
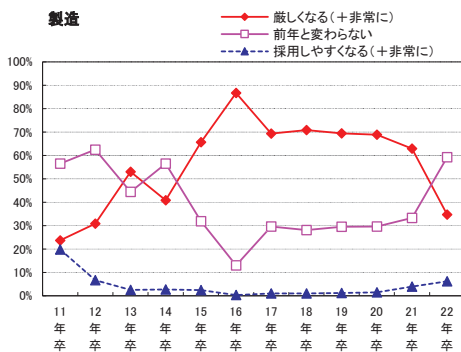
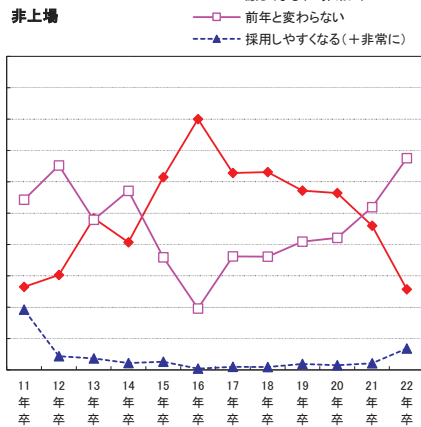
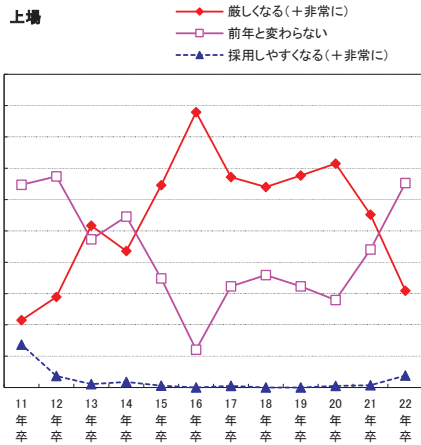
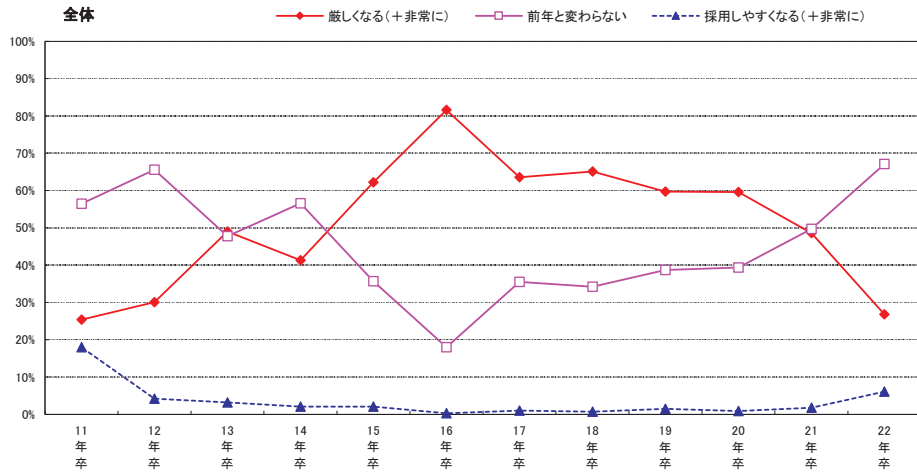
「非常に採用しやすくなる/採用しやすくなる」と考える理由



【採用環境の見通し(文系) - 経年比較】



【採用環境の見通し(理系) - 経年比較】



【インターンシップについて】

例年、学生の夏季休暇にあたる8~9月に長期のインターンシップが実施されることが多かったが、今年は新型コロナウイルスの第2波と重なったため、中止・延期になるケースもあり、8月単月で見ると実施率が17.6pt減少する結果となった。以降も新型コロナウイルスの収束は見られなかったが、徐々にWEB活用が進み、10月以降は実施割合が前年を上回るようになった。しかしながら、就業体験を基本とするインターンシップについてはWEBでの実施について疑問視する声も見られた。

■インターンシップを実施したか

	全体	工場	非工場	製造	非製造
回答数	2,192	467	1,725	877	1,315
実施した	55.2%	77.4%	49.5%	55.4%	55.1%
実施していない	44.8%	22.6%	50.5%	44.6%	44.9%

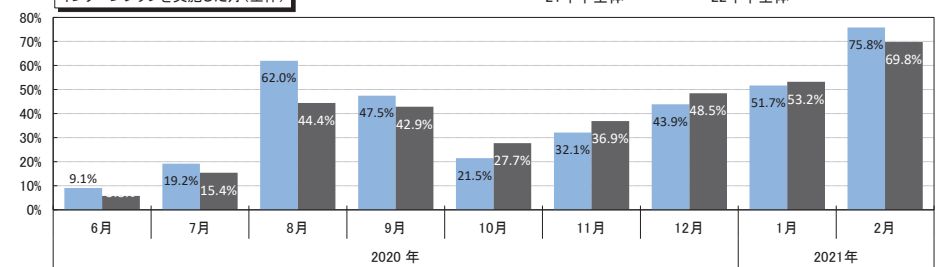
	50人未満	50~99人	100~299人	300~499人	500~999人	1,000~2,999人	3,000~4,999人	5,000人以上
回答数	301	318	670	237	290	236	60	80
実施した	26.9%	41.2%	48.9%	61.5%	71.1%	80.0%	76.0%	85.8%
実施していない	73.1%	58.8%	51.1%	38.5%	28.9%	20.0%	24.0%	14.2%

■インターンシップを実施した月

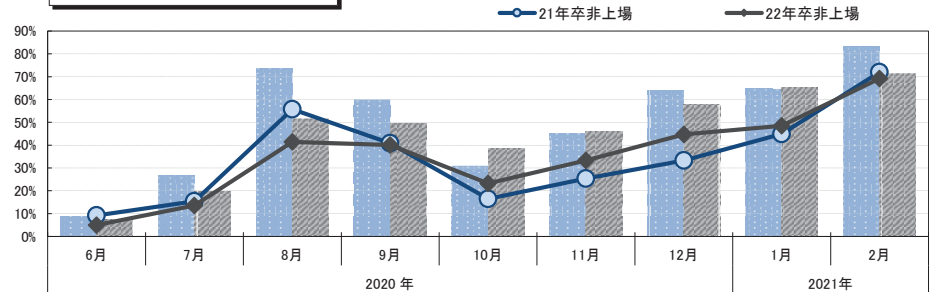
n=1,163  
20年卒は前年同月

年卒	月	全体		工場		非工場		製造		非製造	
		22年卒	21年卒	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒
2020年	6月	5.8%	9.1%	7.6%	8.8%	5.0%	9.2%	4.0%	7.1%	6.9%	10.1%
	7月	15.4%	19.2%	19.8%	26.5%	13.6%	15.4%	11.8%	15.8%	17.6%	21.1%
	8月	44.4%	62.0%	51.7%	73.7%	41.4%	55.7%	43.8%	62.6%	44.7%	61.6%
	9月	42.9%	47.5%	49.6%	60.0%	40.1%	40.8%	43.7%	42.9%	42.3%	49.9%
	10月	27.7%	21.5%	38.7%	31.0%	23.2%	16.5%	25.8%	14.1%	28.8%	25.5%
	11月	36.9%	32.1%	45.8%	44.9%	33.3%	25.4%	32.7%	23.7%	39.6%	36.7%
2021年	12月	48.5%	43.9%	58.0%	63.8%	44.7%	33.3%	43.4%	35.3%	51.7%	48.5%
	1月	53.2%	51.7%	65.1%	64.6%	48.5%	44.9%	46.1%	45.2%	57.7%	55.2%
	2月	69.8%	75.8%	71.5%	83.0%	69.2%	72.0%	66.3%	68.1%	72.1%	80.0%

インターンシップを実施した月(全体)



インターンシップを実施した月(工場/非工場)

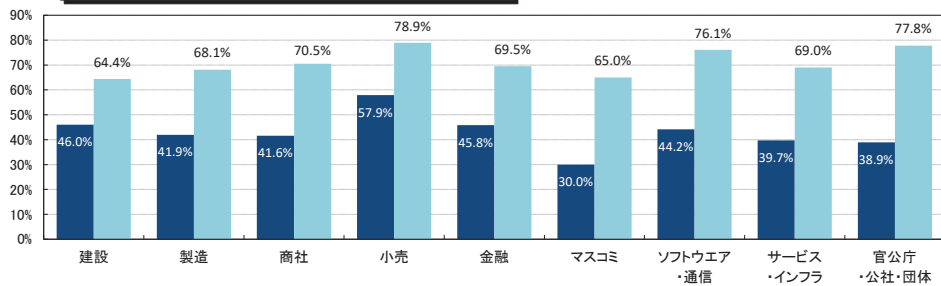


■インターンシップを実施した月(業種別)

※製造は建設を除く ※業種大分類の説明は最終ページ参照

	月	業種別										
		全体	建設	製造	商社	小売	金融	マスコミ	ソフトウェア・通信	サービス・インフラ	官公庁・公社・団体	
2020年	6月	5.8%	7.4%	1.0%	2.0%	10.5%	-	-	5.3%	7.9%	-	
	7月	15.4%	15.3%	8.6%	9.4%	27.6%	6.8%	5.0%	7.1%	17.9%	5.6%	
	8月	44.4%	46.0%	41.9%	41.6%	57.9%	45.8%	30.0%	44.2%	39.7%	38.9%	
	9月	42.9%	43.6%	43.8%	45.0%	42.1%	52.5%	55.0%	50.4%	40.9%	16.7%	
	10月	27.7%	28.2%	23.6%	32.9%	27.6%	27.1%	10.0%	27.4%	29.0%	11.1%	
	11月	36.9%	33.1%	32.3%	40.9%	42.1%	30.5%	15.0%	30.1%	40.1%	16.7%	
	12月	48.5%	39.9%	46.6%	48.3%	56.6%	49.2%	30.0%	51.3%	52.4%	22.2%	
	2021年	1月	53.2%	44.8%	47.3%	57.0%	64.5%	50.8%	35.0%	64.6%	56.0%	33.3%
		2月	69.8%	64.4%	68.1%	70.5%	78.9%	69.5%	65.0%	76.1%	69.0%	77.8%

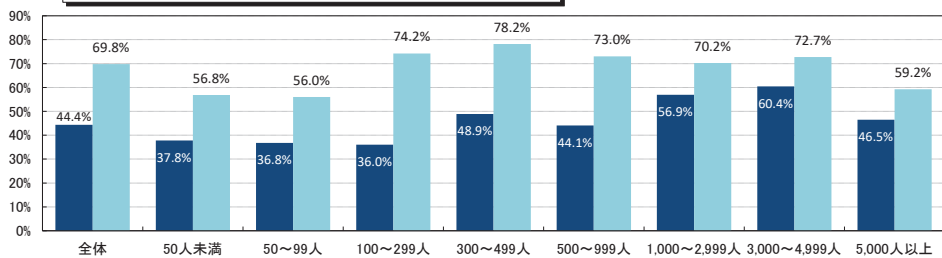
2020年8月と2021年2月にインターンシップを行った企業の割合(業種別)



■インターンシップを実施した月(従業員規模別)

	月	従業員規模別									
		全体	50人未満	50~99人	100~299人	300~499人	500~999人	1,000~2,999人	3,000~4,999人	5,000人以上	
2020年	6月	5.8%	5.3%	6.2%	5.3%	4.6%	2.2%	6.1%	9.3%	16.6%	
	7月	15.4%	10.1%	13.3%	13.6%	11.7%	11.5%	24.1%	27.2%	18.6%	
	8月	44.4%	37.8%	36.8%	36.0%	48.9%	44.1%	56.9%	60.4%	46.5%	
	9月	42.9%	29.4%	37.5%	40.8%	44.5%	42.7%	50.0%	60.4%	40.8%	
	10月	27.7%	20.5%	24.4%	23.1%	24.0%	25.8%	37.5%	36.0%	40.0%	
	11月	36.9%	22.5%	25.9%	33.2%	40.7%	29.1%	48.9%	55.0%	55.8%	
	12月	48.5%	32.1%	41.2%	41.4%	50.8%	43.0%	63.3%	70.2%	64.5%	
	2021年	1月	53.2%	31.0%	50.3%	48.7%	51.5%	56.2%	64.6%	70.9%	53.2%
		2月	69.8%	56.8%	56.0%	74.2%	78.2%	73.0%	70.2%	72.7%	59.2%

2020年8月と2021年2月にインターンシップを行った企業の割合(従業員規模別)

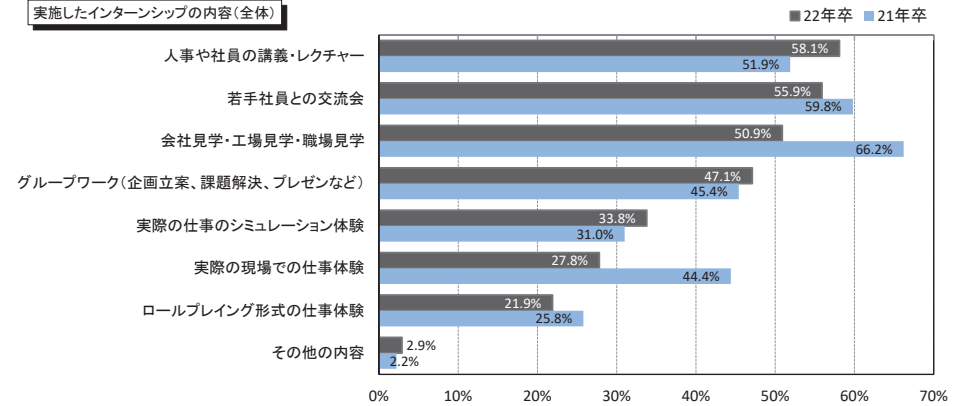


■実施したインターンシップの内容(複数回答)

n=1,159

	全体		上場		非上場		製造		非製造	
	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒
会社見学・工場見学・職場見学	50.9%	66.2%	34.9%	63.0%	57.3%	67.9%	60.0%	77.9%	45.1%	59.8%
実際の現場での仕事体験	27.8%	44.4%	17.2%	35.3%	32.1%	49.3%	31.4%	55.2%	25.5%	38.6%
ロールプレイング形式の仕事体験	21.9%	25.8%	25.8%	35.7%	20.3%	20.6%	13.6%	13.8%	27.1%	32.3%
実際の仕事のシミュレーション体験	33.8%	31.0%	34.8%	29.5%	33.5%	31.7%	29.5%	24.2%	36.6%	34.7%
グループワーク(企画立案、課題解決、プレゼンなど)	47.1%	45.4%	61.5%	69.8%	41.3%	32.7%	36.9%	32.1%	53.6%	52.7%
人事や社員の講義・レクチャー	58.1%	51.9%	65.0%	61.1%	55.3%	47.1%	49.4%	48.2%	63.5%	53.9%
若手社員との交流会	55.9%	59.8%	62.3%	68.8%	53.3%	55.1%	63.8%	61.1%	50.9%	59.1%
その他の内容	2.9%	2.2%	3.2%	2.5%	2.7%	2.1%	2.6%	0.7%	3.0%	3.0%

実施したインターンシップの内容(全体)

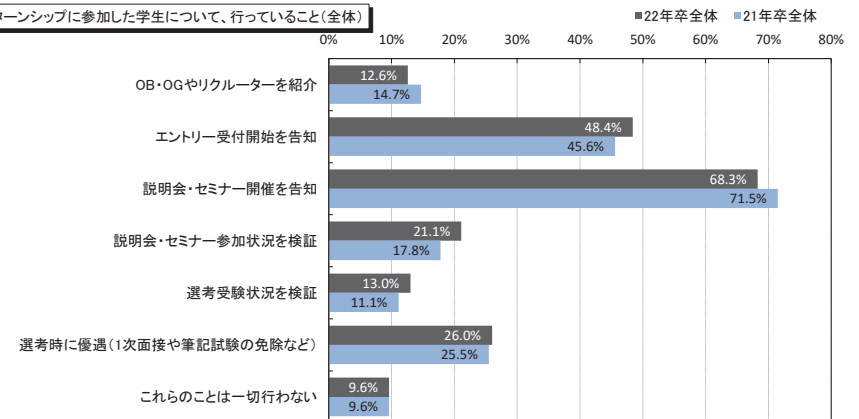


■インターンシップに参加した学生について、行っていること

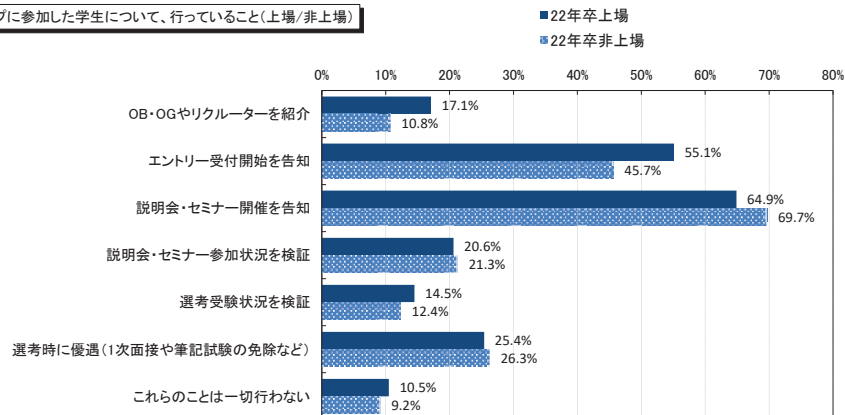
n=1,132

	全体		上場		非上場		製造		非製造	
	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒
OB・OGやリクレーターを紹介	12.6%	14.7%	17.1%	16.2%	10.8%	13.9%	14.8%	17.7%	11.2%	13.1%
エントリー受付開始を告知	48.4%	45.6%	55.1%	49.9%	45.7%	43.3%	46.0%	49.1%	50.0%	43.7%
説明会・セミナー開催を告知	68.3%	71.5%	64.9%	74.8%	69.7%	69.8%	65.7%	68.8%	70.0%	73.0%
説明会・セミナー参加状況を検証	21.1%	17.8%	20.6%	18.7%	21.3%	17.3%	17.0%	13.2%	23.7%	20.2%
選考受験状況を検証	13.0%	11.1%	14.5%	15.7%	12.4%	8.7%	10.7%	9.4%	14.4%	11.9%
選考時に優遇(1次面接や筆記試験の免除など)	26.0%	25.5%	25.4%	33.8%	26.3%	21.2%	27.0%	22.6%	25.4%	27.1%
これらのことは一切行わない	9.6%	9.6%	10.5%	4.8%	9.2%	12.2%	8.9%	9.6%	10.1%	9.7%

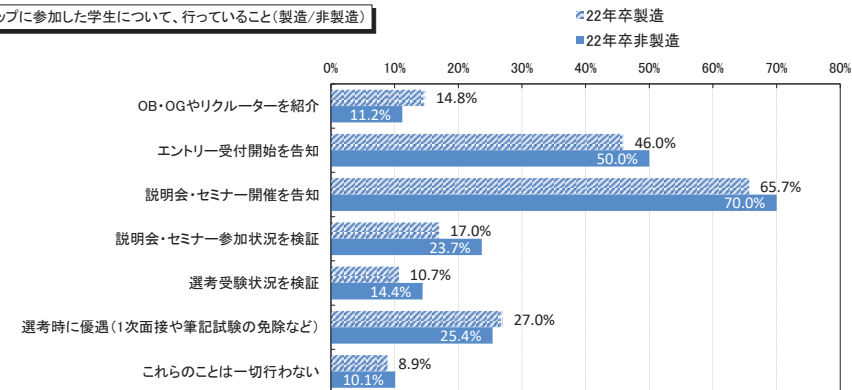
インターンシップに参加した学生について、行っていること(全体)



■ インターンシップに参加した学生について、行っていること(上場/非上場)



■ インターンシップに参加した学生について、行っていること(製造/非製造)



■ インターンシップに参加した学生について、行っていること(業種別)

※製造は建設を除く ※業種大分類の説明は最終ページ参照

	全体	建設	製造	商社	小売	金融	マスコミ	ソフトウェア・通信	サービス・インフラ	官公庁・公社・団体
OB・OGやリクレーターを紹介	12.6%	16.4%	13.4%	13.3%	6.7%	12.1%	5.9%	7.2%	13.0%	12.5%
エントリー受付開始を告知	48.4%	40.3%	51.1%	49.0%	54.7%	46.6%	58.8%	55.9%	48.0%	37.5%
説明会・セミナー開催を告知	68.3%	72.3%	59.6%	69.9%	72.0%	60.3%	76.5%	71.2%	69.5%	62.5%
説明会・セミナー参加状況を検証	21.1%	17.0%	16.9%	30.8%	20.0%	32.8%	29.4%	21.6%	22.4%	18.8%
選考受験状況を検証	13.0%	8.2%	13.0%	19.6%	17.3%	19.0%	11.8%	14.4%	11.0%	-
選考時に優遇(1次面接や筆記試験の免除など)	26.0%	28.3%	25.7%	26.6%	26.7%	27.6%	29.4%	19.8%	24.8%	12.5%
これらのことは一切行わない	9.6%	5.0%	12.4%	7.7%	9.3%	15.5%	5.9%	8.1%	11.0%	25.0%

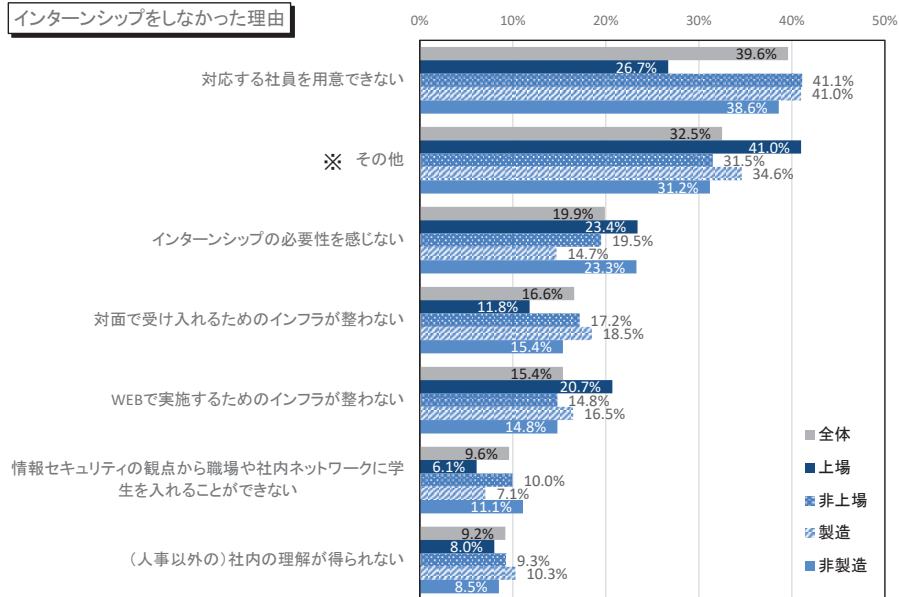
■ インターンシップに参加した学生について、行っていること(従業員規模別)

	全体	49人未満	50~99人	100~299人	300~499人	500~999人	1,000~4,999人	3,000~4,999人	5,000人以上
OB・OGやリクレーターを紹介	12.6%	11.8%	8.9%	9.5%	12.7%	11.0%	13.1%	23.0%	28.6%
エントリー受付開始を告知	48.4%	37.8%	39.9%	46.0%	43.1%	50.7%	60.2%	51.6%	53.8%
説明会・セミナー開催を告知	68.3%	70.0%	69.1%	67.8%	72.6%	68.0%	66.3%	69.3%	64.5%
説明会・セミナー参加状況を検証	21.1%	12.9%	17.1%	20.1%	23.3%	26.1%	18.5%	15.7%	32.5%
選考受験状況を検証	13.0%	14.9%	9.2%	10.4%	10.6%	18.6%	11.0%	11.6%	23.2%
選考時に優遇(1次面接や筆記試験の免除など)	26.0%	22.7%	20.0%	28.2%	30.4%	19.8%	31.0%	29.5%	23.3%
これらのことは一切行わない	9.6%	7.5%	11.3%	9.8%	8.0%	12.1%	9.6%	4.9%	8.0%

■ インターンシップをしなかった理由

	全体	上場	非上場	製造	非製造
回答数	961	108	853	377	584
対応する社員を用意できない	39.6%	26.7%	41.1%	41.0%	38.6%
情報セキュリティの観点から職場や社内ネットワークに学生を入れることができない	9.6%	6.1%	10.0%	7.1%	11.1%
WEBで実施するためのインフラが整わない	15.4%	20.7%	14.8%	16.5%	14.8%
対面で受け入れるためのインフラが整わない	16.6%	11.8%	17.2%	18.5%	15.4%
(人事以外の)社内の理解が得られない	9.2%	8.0%	9.3%	10.3%	8.5%
インターンシップの必要性を感じない	19.9%	23.4%	19.5%	14.7%	23.3%
その他	32.5%	41.0%	31.5%	34.6%	31.2%

■ インターンシップをしなかった理由



※「その他」の意見 (約半数に「コロナ」の記載がみられた。)

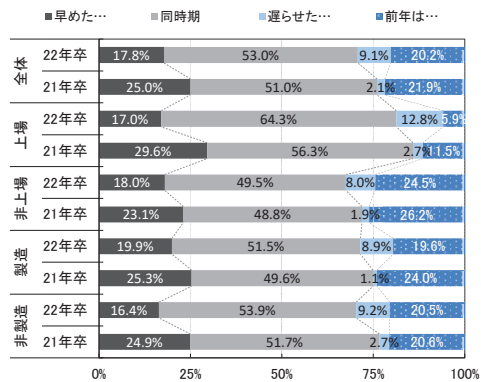
- ・コロナ禍により対面での実施が困難であったため。
- ・WEBでの開催に意味を見出せず、対面でのインターンシップを実施予定であったが、コロナの影響で中止した。
- ・コロナ対応で業務が逼迫していたため。
- ・コロナ禍でどのような動きをしたらよいかいわからなかった
- ・新型コロナウイルス感染拡大防止に伴い出入りを最小限に抑えるため。
- ・新型コロナウイルス対策を講じた実践型インターンシップを実施できない。
- ・新型コロナウイルスの感染状況を踏まえ、会社の方針として実施しなかった。

【採用スケジュール①～インターンシップ応募受付開始】

■時期

	22年卒	早めた(早める)		同時期		遅らせた(遅らせる)		前年は実施せず	
		22年卒	21年卒	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒
全体	17.8%	17.8%	53.0%	9.1%	20.2%				
上場	17.0%	17.0%	64.3%	12.8%	5.9%				
非上場	18.0%	18.0%	49.5%	8.0%	24.5%				
製造	19.9%	19.9%	51.5%	8.9%	19.6%				
非製造	16.4%	16.4%	53.9%	9.2%	20.5%				

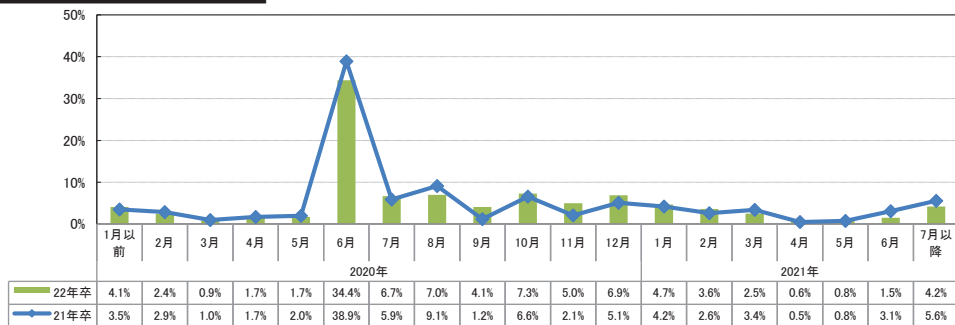
インターンシップ応募受付開始時期



■年月

年月	全体		上場		非上場		製造		非製造	
	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒
2020年	4.1%	3.5%	3.8%	0.8%	4.1%	4.6%	3.7%	4.3%	4.3%	2.9%
1月以前	2.4%	2.9%	1.1%	3.7%	2.9%	2.5%	2.7%	3.2%	2.3%	2.7%
2月	0.9%	1.0%	-	-	1.2%	1.4%	1.0%	1.1%	0.9%	0.9%
3月	1.7%	1.7%	1.5%	1.4%	1.8%	1.8%	1.3%	2.7%	1.9%	1.1%
4月	1.7%	2.0%	3.2%	1.0%	1.2%	2.4%	1.8%	2.6%	1.7%	1.6%
5月	34.4%	38.9%	40.6%	51.9%	32.4%	33.5%	33.2%	35.6%	35.2%	40.9%
6月	6.7%	5.9%	8.0%	8.5%	6.3%	4.8%	6.6%	5.2%	6.8%	6.3%
7月	7.0%	9.1%	7.6%	10.6%	6.8%	8.5%	7.0%	9.4%	7.0%	8.9%
8月	4.1%	1.2%	3.8%	0.9%	4.2%	1.3%	3.5%	1.9%	4.5%	0.8%
9月	7.3%	6.6%	8.3%	3.0%	6.9%	8.1%	7.3%	8.1%	7.2%	5.7%
10月	5.0%	2.1%	5.2%	1.5%	4.9%	2.3%	5.4%	2.7%	4.7%	1.7%
11月	6.9%	5.1%	6.2%	5.7%	7.2%	4.9%	6.3%	5.6%	7.3%	4.9%
12月	4.7%	4.2%	3.7%	2.7%	5.0%	4.9%	5.0%	1.8%	4.4%	5.7%
2021年	3.6%	2.6%	2.3%	1.5%	4.1%	3.1%	3.4%	2.5%	3.8%	2.7%
1月	2.5%	3.4%	0.1%	0.2%	3.3%	4.7%	2.6%	3.5%	2.4%	3.3%
2月	0.6%	0.5%	0.2%	-	0.7%	1.3%	1.1%	1.3%	0.3%	0.3%
3月	0.8%	0.8%	-	-	1.1%	1.1%	0.9%	1.1%	0.8%	0.6%
4月	1.5%	3.1%	1.6%	4.1%	1.5%	2.7%	1.7%	2.3%	1.4%	3.6%
5月	4.2%	5.6%	2.9%	2.6%	4.6%	6.8%	5.7%	5.2%	3.2%	5.8%
6月	7月以降									

インターンシップ応募受付開始時期(全体)

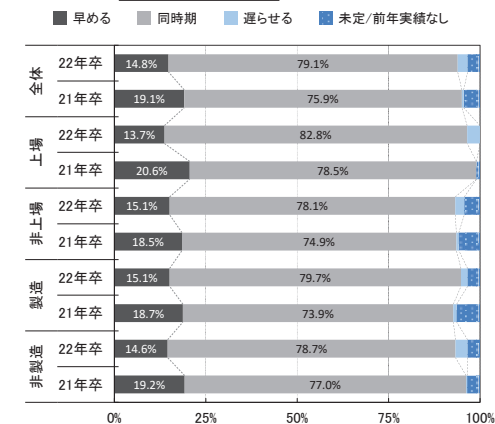


【採用スケジュール②～新卒採用エントリー受付開始】

■時期

	22年卒	早める		同時期		遅らせる		未定/前年実績なし	
		22年卒	21年卒	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒
全体	14.8%	14.8%	79.1%	2.7%	3.4%				
上場	19.1%	19.1%	75.9%	0.5%	4.5%				
非上場	15.1%	15.1%	78.1%	2.5%	4.3%				
製造	15.1%	15.1%	79.7%	1.8%	3.4%				
非製造	14.6%	14.6%	78.7%	3.3%	3.4%				

エントリー受付開始時期

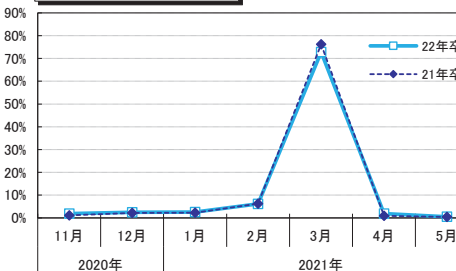


※選択肢の「早める」は「早める/早めた」を、「遅らせる」は「遅らせる/遅らせた」を指す。

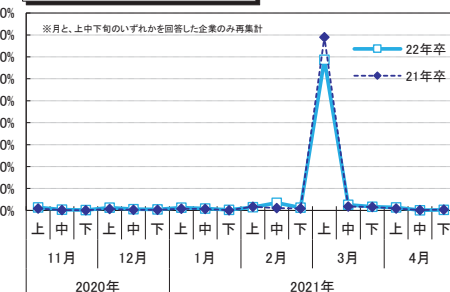
■年月

年月	全体		上場		非上場		製造		非製造	
	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒
2020年	5.6%	4.5%	13.0%	6.1%	3.7%	3.9%	5.3%	4.6%	5.8%	4.6%
10月以前	1.9%	1.1%	2.6%	1.6%	1.7%	1.0%	2.7%	1.2%	1.4%	1.2%
11月	2.5%	2.2%	4.4%	4.0%	2.0%	1.5%	2.2%	1.6%	2.7%	1.6%
12月	2.6%	2.3%	3.7%	3.3%	2.3%	1.9%	2.2%	2.7%	2.8%	2.7%
2021年	6.2%	6.3%	6.4%	7.0%	6.1%	6.0%	6.4%	7.9%	6.0%	7.9%
1月	72.8%	76.2%	62.4%	68.8%	75.5%	78.8%	73.6%	73.3%	72.3%	73.3%
2月	1.9%	0.9%	1.1%	0.5%	2.1%	1.0%	1.5%	0.8%	2.1%	0.8%
3月	0.5%	0.4%	0.4%	0.1%	0.6%	0.5%	0.3%	0.6%	0.6%	0.6%
4月	1.4%	0.9%	1.5%	0.6%	1.4%	1.0%	1.1%	0.9%	1.6%	0.9%
5月	0.1%	0.3%	-	-	0.1%	0.4%	0.1%	0.3%	0.1%	0.3%
6月	0.4%	0.5%	0.2%	1.7%	0.4%	0.1%	-	0.3%	0.6%	0.3%
7月	0.2%	0.1%	-	-	0.2%	0.2%	-	-	0.1%	-
8月	0.4%	0.4%	0.2%	0.2%	0.4%	0.5%	0.5%	1.2%	0.3%	1.2%
9月	0.1%	-	0.3%	-	-	-	-	-	0.1%	-
10月	0.3%	0.2%	0.4%	0.6%	0.3%	-	0.4%	0.4%	0.3%	0.4%
11月	0.4%	0.6%	0.7%	1.4%	0.3%	0.3%	0.4%	1.4%	0.4%	1.4%
12月	0.9%	0.4%	0.8%	0.8%	0.9%	0.2%	0.7%	0.3%	1.0%	0.3%
2022年	1.8%	2.9%	2.0%	3.2%	1.7%	2.7%	2.1%	2.4%	1.6%	2.4%
1月	0.2%	-	0.1%	0.2%	-	0.3%	-	0.1%	-	-
2月	18.8%	16.4%	30.1%	22.0%	15.8%	14.3%	18.8%	18.0%	18.7%	18.0%
3月										
4月以降										

エントリー受付開始時期(全体)



エントリー受付開始時期詳細(全体)



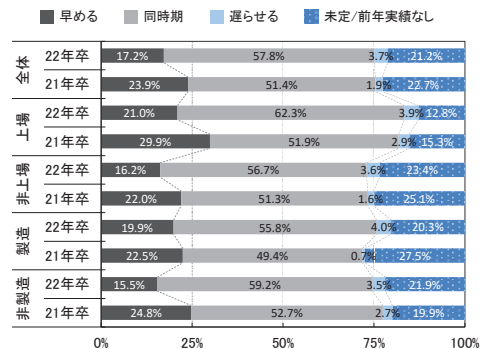
【採用スケジュール③～採用に直結しない会社説明会・セミナー開始】

■時期

		採用に直結しない会社説明会・セミナー開始時期		
		早める	同時期	遅らせる
全体	22年卒	17.2%	57.8%	3.7%
	21年卒	23.9%	51.4%	1.9%
上場	22年卒	21.0%	62.3%	3.9%
	21年卒	29.9%	51.9%	2.9%
非上場	22年卒	16.2%	56.7%	3.6%
	21年卒	22.0%	51.3%	1.6%
製造	22年卒	19.9%	55.8%	4.0%
	21年卒	22.5%	49.4%	0.7%
非製造	22年卒	15.5%	59.2%	3.5%
	21年卒	24.8%	52.7%	2.7%

※選抜肢の「早める」は「早める/早めた」を、「遅らせる」は「遅らせる/遅らせた」を指す。

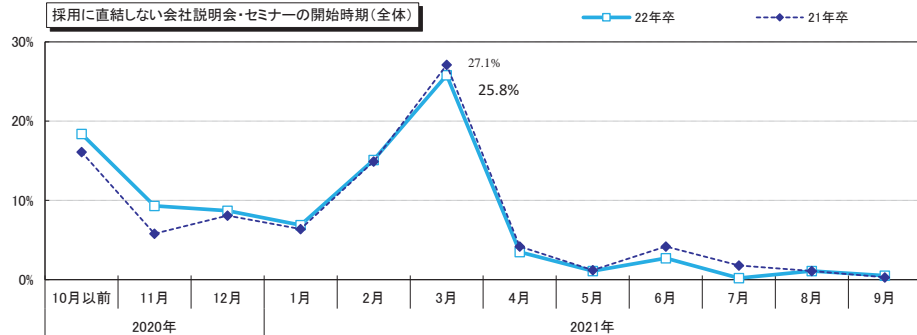
採用に直結しない会社説明会・セミナー開始時期



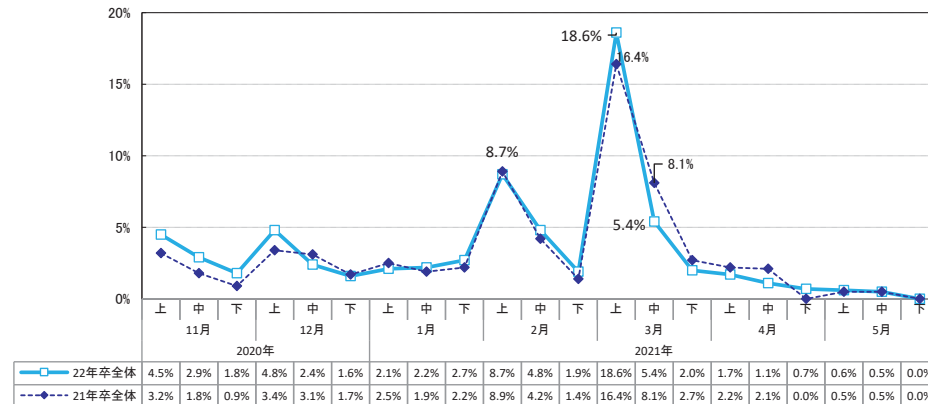
■年月

2020年	年月	全体		上場		非上場		製造		非製造	
		22年卒	21年卒	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒
2020年	10月以前	18.4%	16.1%	31.8%	30.7%	14.8%	11.5%	19.7%	13.0%	17.5%	18.0%
	11月	9.3%	5.8%	10.1%	8.5%	4.9%	11.4%	8.9%	7.9%	3.9%	3.9%
	12月	8.7%	8.1%	9.8%	8.0%	8.5%	8.1%	8.8%	8.5%	8.7%	7.8%
2021年	1月	6.9%	6.4%	7.1%	7.2%	6.1%	6.1%	6.2%	7.5%	7.3%	5.7%
	2月	15.1%	14.9%	10.8%	9.4%	16.3%	16.6%	14.9%	13.9%	15.3%	15.4%
	3月	25.8%	27.1%	17.0%	21.4%	28.1%	29.0%	23.6%	30.5%	27.2%	25.1%
	4月	3.5%	4.2%	1.9%	1.6%	4.0%	5.1%	3.4%	3.1%	3.7%	4.9%
	5月	1.1%	1.2%	1.0%	-	1.1%	1.5%	0.7%	-	1.4%	1.9%
	6月	2.7%	4.2%	3.6%	4.7%	2.5%	4.0%	1.8%	2.6%	3.3%	5.1%
	7月	0.2%	1.8%	-	2.3%	0.3%	1.7%	0.3%	0.5%	0.2%	2.6%
	8月	1.1%	1.1%	1.3%	0.4%	1.0%	1.3%	1.5%	1.0%	0.8%	1.1%
	9月	0.5%	0.3%	0.3%	-	0.5%	0.4%	0.9%	0.7%	0.2%	-
	10月	0.7%	1.5%	0.8%	0.4%	0.7%	1.8%	1.0%	2.2%	0.5%	1.0%
	11月	0.5%	0.3%	0.3%	0.4%	0.6%	0.3%	0.8%	0.8%	0.3%	-
	12月	1.0%	1.3%	0.3%	1.1%	1.2%	1.4%	1.3%	2.0%	0.8%	0.9%
2022年	1月	0.6%	0.9%	1.2%	1.6%	0.5%	0.7%	0.7%	1.2%	0.5%	0.8%
	2月	1.8%	1.5%	1.8%	1.4%	1.8%	1.6%	1.8%	0.5%	1.8%	2.1%
	3月	1.0%	3.3%	0.3%	0.4%	1.2%	4.2%	0.6%	2.9%	1.3%	3.5%
	4月以降	0.9%	0.1%	0.5%	0.4%	1.1%	-	0.7%	0.3%	1.1%	-
2020年2月以前		58.4%	51.3%	69.6%	63.8%	55.5%	47.2%	61.0%	51.8%	56.7%	50.8%

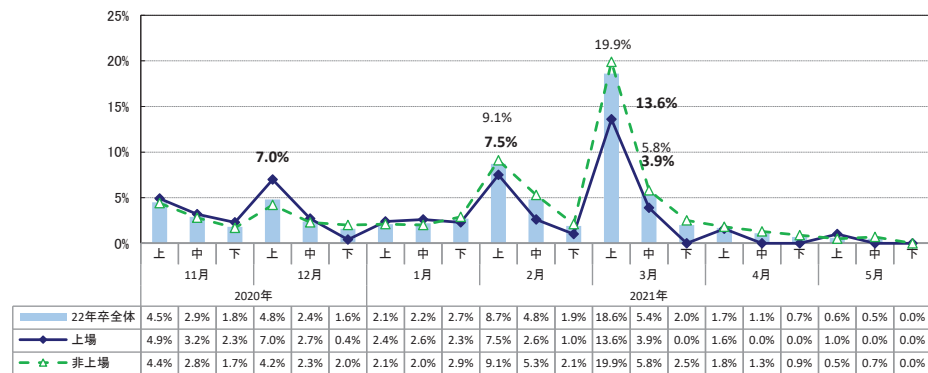
採用に直結しない会社説明会・セミナーの開始時期(全体)



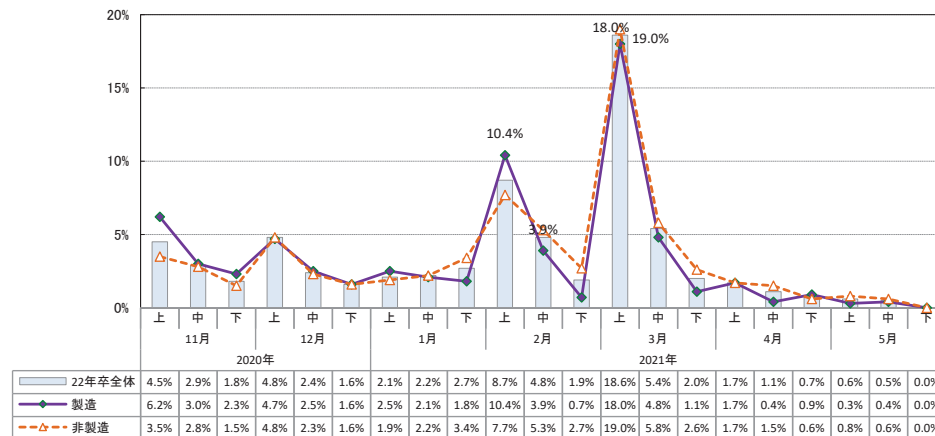
採用に直結しない会社説明会・セミナーの開始時期詳細(全体)



採用に直結しない会社説明会・セミナーの開始時期詳細(上場/非上場)



採用に直結しない会社説明会・セミナーの開始時期詳細(製造/非製造)





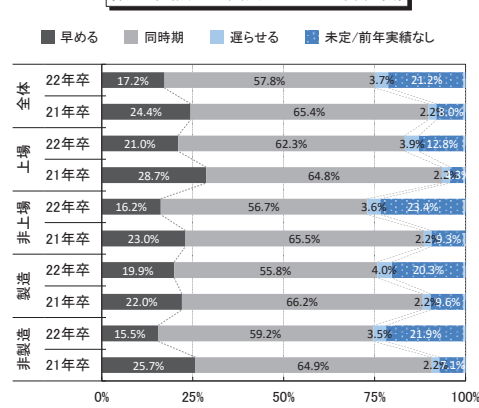
【採用スケジュール④～採用に直結する会社説明会・セミナー開始】

■時期

		採用に直結する会社説明会・セミナー開始時期			
		早める	同時期	遅らせる	未定/前年実績なし
全体 (n=1,468)	22年卒	17.2%	57.8%	3.7%	21.2%
	21年卒	24.4%	65.4%	2.2%	8.0%
上場	22年卒	21.0%	62.3%	3.9%	12.8%
	21年卒	28.7%	64.8%	2.2%	4.3%
非上場	22年卒	16.2%	56.7%	3.6%	23.4%
	21年卒	23.0%	65.5%	2.2%	9.3%
製造	22年卒	19.9%	55.8%	4.0%	20.3%
	21年卒	22.0%	66.2%	2.2%	9.6%
非製造	22年卒	15.5%	59.2%	3.5%	21.9%
	21年卒	25.7%	64.9%	2.2%	7.1%

※選抜社の「早める」は「早める/早めた」を、「遅らせる」は「遅らせる/遅らせた」を指す。

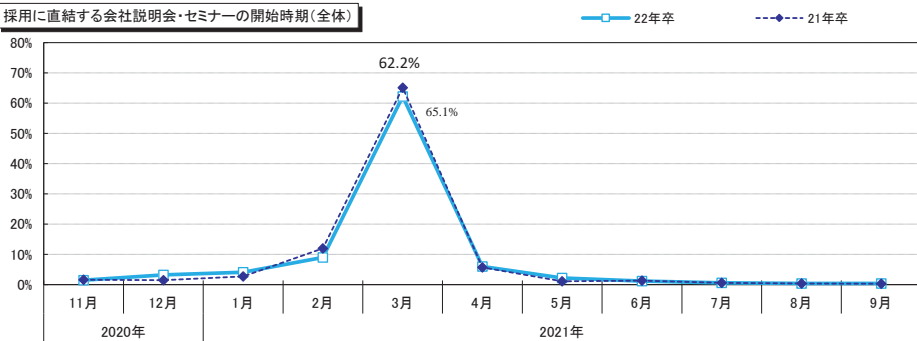
採用に直結する会社説明会・セミナー開始時期



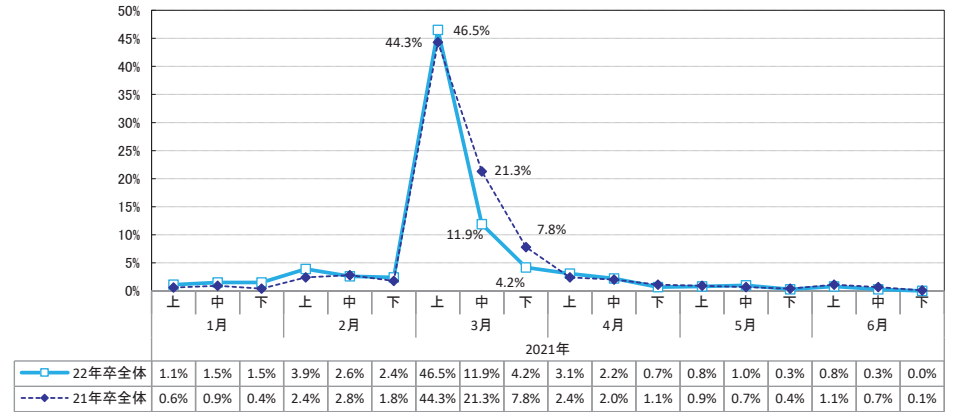
■年月

年月	n=1,762	全体		上場		非上場		製造		非製造	
		22年卒	21年卒	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒
2020年	10月以前	3.1%	1.7%	5.6%	2.7%	2.5%	1.4%	2.9%	0.4%	3.2%	2.5%
	11月	1.5%	1.6%	4.3%	2.8%	0.8%	1.1%	1.8%	1.7%	1.3%	1.5%
	12月	3.2%	1.5%	5.8%	0.9%	2.6%	1.7%	3.0%	1.6%	3.4%	1.4%
2021年	1月	4.1%	2.7%	6.2%	6.5%	3.6%	1.5%	3.3%	3.2%	4.6%	2.4%
	2月	9.0%	12.0%	11.9%	21.0%	8.2%	9.0%	8.8%	10.4%	9.1%	12.9%
	3月	62.2%	65.1%	54.4%	52.7%	64.2%	69.1%	64.2%	68.2%	61.0%	63.3%
	4月	6.0%	5.7%	2.4%	4.9%	6.8%	5.9%	5.3%	5.7%	6.4%	5.6%
	5月	2.2%	1.1%	0.1%	0.3%	2.7%	1.4%	2.1%	0.4%	2.2%	1.5%
	6月	1.2%	1.3%	0.2%	0.2%	1.5%	1.7%	1.0%	1.4%	1.3%	1.3%
	7月	0.6%	0.6%	0.3%	-	0.6%	0.8%	0.3%	0.7%	0.7%	0.5%
	8月	0.4%	0.4%	0.5%	0.3%	0.3%	0.4%	0.5%	0.7%	0.3%	0.2%
	9月	0.4%	0.3%	-	-	0.5%	0.4%	0.5%	-	0.3%	0.4%
	10月	0.4%	0.2%	0.6%	-	0.4%	0.2%	0.5%	0.5%	0.4%	-
	11月	0.2%	0.3%	0.7%	0.7%	0.1%	0.1%	0.2%	0.5%	0.3%	0.2%
	12月	0.4%	0.4%	0.4%	0.7%	0.4%	0.4%	0.4%	0.2%	0.4%	0.6%
2022年	1月	0.2%	0.6%	0.2%	0.9%	0.2%	0.5%	0.2%	1.0%	0.2%	0.4%
	2月	1.2%	1.2%	2.9%	2.8%	0.8%	0.7%	0.8%	1.0%	1.4%	1.3%
	3月	3.2%	2.8%	3.1%	2.6%	3.3%	2.9%	3.7%	2.0%	3.0%	3.3%
	4月以降	0.5%	0.5%	0.4%	-	0.5%	0.7%	0.3%	0.6%	0.6%	0.5%

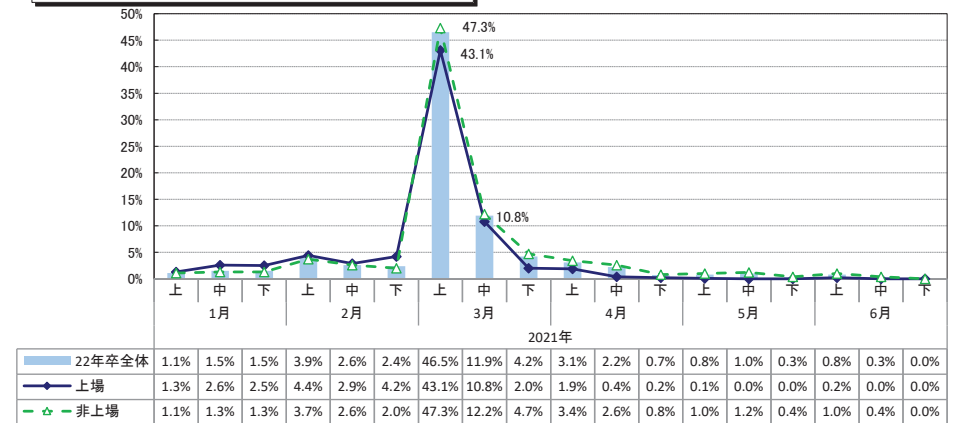
採用に直結する会社説明会・セミナーの開始時期(全体)



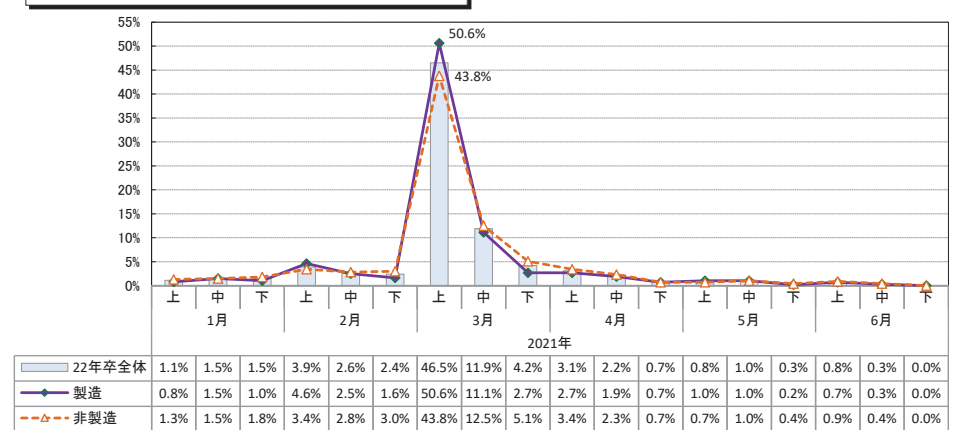
採用に直結する会社説明会・セミナーの開始時期詳細(全体)



採用に直結する会社説明会・セミナーの開始時期詳細(上場/非上場)



採用に直結する会社説明会・セミナーの開始時期詳細(製造/非製造)



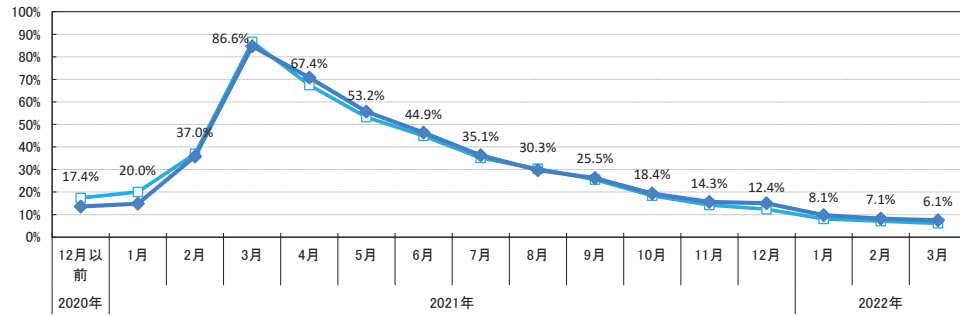
【採用セミナー実施のピーク】

■採用セミナーを実施する予定のある月(複数回答)

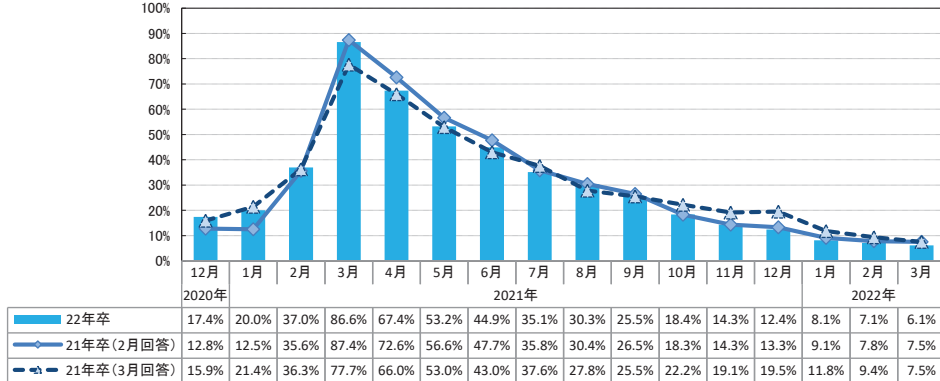
n=1,853		全体		上場		非上場		製造		非製造	
		22年卒	21年卒	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒
2020年	12月以前	17.4%	13.6%	29.1%	18.6%	14.2%	11.7%	18.3%	16.1%	16.9%	12.2%
2021年	1月	20.0%	14.9%	32.8%	20.8%	16.4%	12.7%	20.8%	14.8%	19.4%	15.0%
	2月	37.0%	35.8%	48.7%	46.7%	33.8%	31.6%	37.9%	36.1%	36.4%	35.6%
	3月	86.6%	84.7%	89.5%	86.5%	85.8%	84.1%	88.9%	86.4%	85.2%	83.8%
	4月	67.4%	70.8%	61.3%	76.3%	69.1%	68.7%	66.6%	67.2%	67.9%	72.8%
	5月	53.2%	55.7%	42.8%	56.9%	56.1%	55.2%	49.4%	50.2%	55.6%	58.7%
	6月	44.9%	46.4%	34.1%	47.5%	47.9%	46.0%	41.3%	39.5%	47.2%	50.3%
	7月	35.1%	36.3%	25.7%	35.7%	37.7%	36.5%	31.7%	29.3%	37.3%	40.2%
	8月	30.3%	29.7%	23.1%	30.2%	32.4%	29.5%	25.9%	24.6%	33.1%	32.6%
	9月	25.5%	26.2%	15.6%	26.0%	28.3%	26.3%	20.4%	20.0%	28.8%	29.7%
	10月	18.4%	19.4%	11.4%	19.9%	20.3%	19.2%	13.9%	12.5%	21.2%	23.2%
	11月	14.3%	15.6%	9.4%	16.3%	15.7%	15.3%	10.4%	9.7%	16.8%	18.9%
	12月	12.4%	15.8%	8.5%	16.4%	13.6%	14.4%	9.4%	9.2%	14.3%	18.2%
2022年	1月	8.1%	9.8%	6.3%	11.6%	8.6%	9.2%	5.7%	5.4%	9.7%	12.3%
	2月	7.1%	8.2%	4.8%	11.1%	7.7%	7.1%	5.0%	5.6%	8.4%	9.7%
	3月	6.1%	7.5%	4.7%	8.1%	6.5%	7.3%	4.7%	7.0%	7.1%	7.8%

採用セミナー実施予定のある月(全体)

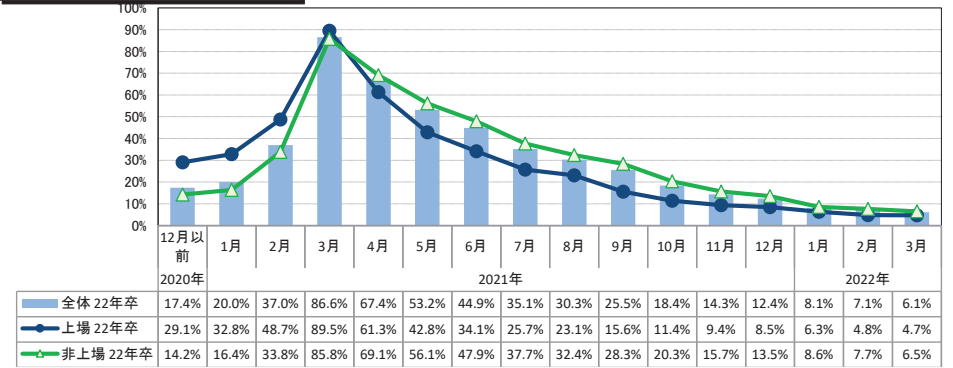
○ 22年卒    ● 21年卒



※21年卒回答時期別との比較(前年は新型コロナウイルスの影響で回答時期によって傾向が異なったため)



採用セミナー実施予定のある月(上場・非上場)



■採用セミナーを実施する予定のある月(複数回答)  
(業種別)

※製造は建設を除く    ※業種大分類の説明は最終ページ参照

回答数		22年卒	上場	非上場	建設	製造	商社	小売	金融	マスコミ	ソフトウェア・通信	サービス・インフラ	官公庁・公社・団体
		全体											
2020年	12月以前	1853	418	1435	245	505	230	91	85	28	204	425	40
2021年	1月	17.4%	29.1%	14.2%	19.6%	17.2%	13.9%	17.6%	4.7%	14.3%	18.6%	18.4%	15.0%
	2月	20.0%	32.8%	16.4%	20.4%	21.2%	20.0%	23.1%	7.1%	14.3%	21.6%	18.4%	20.0%
	3月	37.0%	48.7%	33.8%	37.6%	38.2%	43.0%	42.9%	27.1%	32.1%	42.6%	31.8%	32.5%
	4月	86.6%	89.5%	85.8%	88.6%	89.1%	83.9%	89.0%	84.7%	78.6%	86.8%	84.5%	82.5%
	5月	67.4%	61.3%	69.1%	70.6%	63.2%	61.7%	75.8%	70.6%	35.7%	75.5%	67.8%	62.5%
	6月	53.2%	42.8%	56.1%	55.1%	44.6%	51.7%	65.9%	57.6%	21.4%	63.7%	54.8%	27.5%
	7月	44.9%	34.1%	47.9%	47.3%	36.2%	40.9%	62.6%	29.4%	10.7%	57.8%	46.6%	12.5%
	8月	35.1%	25.7%	37.7%	38.4%	25.9%	28.7%	52.7%	17.6%	7.1%	44.6%	37.4%	10.0%
	9月	30.3%	23.1%	32.4%	31.0%	21.6%	23.5%	47.3%	18.8%	3.6%	38.7%	33.9%	7.5%
	10月	25.5%	15.6%	28.3%	25.3%	16.2%	20.0%	39.6%	16.5%	3.6%	28.4%	30.4%	7.5%
	11月	18.4%	11.4%	20.3%	18.8%	9.7%	13.0%	26.4%	11.8%	-	15.7%	24.7%	2.5%
	12月	14.3%	9.4%	15.7%	15.5%	6.1%	7.0%	24.2%	10.6%	-	9.3%	19.8%	2.5%
2022年	12月	12.4%	8.5%	13.5%	13.5%	5.9%	5.2%	19.8%	5.9%	-	8.8%	17.4%	2.5%
2022年	1月	8.1%	6.3%	8.6%	7.8%	4.0%	3.0%	14.3%	3.5%	-	1.5%	12.0%	-
	2月	7.1%	4.8%	7.7%	6.5%	3.8%	2.2%	11.0%	4.7%	3.6%	2.5%	10.8%	2.5%
	3月	6.1%	4.7%	6.5%	5.7%	3.8%	3.0%	11.0%	4.7%	-	2.9%	7.8%	7.5%

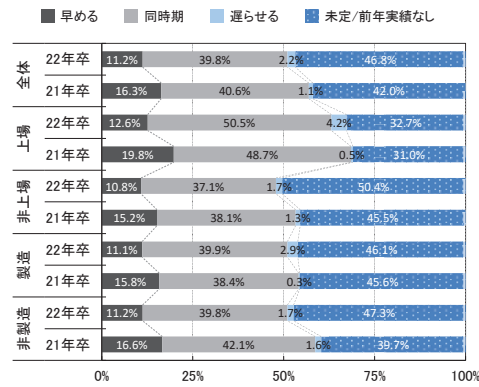
【採用スケジュール⑤～OB・OG・リクレーターによる面談開始】

■時期

n=975		早める		同時期		遅らせる		未定/前年実績なし	
		22年卒	21年卒	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒
全体	22年卒	11.2%	39.8%	2.2%	46.8%				
	21年卒	16.3%	40.6%	1.1%	42.0%				
上場	22年卒	12.6%	50.5%	4.2%	32.7%				
	21年卒	19.8%	48.7%	0.5%	31.0%				
非上場	22年卒	10.8%	37.1%	1.7%	50.4%				
	21年卒	15.2%	38.1%	1.3%	45.5%				
製造	22年卒	11.1%	39.9%	2.9%	46.1%				
	21年卒	15.8%	38.4%	0.3%	45.6%				
非製造	22年卒	11.2%	39.8%	1.7%	47.3%				
	21年卒	16.6%	42.1%	1.6%	39.7%				

※選抜肢の「早める」は「早める/早めた」を、「遅らせる」は「遅らせる/遅らせた」を指す。

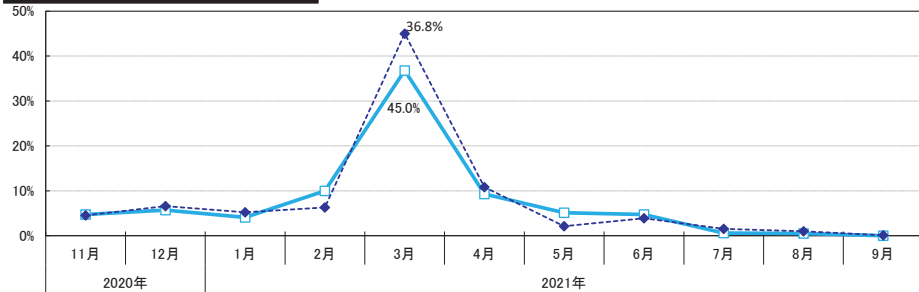
OB・OG・リクレーターによる面談開始時期



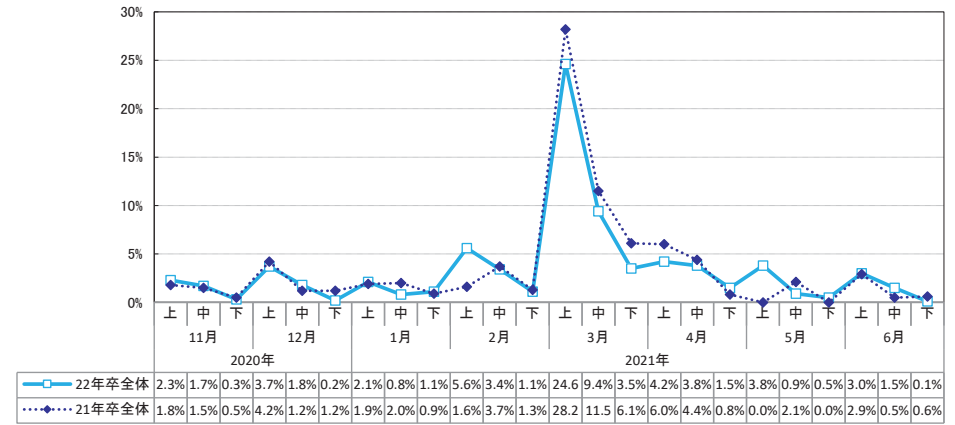
■年月

n=635	年月	全体		上場		非上場		製造		非製造	
		22年卒	21年卒	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒
2020年	10月以前	11.0%	7.5%	13.1%	16.3%	10.3%	4.6%	8.8%	6.3%	12.5%	8.3%
	11月	4.7%	4.5%	7.7%	7.7%	3.8%	3.5%	5.3%	7.6%	4.3%	2.2%
	12月	5.7%	6.6%	10.9%	13.4%	4.1%	4.4%	9.8%	7.5%	2.9%	6.0%
2021年	1月	4.1%	5.2%	6.3%	9.3%	3.4%	3.9%	5.5%	5.8%	3.1%	4.9%
	2月	10.0%	6.3%	15.2%	5.6%	8.4%	6.6%	7.7%	4.6%	11.6%	7.6%
	3月	36.8%	45.0%	22.7%	28.0%	41.0%	50.5%	37.9%	46.5%	35.9%	43.9%
	4月	9.3%	10.8%	7.1%	7.2%	10.0%	12.0%	8.5%	7.6%	9.9%	13.1%
	5月	5.1%	2.1%	4.5%	1.7%	5.3%	2.2%	3.4%	2.1%	6.2%	2.0%
	6月	4.7%	3.9%	2.5%	2.5%	5.3%	4.4%	2.4%	2.9%	6.2%	4.6%
	7月	0.6%	1.5%	-	2.6%	0.8%	1.1%	-	2.5%	1.0%	0.7%
	8月	0.5%	1.0%	-	0.4%	0.6%	1.2%	-	2.1%	0.8%	0.2%
	9月	0.6%	0.1%	-	-	-	0.2%	-	-	-	0.2%
	10月	0.6%	0.6%	-	1.9%	0.8%	0.2%	1.5%	1.5%	-	-
	11月	0.6%	0.6%	1.6%	0.7%	0.3%	0.5%	1.4%	0.4%	-	0.7%
	12月	1.2%	0.4%	2.4%	-	0.8%	0.5%	2.4%	-	0.4%	0.7%
2022年	1月	0.4%	0.4%	1.0%	-	0.2%	0.5%	0.9%	-	-	0.7%
	2月	1.0%	1.0%	1.8%	0.7%	0.7%	1.1%	1.0%	1.6%	1.0%	0.6%
	3月	2.4%	1.8%	1.2%	1.9%	2.8%	1.8%	1.9%	0.4%	2.9%	2.9%
	4月以降	1.5%	0.7%	2.0%	0.2%	1.3%	0.8%	1.6%	0.4%	1.3%	0.9%
2021年2月以前		35.5%	30.1%	53.2%	52.3%	30.0%	23.0%	37.1%	31.8%	34.4%	29.0%

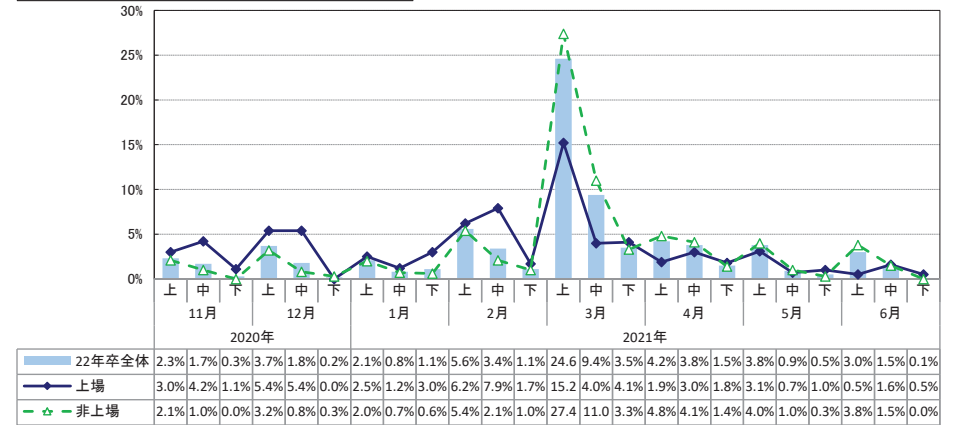
OB・OG・リクレーターによる面談開始時期(全体)



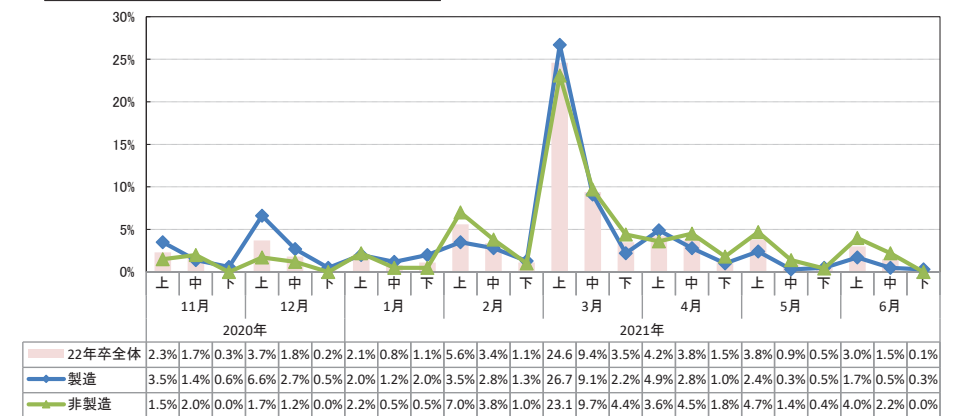
OB・OG・リクレーターによる面談開始時期詳細(全体)



OB・OG・リクレーターによる面談開始時期詳細(上場/非上場)



OB・OG・リクレーターによる面談開始時期詳細(製造/非製造)



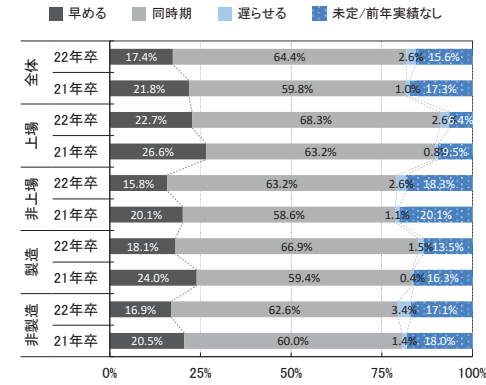
### 【採用スケジュール⑥～エントリーシート受付開始】

#### ■時期

n=1,610		時期			
		早める	同時期	遅らせる	未定/前年実績なし
全体	22年卒	17.4%	64.4%	2.6%	15.6%
	21年卒	21.8%	59.8%	1.0%	17.3%
上場	22年卒	22.7%	68.3%	2.6%	6.4%
	21年卒	26.6%	63.2%	0.8%	9.5%
非上場	22年卒	15.8%	63.2%	2.6%	18.3%
	21年卒	20.1%	58.6%	1.1%	20.1%
製造	22年卒	18.1%	66.9%	1.5%	13.5%
	21年卒	24.0%	59.4%	0.4%	16.3%
非製造	22年卒	16.9%	62.6%	3.4%	17.1%
	21年卒	20.5%	60.0%	1.4%	18.0%

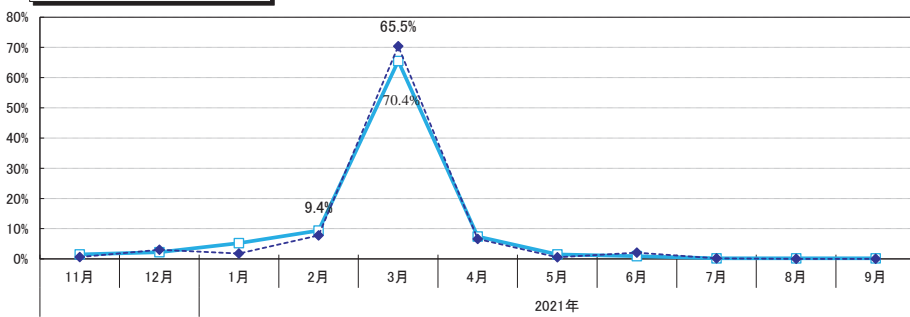
※選択肢の「早める」は「早める/早めた」を、「遅らせる」は「遅らせる/遅らせた」を指す。

#### エントリーシート受付開始時期

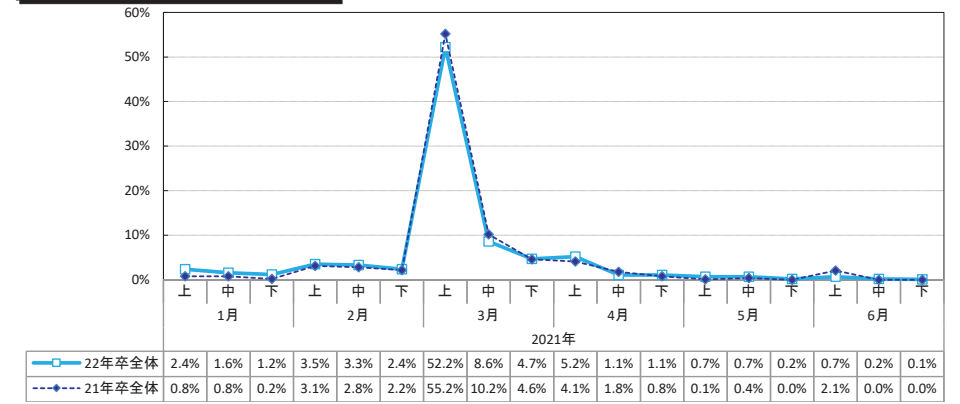


■年月	n=1,479	全体		上場		非上場		製造		非製造	
		22年卒	21年卒	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒
2020年	20年卒は前年同月										
	10月以前	2.4%	2.0%	3.8%	3.7%	2.0%	1.4%	1.5%	1.7%	3.1%	2.2%
	11月	1.5%	0.6%	2.8%	0.1%	1.1%	0.8%	1.4%	0.5%	1.6%	0.7%
	12月	2.2%	3.0%	3.8%	5.8%	1.7%	2.0%	3.3%	2.7%	1.3%	3.3%
2021年	1月	5.2%	1.8%	11.2%	4.3%	3.4%	0.9%	5.1%	1.9%	5.3%	1.8%
	2月	9.4%	7.8%	13.8%	12.6%	8.0%	6.1%	12.8%	8.2%	6.9%	7.6%
	3月	65.5%	70.4%	56.7%	62.3%	68.2%	73.4%	63.7%	73.9%	66.8%	68.1%
	4月	7.4%	6.6%	4.3%	4.8%	8.4%	7.2%	7.1%	4.6%	7.6%	7.9%
	5月	1.5%	0.3%	0.6%	0.3%	1.8%	0.6%	0.7%	0.4%	2.1%	0.6%
	6月	0.9%	2.1%	-	0.7%	1.2%	2.6%	0.6%	1.1%	1.1%	2.7%
	7月	0.2%	0.2%	-	-	0.3%	0.3%	0.4%	-	0.1%	0.3%
	8月	0.2%	-	-	-	0.2%	-	0.2%	-	0.2%	-
	9月	0.2%	-	-	-	0.3%	-	0.1%	-	0.3%	-
	10月	0.1%	-	-	-	0.2%	-	-	-	0.2%	-
	11月	0.1%	0.3%	-	1.1%	0.1%	-	0.1%	0.8%	-	-
	12月	0.1%	0.6%	-	0.2%	0.8%	-	0.5%	0.2%	0.6%	0.6%
2022年	1月	0.1%	0.2%	-	0.5%	0.1%	-	-	0.2%	0.3%	
	2月	0.6%	0.6%	1.1%	0.5%	0.5%	0.7%	0.5%	1.2%	0.7%	
	3月	1.9%	3.0%	1.4%	2.9%	2.0%	3.1%	2.3%	2.3%	1.5%	
	4月以降	0.4%	0.1%	0.4%	0.3%	0.4%	0.1%	-	0.2%	0.1%	

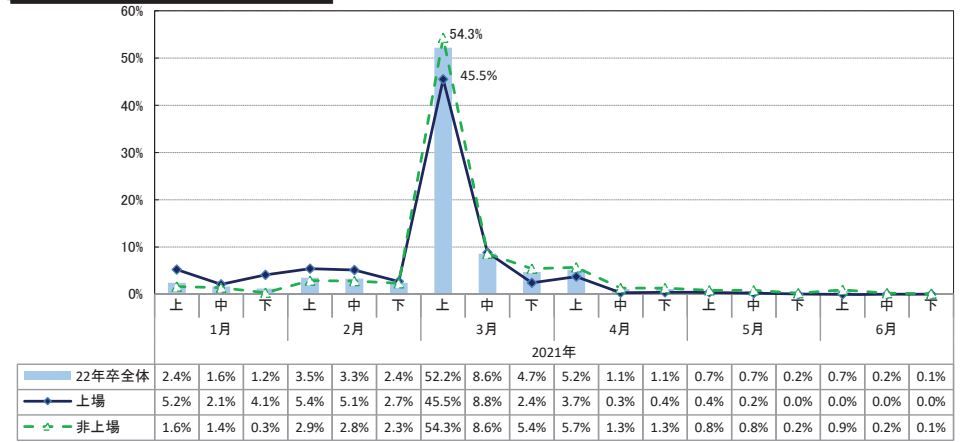
#### エントリーシート受付開始時期(全体)



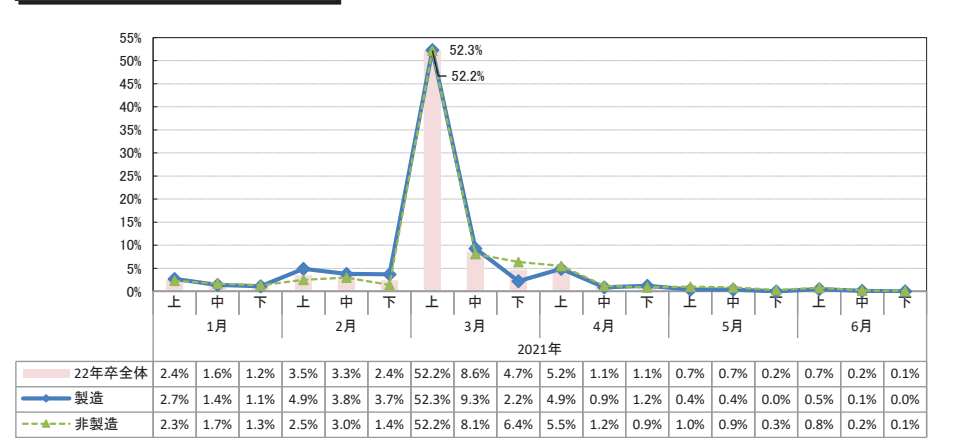
#### エントリーシート受付開始時期詳細(全体)



#### エントリーシート受付開始時期詳細(上場/非上場)



#### エントリーシート受付開始時期詳細(製造/非製造)



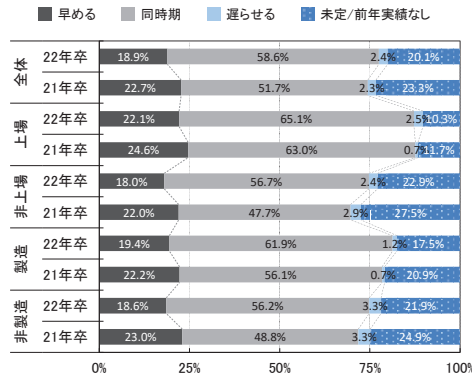
【採用スケジュール⑦～エントリーシート結果通知開始】

■時期

		時期			未定/前年実績なし
		早める	同時期	遅らせる	
全体 n=1,379	22年卒	18.9%	58.6%	2.4%	20.1%
	21年卒	22.7%	51.7%	2.3%	23.3%
上場	22年卒	22.1%	65.1%	2.5%	10.3%
	21年卒	24.6%	63.0%	0.7%	11.7%
非上場	22年卒	18.0%	56.7%	2.4%	22.9%
	21年卒	22.0%	47.7%	2.9%	27.5%
製造	22年卒	19.4%	61.9%	1.2%	17.5%
	21年卒	22.2%	56.1%	0.7%	20.9%
非製造	22年卒	18.6%	56.2%	3.3%	21.9%
	21年卒	23.0%	48.8%	3.3%	24.9%

※選択肢の「早める」は「早める/早めたを」、「遅らせる」は「遅らせる/遅らせた」を指す。

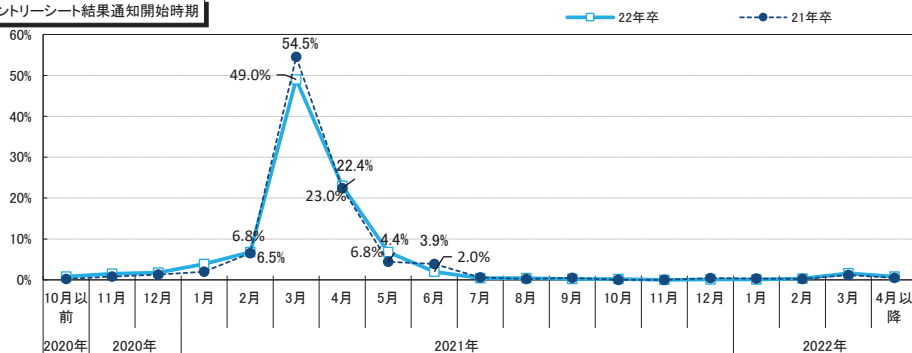
エントリーシート結果通知開始時期



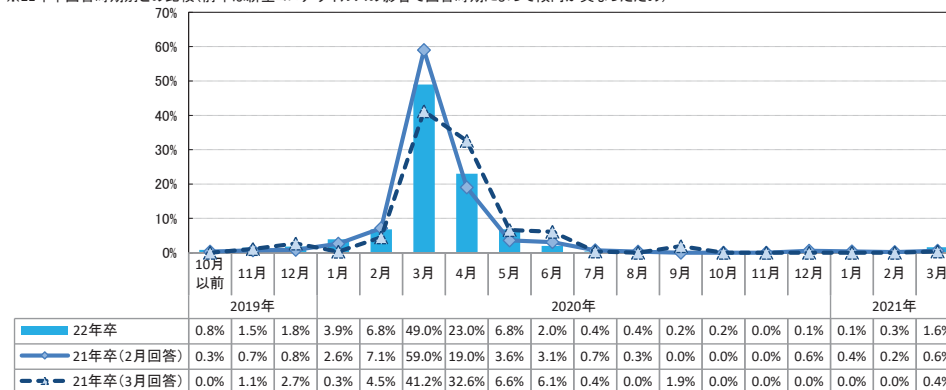
■年月

年月	n=1,212	全体		上場		非上場		製造		非製造	
		22年卒	21年卒	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒
2020年	10月以前	0.8%	0.2%	1.1%	0.5%	0.7%	0.1%	0.6%	0.2%	1.0%	0.2%
	11月	1.5%	0.8%	3.2%	1.0%	1.0%	0.8%	1.1%	1.6%	1.8%	0.3%
	12月	1.8%	1.3%	2.5%	2.4%	1.6%	0.9%	1.8%	1.4%	1.8%	1.2%
2021年	1月	3.9%	2.0%	7.8%	4.4%	2.7%	1.1%	4.3%	1.6%	3.7%	2.4%
	2月	6.8%	6.5%	11.8%	11.1%	5.3%	4.7%	8.8%	7.9%	5.4%	5.4%
	3月	49.0%	54.5%	47.6%	50.6%	49.5%	56.0%	52.5%	58.1%	46.4%	51.8%
	4月	23.0%	22.4%	19.8%	19.3%	24.1%	23.6%	20.6%	22.2%	24.9%	22.6%
	5月	6.8%	4.4%	2.8%	4.7%	8.0%	4.3%	5.4%	2.9%	7.8%	5.5%
	6月	2.0%	3.9%	0.3%	1.2%	2.5%	4.9%	1.4%	2.2%	2.4%	5.1%
	7月	0.4%	0.6%	-	0.9%	0.5%	0.5%	-	0.2%	0.7%	0.9%
	8月	0.4%	0.2%	-	-	0.5%	0.3%	0.7%	-	0.2%	0.4%
	9月	0.2%	0.5%	-	-	0.2%	0.7%	0.2%	-	0.2%	0.8%
	10月	0.2%	-	-	-	0.3%	-	0.3%	-	0.2%	-
	11月	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	12月	0.1%	0.4%	-	-	0.2%	0.6%	0.2%	-	0.1%	0.7%
2022年	1月	0.1%	0.3%	-	1.0%	0.2%	-	0.7%	0.2%	-	-
	2月	0.3%	0.2%	0.4%	0.6%	0.3%	-	-	0.6%	0.3%	
	3月	1.6%	1.2%	1.7%	1.6%	1.6%	1.0%	1.6%	0.7%	1.5%	
	4月以降	0.8%	0.5%	1.0%	0.6%	0.8%	0.5%	0.6%	0.2%	1.0%	

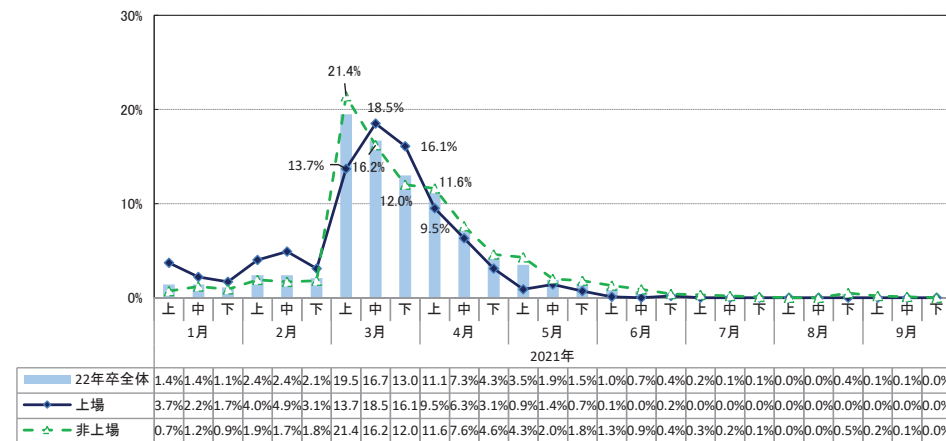
エントリーシート結果通知開始時期



※21年卒回答時期別の比較(前年は新型コロナウイルスの影響で回答時期によって傾向が異なったため)



エントリーシート結果通知時期詳細(上場/非上場)

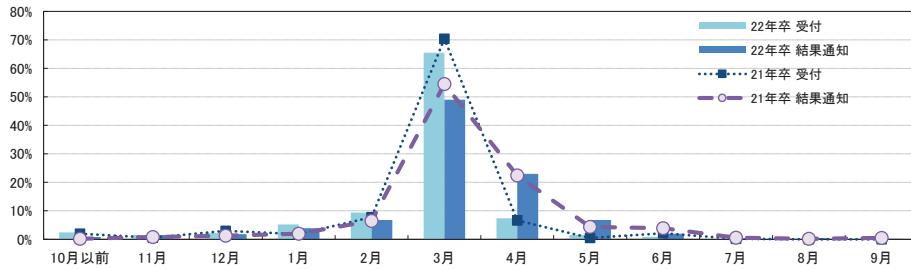


【採用スケジュール～エントリーシート受付開始と結果通知開始の比較】

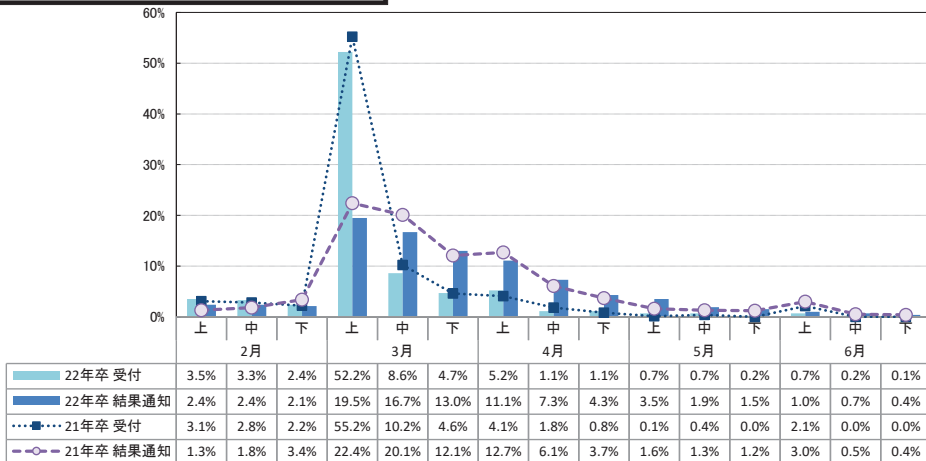
※エントリーシート受付開始時期と結果通知開始時期の比較

■年月		22年卒											
		全体		上場		非上場		製造		非製造			
		受付	結果通知	受付	結果通知	受付	結果通知	受付	結果通知	受付	結果通知	受付	結果通知
2020年	10月以前	2.4%	0.8%	3.8%	1.1%	2.0%	0.7%	1.5%	0.6%	3.1%	1.0%		
	11月	1.5%	1.5%	2.8%	3.2%	1.1%	1.0%	1.4%	1.1%	1.6%	1.8%		
	12月	2.2%	1.8%	3.8%	2.5%	1.7%	1.6%	3.3%	1.8%	1.3%	1.8%		
2021年	1月	5.2%	3.9%	11.2%	7.8%	3.4%	2.7%	5.1%	4.3%	5.3%	3.7%		
	2月	9.4%	6.8%	13.8%	11.8%	8.0%	5.3%	12.8%	8.8%	6.9%	5.4%		
	3月	65.5%	49.0%	56.7%	47.6%	68.2%	49.5%	63.7%	52.5%	66.8%	46.4%		
	4月	7.4%	23.0%	4.3%	19.8%	8.4%	24.1%	7.1%	20.6%	7.6%	24.9%		
	5月	1.5%	6.8%	0.6%	2.8%	1.8%	8.0%	0.7%	5.4%	2.1%	7.8%		
	6月	0.9%	2.0%	-	0.3%	1.2%	2.5%	0.6%	1.4%	1.1%	2.4%		
	7月	0.2%	0.4%	-	-	0.3%	0.5%	0.4%	-	0.1%	0.7%		
	8月	0.2%	0.4%	-	-	0.2%	0.5%	0.2%	0.7%	0.2%	0.2%		
	9月	0.2%	0.2%	-	-	0.3%	0.2%	0.1%	0.2%	0.3%	0.2%		
	10月	0.1%	0.2%	-	-	0.2%	0.3%	-	0.3%	0.2%	0.2%		
	11月	0.1%	0.1%	-	-	0.1%	-	0.1%	-	-	-		
	12月	0.1%	0.1%	-	-	0.2%	0.2%	-	0.2%	-	0.1%		
2022年	1月	0.1%	0.1%	-	-	0.1%	0.2%	-	-	0.2%	0.2%		
	2月	0.6%	0.3%	1.1%	0.4%	0.5%	0.3%	0.5%	-	0.7%	0.6%		
	3月	1.9%	1.6%	1.4%	1.7%	2.0%	1.6%	2.3%	1.6%	1.5%	1.6%		
	4月以降	0.4%	0.8%	0.4%	1.0%	0.4%	0.8%	-	0.6%	0.7%	1.0%		

エントリーシート受付開始時期と結果通知開始時期(全体)



エントリーシート受付開始時期と結果通知開始時期詳細(全体)

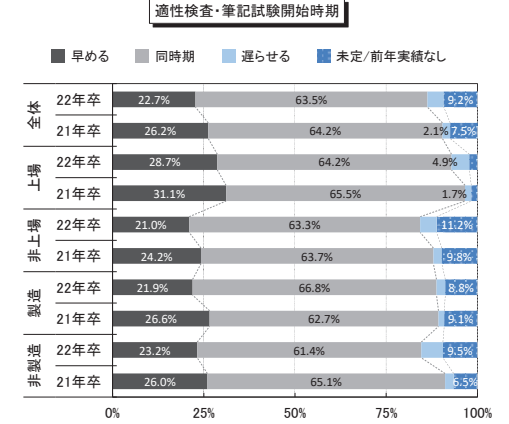


【採用スケジュール⑧～適性検査・筆記試験開始】

■時期

n=1,747		適性検査・筆記試験開始時期			
		早める	同時期	遅らせる	未定/前年実績なし
全体	22年卒	22.7%	63.5%	4.5%	9.2%
	21年卒	26.2%	64.2%	2.1%	7.5%
上場	22年卒	28.7%	64.2%	4.9%	2.2%
	21年卒	31.1%	65.5%	1.7%	1.7%
非上場	22年卒	21.0%	63.3%	4.5%	11.2%
	21年卒	24.2%	63.7%	2.3%	9.8%
製造	22年卒	21.9%	66.8%	2.4%	8.8%
	21年卒	26.6%	62.7%	1.6%	9.1%
非製造	22年卒	23.2%	61.4%	5.9%	9.5%
	21年卒	26.0%	65.1%	2.4%	6.5%

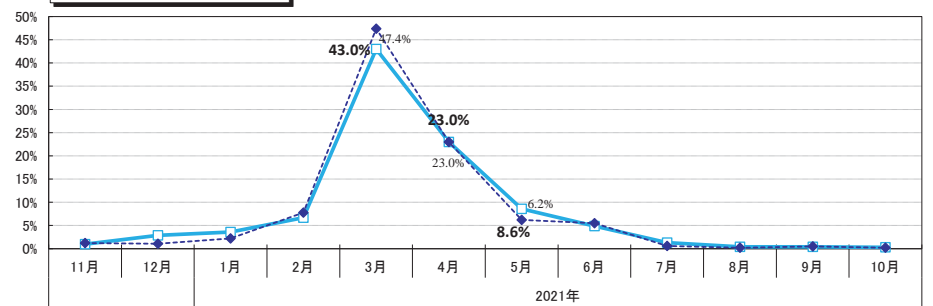
※選択肢の「早める」は「早める/早めた」を、「遅らせる」は「遅らせる/遅らせた」を指す。



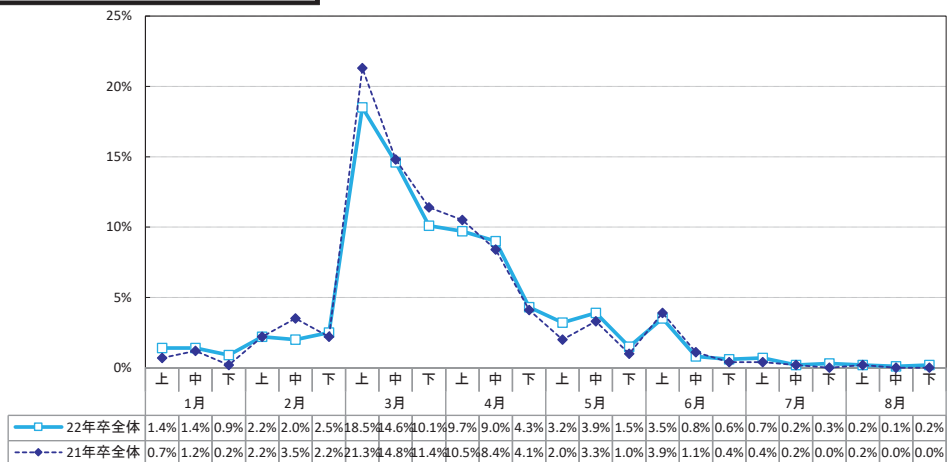
■年月 n=904

20年卒は前年同月		全体		上場		非上場		製造		非製造	
		22年卒	21年卒	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒
2020年	10月以前	1.4%	0.4%	2.3%	1.0%	1.1%	0.1%	0.9%	0.7%	1.7%	0.2%
	11月	1.0%	1.2%	2.9%	2.2%	0.4%	0.9%	0.8%	0.5%	1.1%	1.7%
	12月	2.9%	1.1%	5.4%	1.2%	2.1%	1.0%	2.3%	0.2%	3.2%	1.6%
2021年	1月	3.6%	2.2%	8.0%	5.9%	2.4%	0.7%	3.5%	2.4%	3.7%	2.2%
	2月	6.7%	7.8%	11.1%	13.3%	5.4%	5.5%	7.3%	6.1%	6.3%	8.8%
	3月	43.0%	47.4%	46.0%	51.2%	42.1%	45.8%	48.0%	51.6%	39.8%	45.0%
	4月	23.0%	23.0%	16.2%	16.3%	24.9%	25.8%	23.6%	23.9%	22.5%	22.5%
	5月	8.6%	6.2%	4.3%	3.0%	9.9%	7.5%	6.1%	4.7%	10.2%	7.1%
	6月	4.9%	5.5%	1.2%	1.5%	6.0%	7.1%	3.8%	4.9%	5.7%	5.8%
	7月	1.3%	0.6%	-	-	1.6%	0.8%	0.9%	0.2%	1.5%	0.8%
	8月	0.4%	0.2%	0.4%	-	0.4%	0.3%	0.6%	0.5%	0.3%	-
	9月	0.4%	0.5%	-	-	0.5%	0.7%	0.3%	0.5%	0.4%	0.5%
	10月	0.3%	0.2%	-	-	0.4%	0.2%	0.3%	-	0.3%	0.3%
	11月	0.1%	-	-	-	0.1%	-	-	-	0.2%	-
	12月	0.2%	0.6%	-	0.6%	0.3%	0.6%	-	0.5%	0.4%	0.6%
2022年	1月	0.1%	-	-	-	0.2%	-	-	-	0.2%	-
	2月	0.3%	0.2%	0.5%	0.6%	0.2%	-	0.2%	0.2%	0.3%	0.2%
	3月	1.2%	2.3%	1.3%	2.6%	1.2%	2.2%	0.7%	2.7%	1.5%	2.1%
	4月以降	0.6%	0.6%	0.4%	0.5%	0.7%	0.7%	0.5%	0.6%	0.8%	0.7%

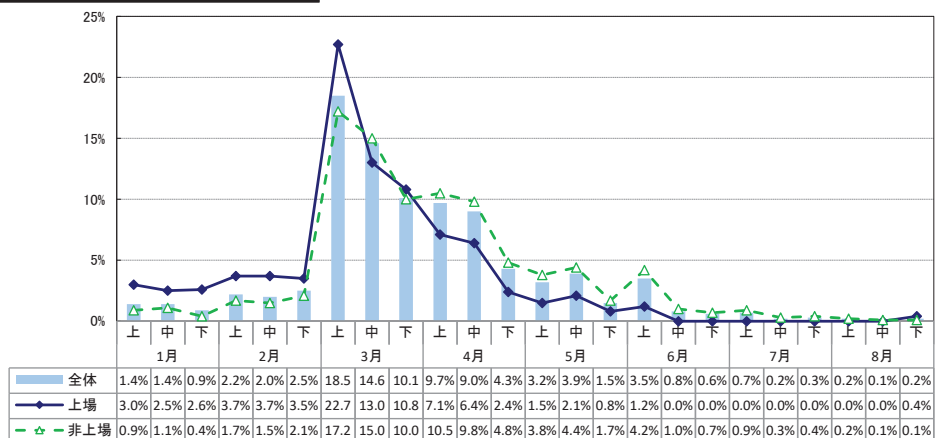
適性検査・筆記試験開始時期(全体)



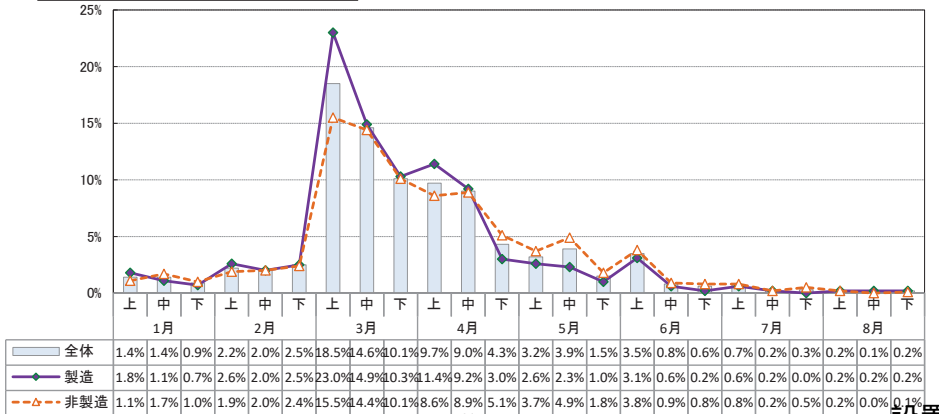
適性検査・筆記試験開始時期詳細(全体)



適性検査・筆記試験開始時期詳細(上場/非上場)



適性検査・筆記試験開始時期詳細(製造/非製造)



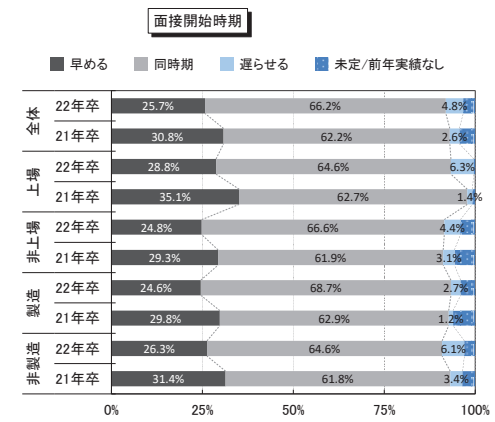
【採用スケジュール⑨～面接開始】

■時期

n=1,910

		早める	同時期	遅らせる	未定/前年実績なし
全体	22年卒	25.7%	66.2%	4.8%	3.3%
	21年卒	30.8%	62.2%	2.6%	4.4%
上場	22年卒	28.8%	64.6%	6.3%	0.4%
	21年卒	35.1%	62.7%	1.4%	0.8%
非上場	22年卒	24.8%	66.6%	4.4%	4.1%
	21年卒	29.3%	61.9%	3.1%	5.7%
製造	22年卒	24.6%	68.7%	2.7%	4.0%
	21年卒	29.8%	62.9%	1.2%	6.1%
非製造	22年卒	26.3%	64.6%	6.1%	3.0%
	21年卒	31.4%	61.8%	3.4%	3.5%

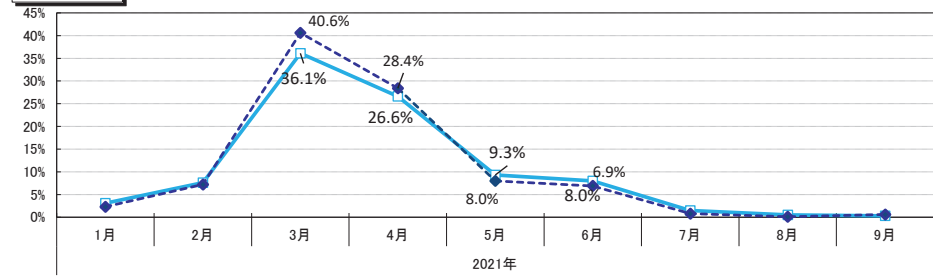
\*選択肢の「早める」は「早める/早めた」を、「遅らせる」は「遅らせる/遅らせた」を指す。



■年月 n=1,957

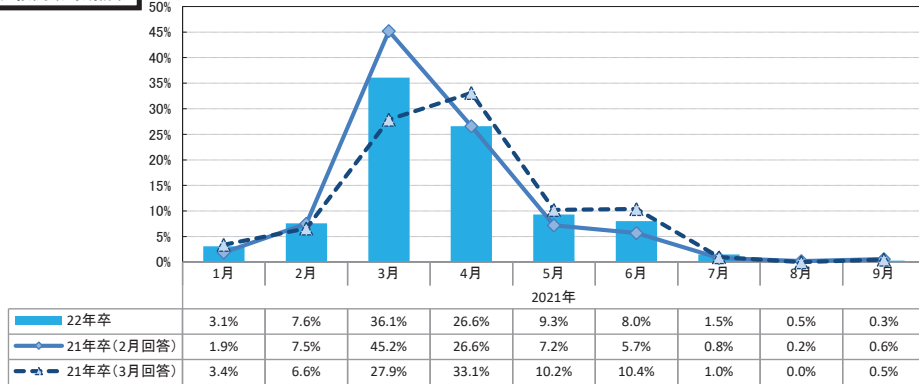
年	月	全体		上場		非上場		製造		非製造	
		22年卒	21年卒	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒
2020年	10月以前	0.6%	0.5%	0.8%	1.0%	0.5%	0.3%	0.7%	0.2%	0.5%	0.7%
	11月	1.1%	0.9%	3.6%	1.9%	0.5%	0.5%	0.7%	0.9%	1.3%	0.9%
	12月	1.6%	0.6%	3.6%	0.2%	1.1%	0.7%	1.2%	-	1.9%	0.9%
2021年	1月	3.1%	2.3%	6.7%	5.6%	2.2%	1.1%	3.7%	1.5%	2.8%	2.8%
	2月	7.6%	7.2%	13.5%	14.7%	6.0%	4.5%	6.4%	5.4%	8.3%	8.2%
	3月	36.1%	40.6%	32.8%	42.2%	36.9%	40.0%	38.0%	46.5%	34.8%	37.2%
	4月	26.6%	28.4%	24.8%	20.2%	27.1%	31.3%	30.6%	29.7%	24.1%	27.6%
	5月	9.3%	8.0%	6.5%	4.5%	10.0%	9.3%	7.4%	5.2%	10.5%	9.6%
	6月	8.0%	6.9%	4.4%	6.2%	8.9%	7.2%	5.9%	6.7%	9.3%	7.1%
	7月	1.5%	0.5%	0.2%	-	1.9%	1.2%	0.9%	0.7%	1.9%	0.9%
	8月	0.5%	0.1%	-	-	0.7%	0.2%	0.5%	-	0.6%	0.2%
	9月	0.3%	0.6%	-	-	0.4%	0.8%	0.5%	0.4%	0.2%	0.7%
	10月	0.3%	0.1%	-	-	0.4%	0.1%	0.4%	-	0.3%	0.2%
	11月	0.1%	-	-	-	0.2%	-	-	-	0.2%	-
	12月	0.2%	-	-	-	0.2%	-	-	-	0.3%	-
2022年	1月	-	0.3%	-	0.4%	-	0.3%	0.1%	-	-	0.5%
	2月	0.5%	0.3%	0.2%	1.2%	0.5%	-	0.2%	0.6%	0.7%	0.2%
	3月	1.9%	1.4%	2.1%	1.4%	1.8%	1.4%	2.3%	1.1%	1.6%	1.6%
	4月以降	0.7%	0.8%	0.9%	0.4%	0.7%	1.0%	0.5%	1.1%	0.9%	0.6%
2021年5月以前計		86.0%	88.5%	92.3%	90.3%	84.3%	87.7%	88.7%	89.4%	84.2%	87.9%

面接開始時期

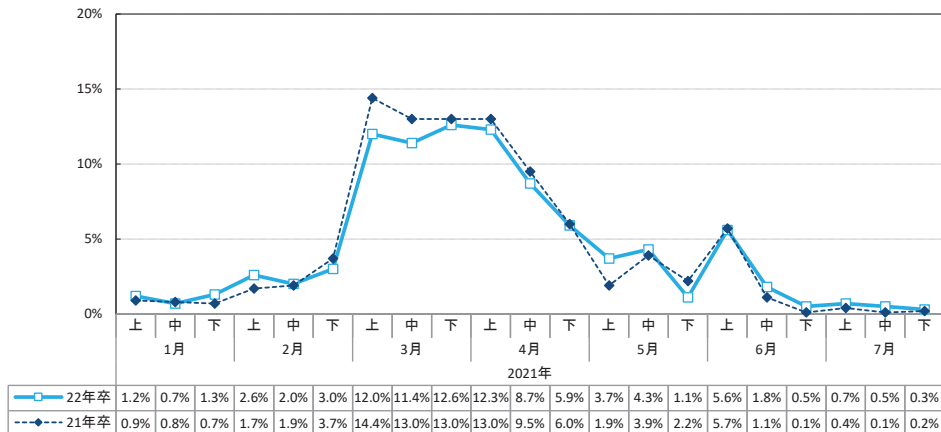


面接開始時期詳細

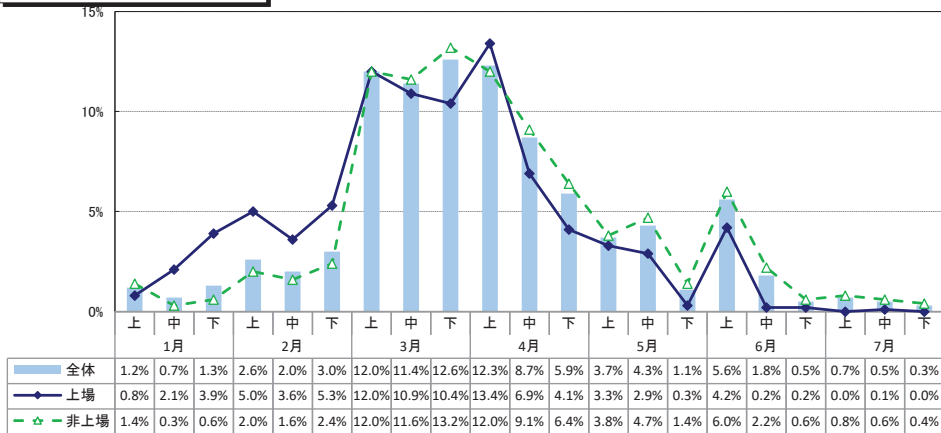
※21年卒回答時期別との比較(前年は新型コロナウイルスの影響で回答時期によって傾向が異なったため)



面接開始時期詳細(全体)



面接開始時期詳細(上場/非上場)



【面接実施のピーク】

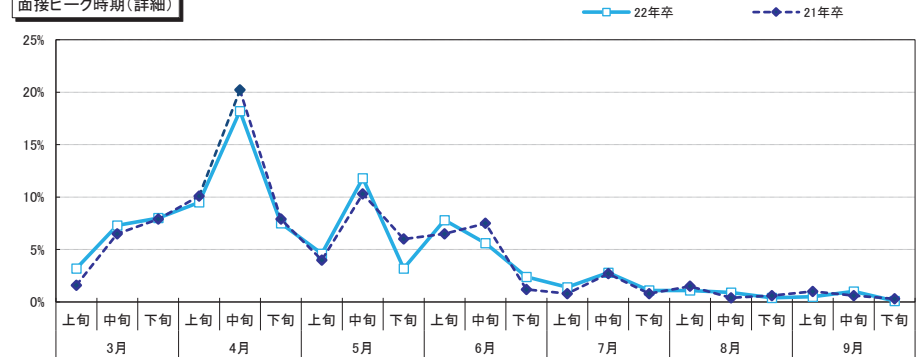
■面接のピークだと思ふ月

n=1,987	全体		上場		非上場		製造		非製造	
	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒
2021年										
3月	18.5%	15.9%	23.1%	14.0%	17.3%	16.5%	18.5%	19.6%	18.5%	13.9%
4月	35.0%	38.0%	37.9%	33.4%	34.2%	39.7%	38.8%	42.0%	32.6%	35.9%
5月	19.5%	20.3%	17.0%	18.3%	20.2%	21.0%	19.7%	18.6%	19.4%	21.2%
6月	15.8%	15.1%	13.6%	22.8%	16.4%	12.4%	13.7%	12.6%	17.1%	16.5%
7月	5.4%	4.5%	5.1%	6.7%	5.5%	3.7%	4.8%	3.4%	5.8%	5.1%
8月	2.5%	2.5%	2.4%	3.4%	2.5%	2.1%	2.1%	1.5%	2.7%	3.0%
9月	1.6%	2.1%	0.5%	1.2%	1.8%	2.4%	1.2%	1.9%	1.8%	2.1%
10月	1.1%	1.3%	0.4%	0.2%	1.3%	1.6%	0.8%	0.3%	1.2%	1.8%
11月	0.5%	0.3%	-	-	0.6%	0.4%	0.4%	-	0.6%	0.4%
12月	0.1%	0.1%	-	-	0.2%	0.2%	-	-	0.2%	0.2%

■面接のピークだと思ふ月(詳細)

n=1,950	全体		上場		非上場		製造		非製造	
	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒
3月										
上旬	3.2%	1.6%	5.1%	2.4%	2.7%	1.3%	3.4%	2.0%	3.1%	1.4%
中旬	7.3%	6.5%	11.7%	6.6%	6.2%	6.4%	6.7%	7.7%	7.8%	5.9%
下旬	8.0%	7.9%	6.5%	4.6%	8.4%	9.1%	8.2%	9.9%	7.8%	6.9%
4月										
上旬	9.5%	10.1%	10.9%	7.6%	9.1%	11.1%	11.3%	11.3%	8.3%	9.6%
中旬	18.2%	20.2%	21.2%	23.6%	17.4%	19.0%	19.8%	24.6%	17.2%	17.9%
下旬	7.5%	7.9%	5.8%	2.7%	8.0%	9.8%	7.9%	6.4%	7.3%	8.7%
5月										
上旬	4.6%	4.0%	4.2%	1.1%	4.7%	5.1%	5.9%	4.2%	3.8%	3.9%
中旬	11.8%	10.3%	10.4%	13.4%	12.1%	9.2%	11.2%	9.8%	12.2%	10.5%
下旬	3.2%	6.0%	2.3%	3.4%	3.4%	6.8%	2.5%	4.6%	3.7%	6.6%
6月										
上旬	7.8%	6.5%	8.1%	12.2%	7.7%	4.4%	6.2%	5.4%	8.8%	7.0%
中旬	5.6%	7.5%	4.0%	10.1%	6.0%	6.6%	5.4%	5.4%	5.7%	8.6%
下旬	2.4%	1.2%	1.8%	1.1%	2.5%	1.2%	2.3%	1.8%	2.4%	0.9%
7月										
上旬	1.4%	0.8%	0.5%	1.9%	1.7%	0.4%	1.1%	0.9%	1.6%	0.7%
中旬	2.8%	2.7%	2.7%	4.5%	2.9%	2.1%	2.7%	2.4%	2.9%	2.9%
下旬	1.1%	0.8%	1.4%	0.4%	1.0%	1.0%	1.0%	0.2%	1.1%	1.2%
8月										
上旬	1.1%	1.5%	1.2%	2.7%	1.1%	1.1%	1.1%	0.9%	1.2%	1.8%
中旬	0.9%	0.4%	1.0%	0.2%	0.8%	0.5%	0.7%	0.2%	1.0%	0.6%
下旬	0.4%	0.6%	0.2%	0.6%	0.4%	0.6%	0.4%	0.5%	0.3%	0.6%
9月										
上旬	0.5%	1.0%	0.2%	0.6%	1.2%	0.6%	1.2%	0.7%	1.1%	1.0%
中旬	1.0%	0.6%	0.3%	-	1.1%	0.8%	0.2%	0.4%	1.4%	0.8%
下旬	0.1%	0.3%	-	-	0.2%	0.4%	0.3%	-	-	0.5%
10月										
上旬	0.6%	0.6%	0.4%	-	0.7%	0.8%	0.5%	-	0.7%	0.9%
中旬以降	0.3%	0.3%	-	-	0.3%	0.3%	0.4%	0.4%	0.1%	0.1%

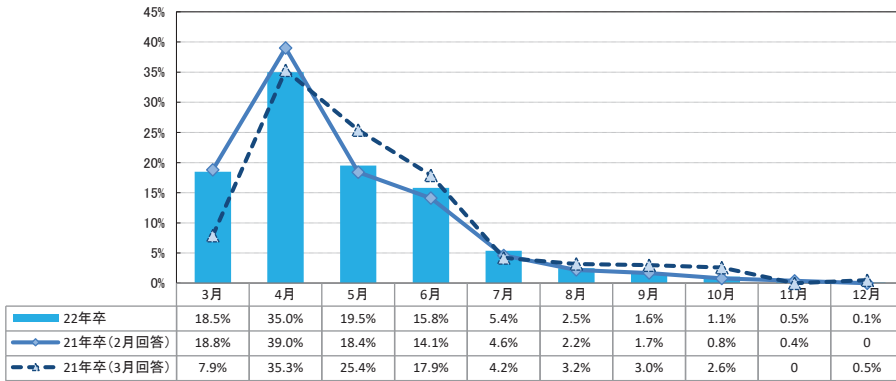
面接ピーク時期(詳細)





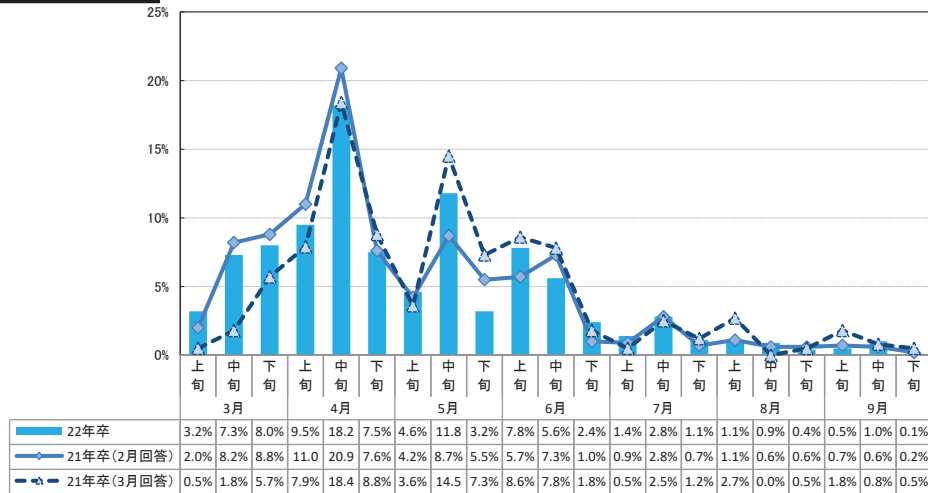
面接ピーク時期

※21年卒回答時期別との比較(前年は新型コロナウイルスの影響で回答時期によって傾向が異なったため)



面接ピーク時期詳細

※21年卒回答時期別との比較(前年は新型コロナウイルスの影響で回答時期によって傾向が異なったため)



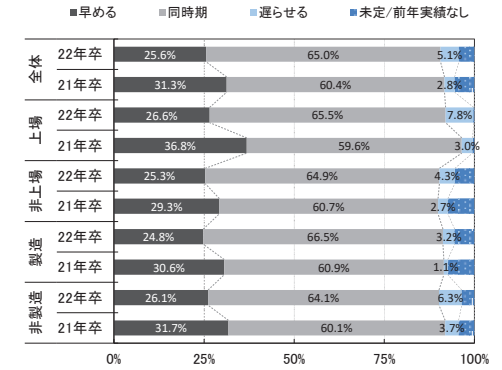
【採用スケジュール⑩～内々定出し開始】

■時期

時期	n=1,877	採用スケジュール⑩～内々定出し開始			
		早める	同時期	遅らせる	未定/前年実績なし
全体	22年卒	25.6%	65.0%	5.1%	4.3%
	21年卒	31.3%	60.4%	2.8%	5.5%
上場	22年卒	26.6%	65.5%	7.8%	0.2%
	21年卒	36.8%	59.6%	3.0%	0.5%
非上場	22年卒	25.3%	64.9%	4.3%	5.4%
	21年卒	29.3%	60.7%	2.7%	7.4%
製造	22年卒	24.8%	66.5%	3.2%	5.5%
	21年卒	30.6%	60.9%	1.1%	7.4%
非製造	22年卒	26.1%	64.1%	6.3%	3.5%
	21年卒	31.7%	60.1%	3.7%	4.4%

※選抜状の「早める」は「早める/早めた」と、「遅らせる」は「遅らせる/遅らせた」を指す。

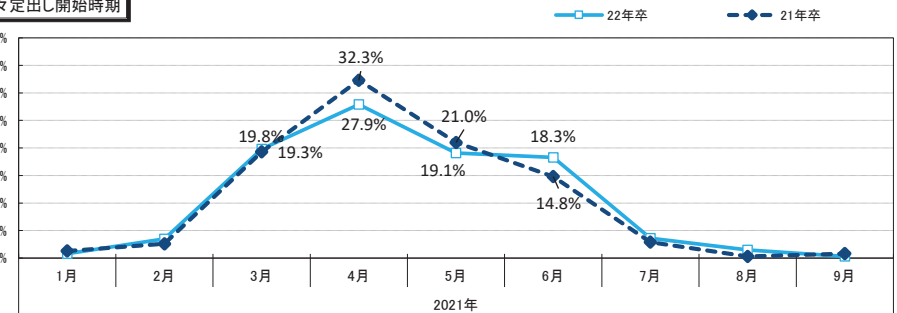
内々定出し開始時期



■年月

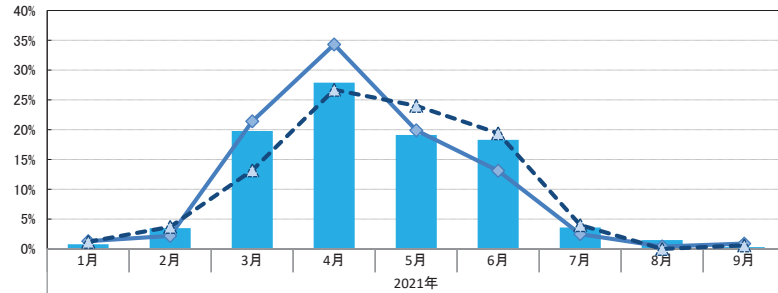
年月	n=1,506	全体		上場		非上場		製造		非製造	
		22年卒	21年卒	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒
2020年	10月以前	0.3%	0.1%	0.3%	0.1%	0.3%	0.1%	0.5%	0.2%	0.2%	0.1%
	11月	0.1%	0.3%	0.4%	0.8%	-	0.1%	0.2%	-	-	0.5%
	12月	1.6%	1.0%	3.9%	2.7%	1.0%	0.4%	1.0%	0.5%	2.0%	1.3%
2021年	1月	0.8%	1.3%	1.1%	2.7%	0.7%	0.8%	0.9%	1.5%	0.7%	1.2%
	2月	3.5%	2.6%	7.5%	5.3%	2.4%	1.6%	3.8%	2.1%	3.3%	2.9%
	3月	19.8%	19.3%	22.0%	23.0%	19.2%	17.9%	21.3%	21.1%	18.8%	18.2%
	4月	27.9%	32.3%	20.9%	32.3%	29.7%	32.3%	30.0%	33.9%	26.4%	31.4%
	5月	19.1%	21.0%	19.6%	12.8%	19.0%	24.0%	20.3%	22.3%	18.4%	20.2%
	6月	18.3%	14.8%	20.5%	15.5%	17.7%	14.5%	15.9%	12.4%	19.9%	16.1%
	7月	3.6%	2.9%	0.7%	0.8%	4.4%	3.7%	2.5%	2.7%	4.3%	3.0%
	8月	1.5%	0.3%	0.5%	-	1.8%	0.4%	1.1%	0.4%	1.8%	0.2%
	9月	0.3%	0.8%	-	-	0.4%	1.1%	0.6%	0.9%	0.1%	0.7%
	10月	0.5%	0.6%	0.6%	0.5%	0.5%	0.6%	0.5%	0.5%	0.4%	0.7%
	11月	0.1%	-	-	-	0.1%	-	-	-	-	0.2%
	12月	0.2%	0.3%	-	-	0.3%	0.4%	-	-	0.4%	0.4%
2022年	1月	-	0.3%	-	-	-	0.4%	-	-	-	0.4%
	2月	0.2%	0.1%	-	0.5%	0.2%	-	0.2%	-	0.1%	0.2%
	3月	1.0%	0.9%	0.6%	1.6%	1.2%	0.6%	0.4%	0.2%	1.5%	1.2%
	4月以降	1.3%	1.2%	1.3%	1.4%	1.2%	1.2%	0.8%	1.5%	1.5%	1.1%
2021年5月以前計		73.1%	77.9%	75.7%	79.7%	72.3%	77.2%	78.0%	81.6%	69.8%	75.8%

内々定出し開始時期



内々定開始時期

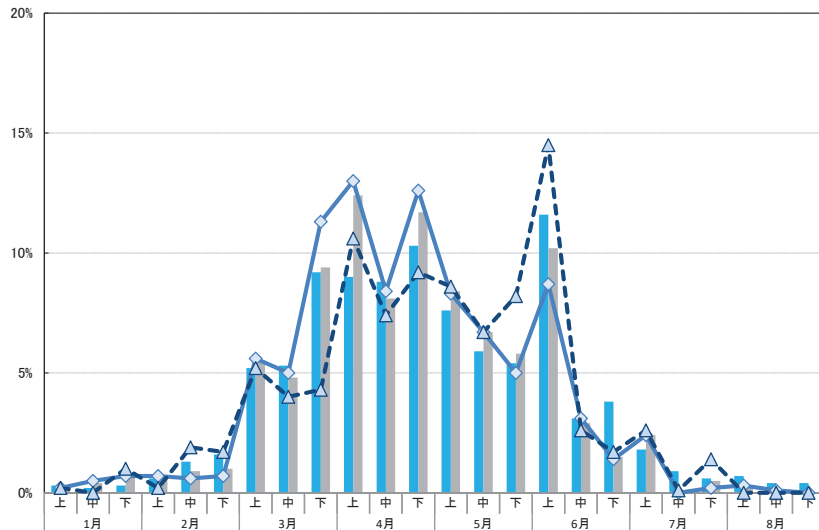
※21年卒回答時期別との比較(前年は新型コロナウイルスの影響で回答時期によって傾向が異なったため)



時期	22年卒	21年卒	遅らせる	未定/前年実績なし
全体	22.8%	26.2%	60.4%	14.3%
上場	22.8%	27.4%	64.2%	4.4%
非上場	21.4%	21.4%	59.3%	1.9%
製造	20.3%	24.6%	62.9%	1.1%
非製造	24.2%	27.1%	60.8%	2.7%

内々定出し開始時期詳細(全体)

※21年卒回答時期別との比較(前年は新型コロナウイルスの影響で回答時期によって傾向が異なったため)



時期	22年卒	21年卒	遅らせる	未定/前年実績なし
全体	22.8%	26.2%	60.4%	14.3%
上場	22.8%	27.4%	64.2%	4.4%
非上場	21.4%	21.4%	59.3%	1.9%
製造	20.3%	24.6%	62.9%	1.1%
非製造	24.2%	27.1%	60.8%	2.7%

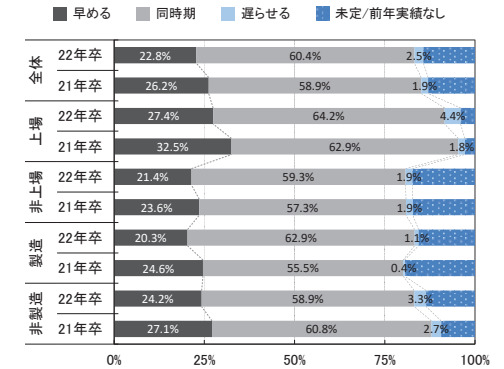
【採用スケジュール⑩～内々定辞退対策開始】

■時期

時期	早める	同時期	遅らせる	未定/前年実績なし
全体	22.8%	26.2%	60.4%	14.3%
上場	22.8%	27.4%	64.2%	4.4%
非上場	21.4%	21.4%	59.3%	1.9%
製造	20.3%	24.6%	62.9%	1.1%
非製造	24.2%	27.1%	60.8%	2.7%

※選択肢の「早める」は「早める/早めた」を、「遅らせる」は「遅らせる/遅らせた」を指す。

内々定辞退対策開始時期

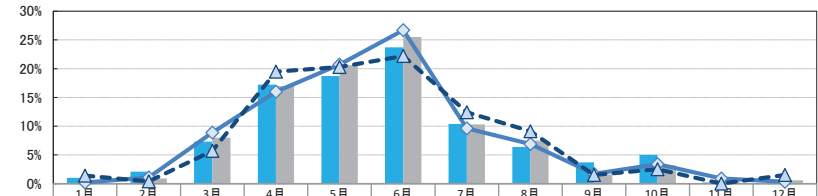


■年月

年月	全体		上場		非上場		製造		非製造		
	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒	
2020年	10月以前	0.3%	0.3%	0.2%	0.4%	0.4%	0.3%	0.5%	0.5%	0.3%	0.3%
	11月	0.4%	0.1%	0.8%	-	0.3%	0.2%	0.3%	-	0.5%	0.2%
	12月	0.5%	0.2%	1.3%	0.8%	0.2%	-	0.4%	-	0.5%	0.4%
2021年	1月	1.0%	0.5%	1.3%	1.4%	0.9%	0.2%	1.2%	-	0.9%	0.8%
	2月	2.1%	0.9%	4.4%	1.0%	1.4%	0.9%	2.2%	0.8%	2.1%	1.0%
	3月	7.3%	8.0%	7.7%	8.7%	7.2%	7.7%	9.0%	8.9%	6.3%	7.6%
	4月	17.2%	17.0%	18.7%	20.6%	16.8%	15.4%	17.1%	18.3%	17.3%	16.2%
	5月	18.7%	20.6%	19.6%	20.9%	18.4%	20.5%	20.8%	18.8%	17.4%	21.6%
	6月	23.7%	25.5%	26.0%	28.0%	23.0%	24.4%	22.4%	25.7%	24.4%	25.4%
	7月	10.4%	10.3%	8.4%	5.8%	11.0%	12.2%	9.8%	12.3%	10.7%	9.2%
	8月	6.4%	7.5%	4.0%	5.9%	7.1%	8.2%	6.3%	6.9%	6.4%	7.8%
	9月	3.7%	1.6%	2.4%	0.6%	4.2%	2.1%	3.8%	1.7%	3.7%	1.6%
	10月	5.0%	3.2%	3.4%	1.3%	5.5%	4.0%	4.5%	2.5%	5.3%	3.5%
	11月	0.2%	0.7%	-	0.3%	0.3%	0.8%	0.1%	0.2%	0.3%	0.9%
	12月	0.3%	0.6%	-	-	0.4%	0.9%	0.2%	1.2%	0.4%	0.3%
2022年	1月	0.1%	0.3%	-	-	0.2%	0.5%	0.1%	-	0.1%	0.5%
	2月	0.1%	0.2%	-	-	0.1%	0.3%	-	-	0.1%	0.3%
	3月	0.3%	0.6%	0.3%	1.3%	0.3%	0.3%	0.2%	0.2%	0.4%	0.8%
	4月以降	2.1%	1.8%	1.5%	2.9%	2.3%	1.3%	1.1%	2.1%	2.7%	1.6%
2020年5月以前計		47.5%	47.6%	54.0%	53.8%	45.6%	45.2%	51.5%	47.3%	45.3%	48.1%

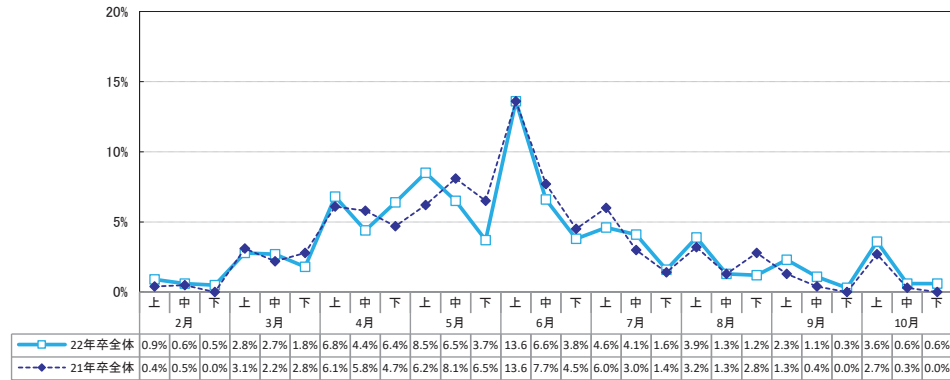
内々定辞退対策開始時期(全体)

※21年卒回答時期別との比較(前年は新型コロナウイルスの影響で回答時期によって傾向が異なったため)

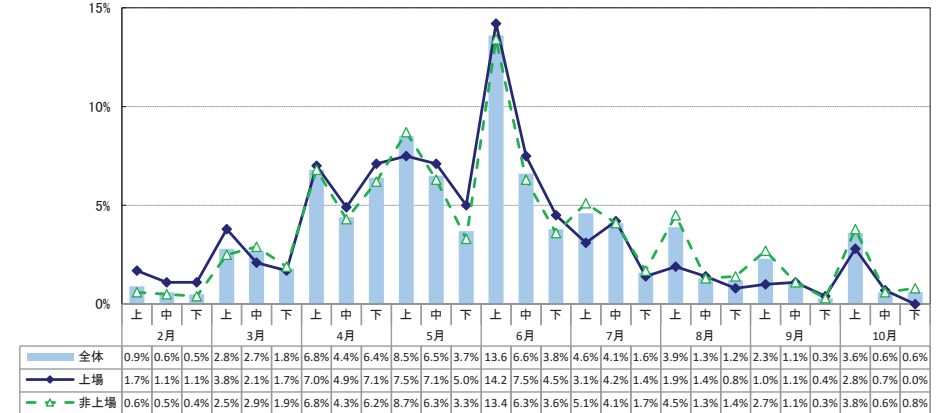


時期	22年卒	21年卒	遅らせる	未定/前年実績なし
全体	22.8%	26.2%	60.4%	14.3%
上場	22.8%	27.4%	64.2%	4.4%
非上場	21.4%	21.4%	59.3%	1.9%
製造	20.3%	24.6%	62.9%	1.1%
非製造	24.2%	27.1%	60.8%	2.7%

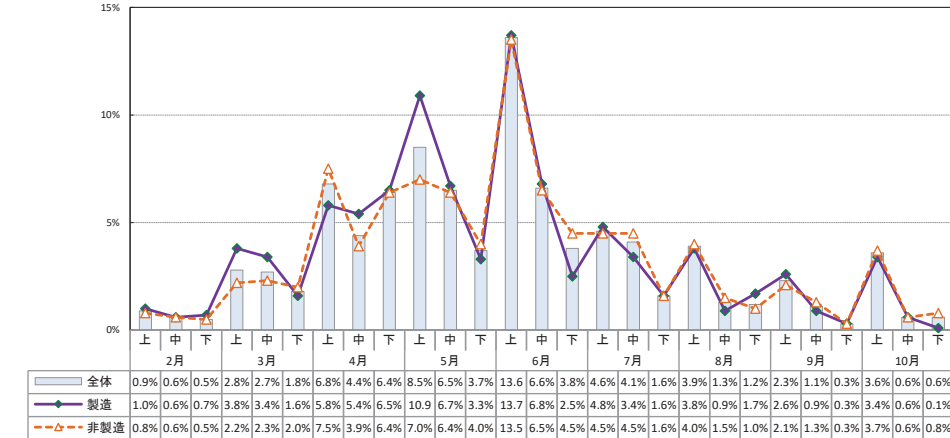
内々定辞退対策開始時期詳細(全体)



内々定辞退対策開始時期詳細(上場/非上場)



内々定辞退対策開始時期詳細(製造/非製造)



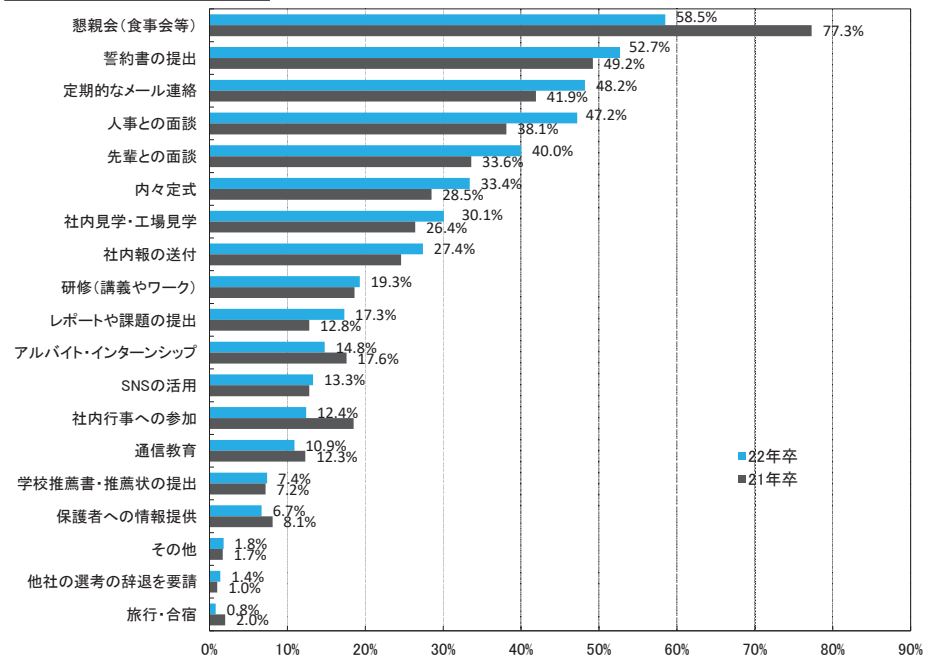
【内々定辞退対策の内容】

内々定辞退対策の内容としては、例年回答割合の高い「懇親会(食事会等)」が22年卒においても最も高く58.5%だが、新型コロナウイルス感染防止の観点から前年から比べると18.8ptと大きく減少している。一方で、WEBでも対面でも実施可能な人事や先輩との面談や、定期的なメール連絡などは増加傾向にあり、21年卒の状況を踏まえ、内々定辞退対策においても、コロナ対策を踏まえた計画が立てられているようだ。

■内々定辞退対策として実施予定のもの

n=1,914	全体		上場		非上場		製造		非製造	
	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒
内々定式	33.4%	28.5%	41.2%	38.9%	31.2%	24.5%	31.7%	28.5%	34.4%	28.5%
懇親会(食事会等)	58.5%	77.3%	58.5%	87.8%	58.5%	73.3%	57.0%	75.6%	59.5%	78.3%
誓約書の提出	52.7%	49.2%	51.8%	51.4%	53.0%	48.4%	56.0%	51.4%	50.8%	48.1%
学校推薦書・推薦状の提出	7.4%	7.2%	15.6%	15.9%	5.0%	3.8%	14.5%	12.6%	3.0%	4.2%
先輩との面談	40.0%	33.6%	53.6%	42.3%	36.1%	30.2%	38.2%	32.5%	41.1%	34.2%
人事との面談	47.2%	38.1%	62.0%	52.1%	43.0%	32.7%	40.3%	29.6%	51.5%	42.8%
社内見学・工場見学	30.1%	26.4%	30.4%	30.9%	30.0%	24.7%	36.5%	31.8%	26.2%	23.4%
旅行・合宿	0.8%	2.0%	1.7%	4.2%	0.5%	1.2%	0.2%	0.2%	1.1%	3.0%
研修(講義やワーク)	19.3%	18.6%	20.6%	23.2%	19.0%	16.8%	11.7%	12.1%	24.0%	22.2%
アルバイト・インターンシップ	14.8%	17.6%	12.2%	21.7%	15.5%	16.0%	8.0%	9.0%	19.0%	22.3%
他社の選考の辞退を要請	1.4%	1.0%	2.1%	2.8%	1.2%	0.4%	1.3%	1.2%	1.4%	1.0%
SNSの活用	13.3%	12.8%	17.5%	19.3%	12.2%	10.3%	9.9%	8.9%	15.5%	15.0%
レポートや課題の提出	17.3%	12.8%	19.3%	17.1%	16.8%	11.2%	18.3%	14.2%	16.8%	12.0%
社内行事への参加	12.4%	18.5%	7.3%	8.9%	13.8%	22.2%	8.9%	13.3%	14.6%	21.4%
定期的なメール連絡	48.2%	41.9%	53.4%	50.4%	46.7%	38.7%	46.4%	39.4%	49.3%	43.4%
通信教育	10.9%	12.3%	18.2%	18.2%	8.9%	10.0%	13.6%	11.6%	9.3%	12.6%
社内報の送付	27.4%	24.6%	40.6%	34.1%	23.7%	21.0%	28.3%	22.0%	26.9%	26.0%
保護者への情報提供	6.7%	8.1%	8.9%	10.1%	6.0%	7.3%	5.2%	7.0%	7.6%	8.7%
その他	1.8%	1.7%	1.9%	1.2%	1.8%	1.9%	2.0%	2.6%	1.7%	1.2%

■内々定辞退対策として実施予定のもの



■内々定辞退対策として実施予定のもの(業種別)

(複数回答)	建設	製造	商社	小売	金融	マスコミ	ソフトウェア・通信	サービス・インフラ	官公庁・公社・団体
回答数	241	520	238	97	90	38	210	437	43
内々定式	27.0%	35.6%	37.0%	37.1%	42.2%	55.3%	32.9%	31.1%	41.9%
懇親会(食事会等)	58.1%	56.2%	62.2%	64.9%	63.3%	68.4%	63.8%	58.8%	53.5%
誓約書の提出	54.8%	56.9%	61.3%	47.4%	55.6%	55.3%	51.4%	47.4%	51.2%
学校推薦書・推薦状の提出	10.0%	18.3%	2.1%	-	2.2%	-	4.8%	4.6%	-
先輩との面談	36.5%	39.6%	47.1%	30.9%	42.2%	50.0%	48.1%	42.6%	25.6%
人事との面談	34.0%	45.4%	54.2%	59.8%	56.7%	36.8%	41.0%	48.7%	34.9%
社内見学・工場見学	31.5%	40.6%	29.4%	19.6%	13.3%	15.8%	15.7%	29.5%	14.0%
旅行・合宿	-	0.4%	2.5%	1.0%	2.2%	-	-	0.7%	-
研修(講義やワーク)	12.9%	10.8%	17.6%	26.8%	27.8%	15.8%	22.4%	26.1%	16.3%
アルバイト・インターンシップ	10.0%	6.3%	14.3%	27.8%	2.2%	15.8%	9.0%	19.5%	7.0%
他社の選考の辞退を要請	1.7%	1.0%	2.1%	2.1%	2.2%	-	1.4%	0.9%	2.3%
SNSの活用	9.5%	10.2%	13.0%	18.6%	15.6%	13.2%	15.7%	15.8%	4.7%
レポートや課題の提出	16.6%	19.6%	18.1%	13.4%	23.3%	21.1%	20.5%	16.7%	20.9%
社内行事への参加	10.0%	8.1%	14.3%	7.2%	5.6%	21.1%	16.2%	18.1%	4.7%
定期的なメール連絡	46.1%	46.7%	47.1%	46.4%	43.3%	52.6%	57.1%	51.9%	30.2%
通信教育	9.1%	17.3%	11.3%	12.4%	24.4%	10.5%	16.7%	5.7%	16.3%
社内報の送付	24.5%	31.3%	27.7%	28.9%	20.0%	15.8%	13.8%	27.0%	30.2%
保護者への情報提供	5.4%	5.0%	7.1%	10.3%	6.7%	10.5%	4.8%	7.1%	2.3%
その他	0.8%	2.9%	0.4%	3.1%	-	5.3%	3.3%	1.6%	-

■内々定辞退対策として実施予定のもの(従業員規模別)

(複数回答)	50人未満	50~99人	100~299人	300~499人	500~999人	1,000~2,999人	3,000~4,999人	5,000人以上
回答数	239	265	571	221	269	217	58	74
内々定式	20.5%	20.9%	34.4%	34.7%	42.6%	42.9%	42.6%	33.2%
懇親会(食事会等)	50.2%	56.3%	64.0%	59.8%	57.8%	56.4%	59.5%	55.8%
誓約書の提出	52.0%	55.6%	54.7%	55.4%	51.8%	51.1%	48.6%	36.6%
学校推薦書・推薦状の提出	4.8%	3.2%	4.8%	6.5%	7.3%	14.1%	21.7%	17.3%
先輩との面談	29.6%	36.0%	36.5%	39.5%	45.7%	48.4%	63.8%	44.6%
人事との面談	27.6%	35.3%	43.4%	50.5%	56.0%	68.0%	61.3%	55.7%
社内見学・工場見学	25.5%	31.6%	32.9%	32.6%	33.4%	28.0%	25.6%	10.9%
旅行・合宿	0.9%	0.1%	0.6%	0.6%	0.8%	1.9%	-	1.6%
研修(講義やワーク)	12.9%	20.5%	18.7%	20.3%	20.9%	22.1%	21.6%	20.6%
アルバイト・インターンシップ	23.4%	12.4%	15.1%	11.6%	13.0%	16.0%	13.0%	9.2%
他社の選考の辞退を要請	1.9%	0.2%	0.9%	1.7%	2.7%	2.1%	1.2%	-
SNSの活用	5.8%	7.2%	11.1%	11.8%	19.7%	23.5%	17.9%	18.7%
レポートや課題の提出	13.8%	17.0%	16.4%	22.9%	20.6%	15.0%	11.1%	19.6%
社内行事への参加	17.2%	18.4%	13.6%	13.2%	8.5%	5.9%	4.5%	7.5%
定期的なメール連絡	45.0%	41.7%	49.5%	48.9%	49.2%	55.9%	45.8%	43.4%
通信教育	3.6%	7.5%	9.2%	10.4%	19.6%	14.8%	12.2%	13.8%
社内報の送付	10.8%	14.3%	24.0%	32.4%	39.1%	40.9%	37.0%	38.3%
保護者への情報提供	5.4%	6.2%	5.5%	6.7%	4.7%	11.3%	12.3%	8.8%
その他	2.4%	1.2%	1.8%	1.8%	1.1%	3.6%	-	0.5%

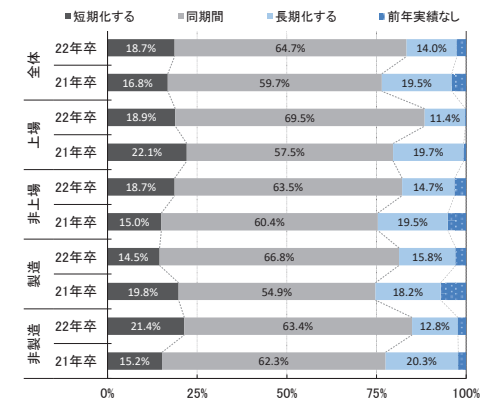
【採用スケジュール⑩~採用活動終了】

採用活動終了時期については、新型コロナウイルスの影響で21年卒が例年以上に長期化したことから「短期化する」という回答が全体では増えているが、「同期間」とする回答が最多であり、かつ前年よりも大きく増加して6割を超えている。新型コロナウイルスはいまだ収束しておらず、前年に比べるとWEB化対応などの準備は進んでいるが、状況としては楽観視できないと考えている様子が窺える。上場企業では6~7月との回答割合が高く、非上場企業では6月に加えて、12月の割合も高い。採用活動の終了時期のピークは2段階になりそうだ。

■採用活動期間はどのようになると考えるか

n=2,040		採用活動期間			
		短期化する	同期間	長期化する	前年実績なし
全体	22年卒	18.7%	64.7%	14.0%	2.6%
	21年卒	16.8%	59.7%	19.5%	4.0%
上場	22年卒	18.9%	69.5%	11.4%	0.2%
	21年卒	22.1%	57.5%	19.7%	0.7%
非上場	22年卒	18.7%	63.5%	14.7%	3.2%
	21年卒	15.0%	60.4%	19.5%	5.1%
製造	22年卒	14.5%	66.8%	15.8%	2.9%
	21年卒	19.8%	54.9%	18.2%	7.1%
非製造	22年卒	21.4%	63.4%	12.8%	2.3%
	21年卒	15.2%	62.3%	20.3%	2.2%

採用活動期間



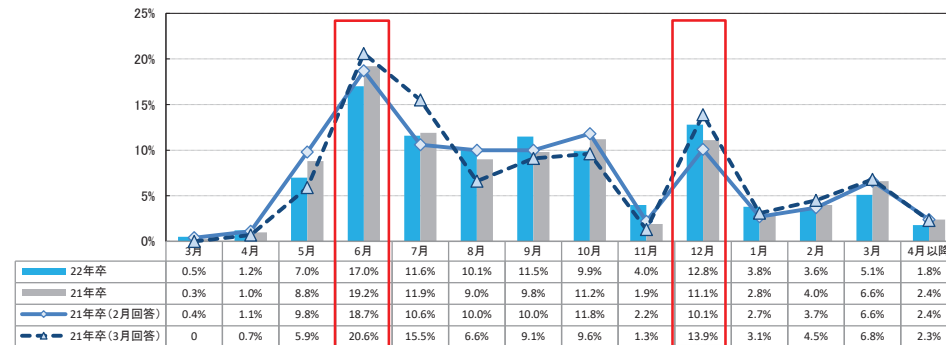
n=1,031

■採用活動終了年月

20年卒は前年同月	全体		上場		非上場		製造		非製造	
	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒
2021年	2月以前	0.2%	-	0.3%	-	0.2%	-	0.2%	-	0.2%
	3月	0.5%	0.3%	0.6%	-	0.4%	0.4%	-	0.5%	0.4%
	4月	1.2%	1.0%	1.6%	0.7%	1.1%	1.1%	2.1%	1.9%	0.7%
	5月	7.0%	8.5%	8.5%	8.6%	6.5%	8.8%	9.3%	7.5%	5.5%
	6月	17.0%	19.2%	26.4%	29.4%	14.4%	15.5%	16.6%	20.7%	17.3%
	7月	11.6%	11.9%	15.7%	15.4%	10.4%	10.7%	11.1%	15.4%	11.8%
	8月	10.1%	9.0%	11.8%	8.3%	9.6%	9.3%	9.5%	13.1%	10.4%
	9月	11.5%	9.8%	10.8%	8.4%	11.7%	10.3%	11.8%	7.6%	11.3%
	10月	9.9%	11.2%	6.5%	7.8%	10.8%	12.4%	10.4%	10.5%	9.5%
	11月	4.0%	1.9%	1.3%	0.2%	4.8%	2.5%	3.6%	3.7%	4.3%
	12月	12.8%	11.1%	7.0%	8.2%	14.4%	12.2%	12.6%	9.8%	12.9%
2022年	1月	3.8%	2.8%	3.1%	1.6%	4.0%	3.2%	3.3%	0.7%	4.2%
	2月	3.6%	4.0%	0.9%	4.7%	4.4%	3.7%	2.3%	2.9%	4.5%
	3月	5.1%	6.6%	3.7%	2.8%	5.4%	8.0%	4.9%	4.6%	5.2%
	4月以降	1.8%	2.4%	1.8%	3.9%	1.8%	1.8%	2.1%	1.7%	0.7%
2021年6月以前計		8.9%	10.1%	11.0%	9.3%	8.2%	10.3%	12.0%	14.2%	6.9%
2021年6月以降計		91.2%	89.9%	89.0%	90.7%	91.7%	89.6%	88.2%	85.8%	93.1%

採用活動の終了時期(全体)

※21年卒回答時期別の比較(前年は新型コロナウイルスの影響で回答時期によって傾向が異なったため)

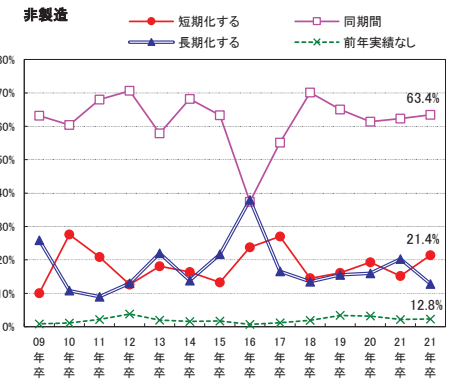
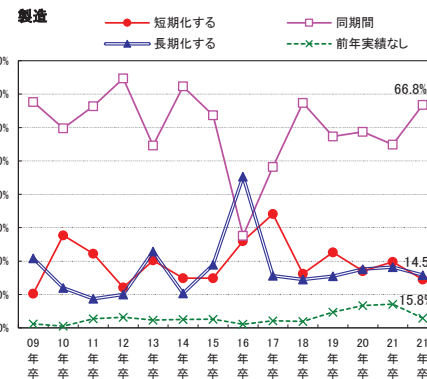
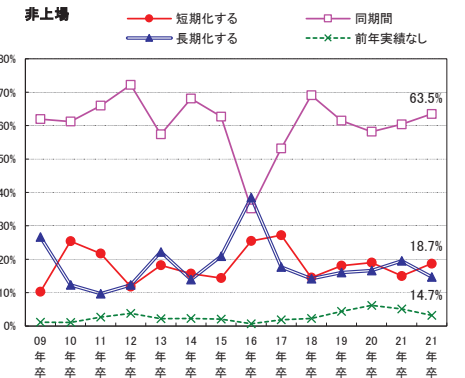
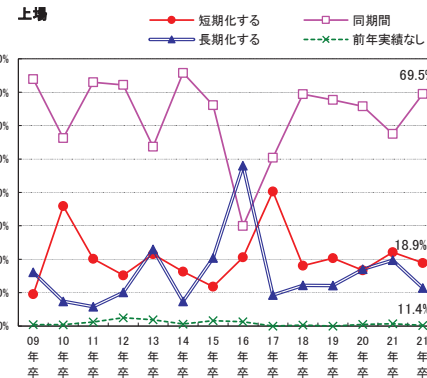
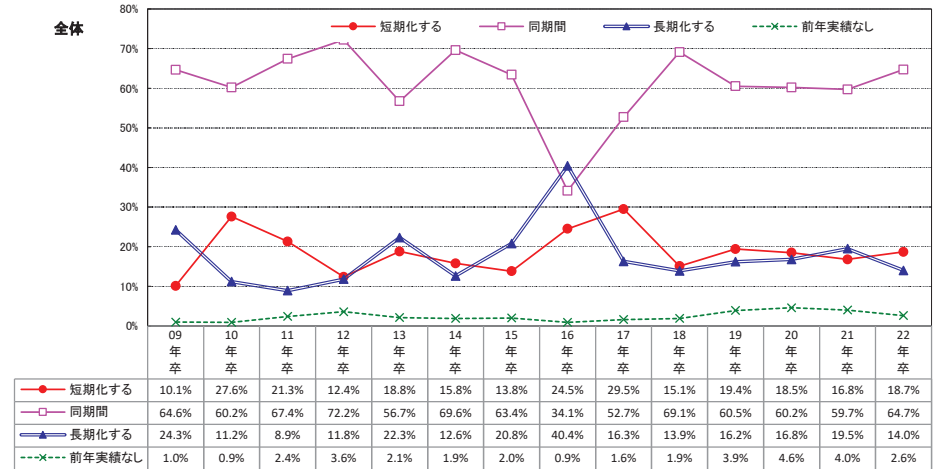


採用活動終了年月 (業種別)	22年卒 全体	21年卒 全体	上場	非上場	建設	製造	商社	小売	金融	マスコミ	ソフトウェア ・通信	サービス ・インフラ	官公庁・公 社・団体
2021年													
2月以前	0.2%	0.3%	0.3%	0.2%	0.4%	-	-	-	-	-	-	-	0.5%
3月	0.5%	0.6%	0.6%	0.4%	0.8%	-	0.8%	1.0%	1.2%	-	-	-	0.2%
4月	1.2%	1.2%	1.6%	1.1%	1.2%	2.8%	0.4%	-	-	5.3%	2.7%	0.9%	-
5月	7.0%	7.2%	8.5%	6.5%	8.2%	10.1%	4.2%	2.0%	-	2.6%	9.1%	7.4%	4.3%
6月	17.0%	16.0%	26.4%	14.4%	10.6%	21.6%	22.0%	14.3%	25.6%	39.5%	12.7%	15.3%	28.3%
7月	11.6%	11.9%	15.7%	10.4%	8.2%	13.5%	15.3%	9.2%	23.2%	18.4%	12.7%	10.8%	10.9%
8月	10.1%	10.5%	11.8%	9.6%	7.1%	11.6%	14.8%	11.2%	6.1%	18.4%	12.7%	8.1%	10.9%
9月	11.5%	9.9%	10.8%	11.7%	10.2%	13.1%	15.3%	13.3%	15.9%	5.3%	17.3%	8.6%	10.9%
10月	9.9%	10.0%	6.5%	10.8%	11.4%	9.6%	7.6%	15.3%	9.8%	2.6%	11.8%	8.1%	8.7%
11月	4.0%	4.7%	1.3%	4.8%	4.3%	3.0%	3.8%	5.1%	2.4%	2.6%	2.7%	4.3%	6.5%
12月	12.8%	12.1%	7.0%	14.4%	18.4%	7.7%	10.6%	12.2%	8.5%	2.6%	10.9%	14.9%	8.7%
2022年													
1月	3.8%	3.1%	3.1%	4.0%	5.5%	1.5%	2.1%	5.1%	2.4%	-	1.4%	5.2%	-
2月	3.6%	5.4%	0.9%	4.4%	3.9%	0.8%	0.8%	2.0%	2.4%	-	3.6%	7.2%	2.2%
3月	5.1%	6.7%	3.7%	5.4%	7.1%	3.0%	2.1%	7.1%	-	2.6%	1.4%	6.1%	6.5%
4月以降	1.8%	1.3%	1.8%	1.8%	2.7%	1.5%	-	2.0%	2.4%	-	0.9%	2.3%	2.2%
2021年6月以前計	8.9%	8.4%	11.0%	8.2%	10.6%	12.9%	5.4%	3.0%	1.2%	7.9%	11.8%	9.0%	4.3%
2021年6月以降計	91.2%	91.6%	89.0%	91.7%	89.4%	87.0%	94.4%	96.8%	98.7%	92.0%	88.1%	90.9%	95.8%

業界別採用活動終了状況



【採用活動期間はどのようになると考えるか - 経年比較】



【実践している採用手法】

22年卒の調査よりWEB対応を含めた選択肢に大幅に変更しているため、単純な前年比較はできないが、「合同企業セミナー」についてはWEBと対面ともに以前高い割合となっている。21年卒は新型コロナウイルスの影響で3月以降、中止・延期となるケースが多かったが、今年はWEBと対面のハイブリッド型のもも増えており、多くの企業が利用していると思われる。他にも、「WEB面接」の利用割合は大きく増加しており、22年卒においては一般的な選択肢とならう。

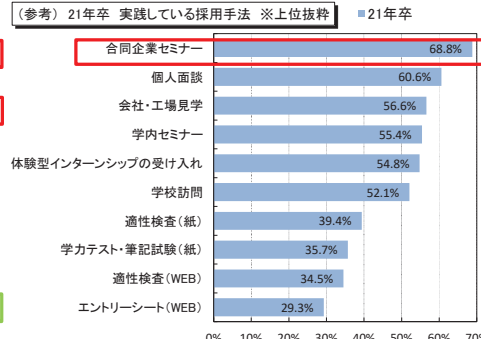
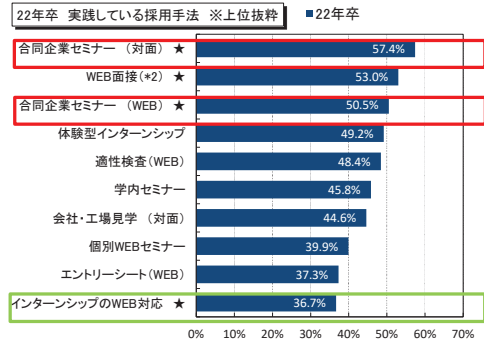
※対面で実施される面接については一般的に実施される採用手法のため選択肢に含んでいない。

■実践している採用手法

★今年から追加・分岐させた項目

	全体		上場		非上場		製造		非製造	
	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒
体験型インターンシップ	49.2%	54.8%	54.2%	62.6%	47.9%	52.0%	50.3%	54.9%	48.5%	54.8%
採用直結型インターンシップ	11.7%	14.8%	13.8%	19.4%	11.1%	13.2%	10.9%	14.8%	12.2%	14.8%
インターンシップのWEB対応 ★	36.7%	-	66.0%	-	28.9%	-	37.8%	-	35.9%	-
SNSの活用(Facebook、Twitter等)	13.2%	9.8%	16.1%	11.3%	12.5%	9.3%	9.7%	7.2%	15.5%	11.3%
OB・OG訪問(対面)	13.7%	17.3%	17.3%	30.1%	12.7%	12.7%	15.1%	21.6%	12.8%	14.9%
会社・工場見学(対面)	44.6%	56.6%	31.3%	49.5%	48.1%	59.2%	55.3%	69.0%	37.7%	49.7%
学校訪問	35.9%	52.1%	36.3%	61.7%	35.8%	48.6%	41.0%	55.3%	32.6%	50.2%
学内セミナー	45.8%	55.4%	70.5%	82.7%	39.3%	45.6%	44.6%	54.7%	46.7%	55.8%
合同企業セミナー(対面) ★	57.4%	49.7%	59.5%	59.5%	55.4%	58.7%	55.4%	58.7%	58.7%	71.1%
合同企業セミナー(WEB) ★	50.5%	68.8%	72.0%	79.5%	44.8%	65.0%	50.7%	64.8%	50.3%	71.1%
採用に直結しないオープンセミナー(対面)	12.4%	12.7%	12.4%	18.0%	12.4%	10.8%	10.2%	12.3%	13.8%	13.0%
個別WEBセミナー	39.9%	16.5%	49.2%	33.4%	37.4%	10.5%	42.3%	15.6%	38.4%	17.1%
最終面接段階や内定後の会社訪問	29.1%	26.4%	28.9%	31.5%	29.1%	24.6%	30.4%	27.5%	28.2%	25.8%
エントリーシート(紙)	18.7%	18.7%	18.8%	22.0%	18.7%	17.5%	18.0%	16.4%	19.2%	20.0%
エントリーシート(WEB)	37.3%	29.3%	62.7%	42.7%	30.6%	24.5%	39.7%	31.7%	35.8%	28.0%
動画ES・動画選考(*1)	3.2%	1.6%	6.9%	4.4%	2.2%	0.5%	3.1%	1.4%	3.2%	1.7%
適性検査(紙)	29.3%	39.4%	20.2%	38.3%	31.7%	39.7%	26.8%	35.7%	30.9%	41.4%
適性検査(WEB)	48.4%	34.5%	73.6%	56.4%	41.8%	26.6%	49.5%	36.3%	47.7%	33.4%
学力テスト・筆記試験(紙)	29.4%	35.7%	17.3%	29.6%	32.6%	37.9%	25.7%	31.3%	31.8%	38.3%
学力テスト・筆記試験(WEB)	18.5%	9.8%	35.0%	22.5%	14.1%	5.2%	18.6%	9.0%	18.4%	10.2%
グループディスカッション(対面) ★	5.4%	6.0%	6.0%	5.2%	5.2%	3.4%	3.4%	6.8%	6.8%	17.3%
グループディスカッション(WEB) ★	6.0%	14.6%	14.8%	22.6%	3.7%	11.7%	5.4%	9.9%	6.4%	17.3%
個人面談(対面)*選考なし	25.5%	60.6%	21.4%	64.2%	26.5%	59.3%	22.9%	56.7%	27.1%	62.8%
WEB面談 *選考なし ★	20.1%	8.7%	30.4%	18.7%	17.4%	5.1%	21.6%	7.2%	19.2%	9.5%
WEB面接(*2) ★	53.0%	79.1%	79.1%	46.1%	55.5%	51.4%	51.4%	51.4%	51.4%	51.4%
HR Tech(AI)などの活用	0.8%	1.6%	1.6%	3.3%	0.6%	1.1%	0.7%	1.6%	0.9%	1.7%
コンペティションにもとづく採用	3.7%	3.0%	9.3%	5.9%	2.2%	2.0%	2.9%	1.6%	4.2%	3.8%
学校名不問	22.8%	22.5%	23.7%	24.0%	22.5%	22.0%	17.6%	17.9%	26.1%	25.1%
技術系の学校推薦	7.9%	7.8%	19.0%	16.0%	5.0%	4.9%	16.4%	15.6%	2.5%	3.4%
学生アルバイトの社員登用	6.2%	8.7%	8.5%	16.8%	5.6%	5.8%	1.7%	1.0%	9.1%	13.0%
外国人留学生採用	9.1%	11.3%	21.7%	23.1%	5.8%	7.0%	11.9%	13.1%	7.4%	10.2%
日本人の海外留学生採用	2.9%	2.7%	8.9%	8.2%	1.3%	0.8%	3.5%	3.1%	2.5%	2.5%
ジョブマッチング	1.4%	1.7%	3.1%	3.8%	1.0%	0.9%	2.3%	3.0%	0.9%	0.9%
職種別採用	17.9%	17.5%	23.4%	20.2%	16.5%	16.5%	19.5%	19.3%	16.9%	16.5%
地域総合職での採用	4.4%	5.5%	7.6%	10.3%	3.6%	3.8%	2.4%	3.2%	5.7%	6.8%
新卒・中途枠の撤廃	1.7%	2.1%	0.7%	0.5%	2.0%	2.7%	1.9%	1.8%	1.7%	2.3%
リクルーター制	5.7%	7.2%	12.0%	13.7%	4.1%	4.9%	6.5%	7.8%	5.3%	6.9%
前年実績に基づく採用戦略立案	14.5%	12.1%	24.9%	20.5%	11.8%	9.2%	12.3%	10.0%	16.0%	13.4%
新卒紹介	9.2%	12.2%	12.2%	14.2%	8.5%	11.4%	9.2%	10.8%	9.3%	12.9%
リファラル採用	7.4%	9.0%	11.9%	15.2%	6.2%	6.7%	6.3%	6.7%	8.1%	10.2%
オフター・スカウト型採用	10.9%	8.1%	21.6%	13.4%	8.1%	6.2%	12.3%	8.5%	10.0%	8.0%
秋採用や通年採用	15.4%	18.6%	15.1%	18.0%	15.5%	18.9%	13.2%	15.0%	16.8%	20.7%
新卒採用HPのスマホ対応	18.7%	20.5%	29.8%	32.0%	15.7%	16.3%	18.2%	18.1%	19.0%	21.8%
その他	1.3%	1.3%	0.6%	1.8%	1.4%	1.2%	0.8%	1.1%	1.6%	1.4%

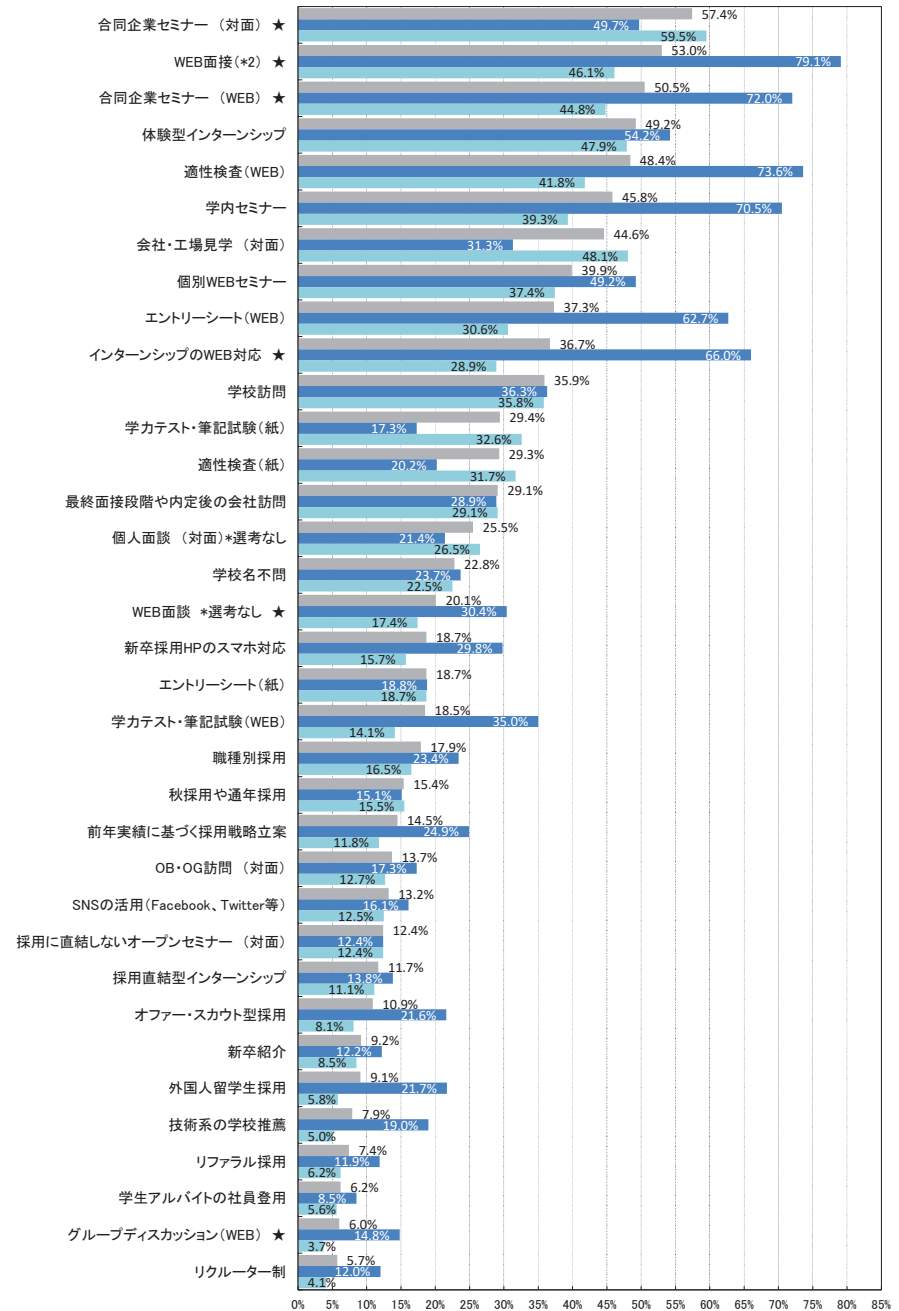
(\*1)企業が学生に指定した形式・内容で作成させた動画を提出させること(面接形式で学生が質問に回答した動画を提出するものを含む) / (\*2)インターネットを介してリアルタイムで行なわれる



実施している採用手法(上場/非上場)

※上場、非上場の少なくともいずれかが10%以上のもののみ掲載

■全体 ■上場 ■非上場



※製造は建設を除く

※業種大分類の説明は最終ページ参照

■実践している採用手法(業界別)  
(全体より5%以上高いものに着色、空白は回答なし)

	※業種大分類の説明は最終ページ参照										
	全体	建設	製造	商社	小売	金融	マスコミ	ソフトウェア・通信	サービス・インフラ	官公庁・公社・団体	
体験型インターンシップ	49.2%	61.8%	40.8%	50.6%	56.9%	52.2%	36.4%	43.8%	45.9%	32.7%	
採用直結型インターンシップ	11.7%	13.0%	9.1%	8.4%	18.6%	7.6%	9.1%	9.3%	12.1%	4.1%	
インターンシップのWEB対応★	36.7%	33.3%	41.7%	31.7%	44.1%	40.2%	34.1%	34.1%	35.5%	16.3%	
SNSの活用(Facebook、Twitter等)	13.2%	12.7%	7.2%	8.0%	15.7%	14.1%	18.2%	18.1%	18.6%	6.1%	
OB・OG訪問(対面)	13.7%	17.8%	12.8%	16.9%	5.9%	15.2%	11.4%	11.9%	13.8%	12.2%	
会社・工場見学(対面)	44.6%	54.0%	56.4%	44.2%	31.4%	19.6%	6.8%	19.9%	40.9%	26.5%	
学校訪問	35.9%	46.4%	36.4%	39.8%	29.4%	25.0%	11.4%	38.1%	32.6%	16.3%	
学内セミナー	45.8%	38.0%	50.1%	56.2%	57.8%	51.1%	20.5%	50.0%	39.9%	34.7%	
合同企業セミナー(対面)★	57.4%	62.3%	49.6%	62.7%	65.7%	56.5%	22.7%	46.9%	56.2%	65.3%	
合同企業セミナー(WEB)★	50.5%	46.4%	54.3%	52.6%	65.7%	54.3%	38.6%	50.4%	44.7%	36.7%	
採用に直結しないオープンセミナー(対面)	12.4%	10.9%	9.7%	19.7%	10.8%	20.7%	9.1%	12.4%	12.1%	22.4%	
個別WEBセミナー	39.9%	42.4%	42.2%	38.2%	46.1%	45.7%	34.1%	47.3%	35.5%	26.5%	
最終面接段階や内定後の会社訪問	29.1%	34.4%	27.1%	33.3%	18.6%	27.2%	34.1%	30.5%	30.3%	12.2%	
エントリーシート(紙)	18.7%	17.8%	18.3%	19.3%	16.7%	19.6%	31.8%	14.2%	19.8%	22.4%	
エントリーシート(WEB)	37.3%	31.9%	46.4%	36.9%	38.2%	56.5%	43.2%	40.7%	32.6%	44.9%	
動画ES・動画選考(*1)	3.2%	1.1%	4.7%	4.0%	1.0%	3.3%	2.3%	2.2%	3.8%	4.1%	
適性検査(紙)	29.3%	29.0%	25.0%	37.3%	28.4%	23.9%	25.0%	41.2%	28.4%	46.9%	
適性検査(WEB)	48.4%	40.2%	57.5%	46.6%	63.7%	64.1%	52.3%	64.2%	40.5%	46.9%	
学力テスト・筆記試験(紙)	29.4%	24.6%	26.5%	41.8%	27.5%	21.7%	20.5%	28.3%	29.6%	51.0%	
学力テスト・筆記試験(WEB)	18.5%	12.7%	23.7%	18.9%	21.6%	26.1%	25.0%	23.9%	15.4%	32.7%	
グループディスカッション(対面)★	5.4%	3.6%	3.2%	8.4%	5.9%	5.4%	2.3%	4.9%	6.1%	16.3%	
グループディスカッション(WEB)★	6.0%	3.6%	6.9%	4.0%	10.8%	5.4%	13.6%	6.6%	5.8%	-	
個人面談(対面)*選考なし	25.5%	29.0%	17.8%	30.5%	17.6%	20.7%	13.6%	19.9%	30.3%	28.6%	
WEB面談*選考なし★	20.1%	21.0%	22.1%	21.3%	17.6%	22.8%	13.6%	15.5%	19.6%	10.2%	
WEB面談(*2)★	53.0%	47.5%	62.4%	46.6%	58.8%	60.9%	72.7%	65.9%	49.7%	30.6%	
HR Tech(AI)などの活用	0.8%	-	1.2%	0.8%	1.0%	1.1%	2.3%	0.9%	0.8%	2.0%	
コンピテンシーにもとづく採用	3.7%	0.7%	4.7%	3.2%	5.9%	3.3%	2.3%	5.3%	4.0%	6.1%	
学校名不問	22.8%	19.9%	15.6%	22.1%	25.5%	19.6%	15.9%	25.7%	28.2%	30.6%	
技術系の学校推薦	7.9%	11.2%	20.7%	2.0%	1.0%	-	-	3.5%	3.5%	-	
学生アルバイトの社員登用	6.2%	2.2%	1.2%	2.0%	23.5%	-	-	1.3%	8.1%	-	
外国人留学生採用	9.1%	9.4%	14.1%	5.6%	5.9%	3.3%	6.8%	11.9%	8.8%	2.0%	
日本人の海外留学生採用	2.9%	1.1%	5.6%	4.0%	2.0%	2.2%	4.5%	3.5%	2.1%	-	
ジョブマッチング	1.4%	1.8%	2.6%	1.2%	-	-	-	-	1.3%	-	
職種別採用	17.9%	18.1%	20.7%	22.9%	10.8%	12.0%	15.9%	17.3%	17.1%	16.3%	
地域総合職での採用	4.4%	2.2%	2.6%	4.4%	7.8%	12.0%	2.3%	2.2%	5.6%	2.0%	
新卒・中途枠の撤廃	1.7%	3.6%	0.4%	1.6%	1.0%	-	-	1.3%	2.1%	2.0%	
リクルーター制	5.7%	5.8%	7.0%	6.0%	6.9%	7.6%	2.3%	2.2%	4.8%	-	
前年実績に基づく採用戦略立案	14.5%	9.8%	14.4%	16.5%	18.6%	15.2%	11.4%	15.5%	15.2%	12.2%	
新卒紹介	9.2%	10.5%	8.1%	10.0%	9.8%	7.6%	2.3%	11.9%	9.2%	4.1%	
リファラル採用	7.4%	7.6%	5.1%	7.2%	9.8%	6.5%	2.3%	9.7%	8.4%	-	
オファー・スカウト型採用	10.9%	10.1%	14.1%	11.6%	8.8%	12.0%	11.4%	9.7%	10.2%	-	
秋採用や通年採用	15.4%	17.4%	9.7%	8.0%	24.5%	13.0%	18.2%	11.9%	18.2%	6.1%	
新卒採用HPのスマホ対応	18.7%	17.0%	19.2%	17.7%	20.6%	31.5%	25.0%	21.2%	18.6%	8.2%	
その他	1.3%	0.7%	0.9%	0.8%	2.0%	1.1%	9.1%	3.1%	1.5%	-	

■「特に注力している」採用手法

n=1,978

(複数回答)

	全体		上場		非上場		製造		非製造	
	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒
体験型インターンシップ	26.7%	28.5%	30.2%	33.6%	25.7%	26.6%	27.9%	30.1%	25.9%	27.5%
採用直結型インターンシップ	6.2%	5.1%	6.7%	7.8%	6.1%	4.0%	6.7%	7.1%	5.9%	3.8%
インターンシップのWEB対応★	16.4%	-	33.5%	-	11.9%	-	18.5%	-	15.1%	-
SNSの活用(Facebook、Twitter等)	3.7%	2.8%	3.9%	3.1%	3.7%	2.7%	3.0%	2.3%	4.2%	3.1%
OB・OG訪問(対面)	2.7%	4.1%	2.7%	8.8%	2.8%	2.4%	3.3%	6.7%	2.4%	2.7%
会社・工場見学(対面)	18.7%	18.8%	9.6%	9.0%	21.1%	22.4%	24.0%	26.8%	15.2%	14.2%
学校訪問	12.2%	15.5%	8.0%	20.4%	13.4%	13.8%	14.7%	18.7%	10.6%	13.7%
学内セミナー	14.9%	13.0%	22.7%	26.3%	12.8%	8.1%	15.1%	15.8%	14.8%	11.4%
合同企業セミナー(対面)★	24.8%	6.0%	15.5%	27.3%	-	-	23.0%	-	26.0%	6.4%
合同企業セミナー(WEB)★	15.6%	-	19.3%	5.9%	14.6%	6.1%	17.6%	-	14.3%	-
採用に直結しないオープンセミナー(対面)	2.7%	3.0%	1.2%	3.2%	3.0%	2.9%	1.7%	1.2%	3.3%	4.0%
個別WEBセミナー	17.4%	3.5%	18.8%	4.9%	17.1%	3.0%	19.3%	3.3%	16.2%	3.7%
最終面接段階や内定後の会社訪問	6.4%	6.1%	4.7%	5.7%	6.8%	6.2%	6.1%	7.8%	6.6%	5.1%
エントリーシート(紙)	2.8%	1.4%	2.5%	1.1%	2.9%	1.5%	3.4%	1.8%	2.4%	1.2%
エントリーシート(WEB)	5.7%	3.6%	6.8%	4.4%	5.5%	3.3%	5.3%	4.0%	6.0%	3.4%
動画ES・動画選考(*1)	0.9%	0.1%	1.6%	0.3%	0.8%	-	1.2%	0.2%	0.8%	-
適性検査(紙)	6.8%	4.5%	2.9%	0.5%	7.8%	6.0%	6.0%	5.4%	7.3%	4.0%
適性検査(WEB)	8.3%	3.1%	8.1%	2.7%	8.3%	3.2%	7.5%	3.9%	8.8%	2.6%
学力テスト・筆記試験(紙)	6.0%	2.9%	1.9%	-	7.1%	4.0%	5.5%	3.0%	6.4%	2.9%
学力テスト・筆記試験(WEB)	2.0%	2.1%	1.5%	2.0%	2.2%	2.1%	1.1%	1.7%	2.7%	2.3%
グループディスカッション(対面)★	2.1%	-	2.4%	2.0%	2.0%	-	1.0%	-	2.8%	-
グループディスカッション(WEB)★	2.1%	1.9%	3.3%	1.8%	1.8%	1.9%	1.3%	1.4%	2.6%	2.2%
個人面談(対面)*選考なし	14.2%	36.5%	8.1%	30.6%	15.8%	38.7%	12.5%	27.0%	15.3%	42.0%
WEB面談*選考なし★	8.5%	2.0%	11.4%	3.9%	7.7%	1.3%	8.6%	-	8.4%	2.4%
WEB面談(*2)★	23.6%	-	33.6%	-	21.0%	-	22.1%	-	24.6%	-
HR Tech(AI)などの活用	0.3%	0.5%	0.9%	0.3%	0.2%	0.5%	-	0.8%	0.5%	0.3%
コンピテンシーにもとづく採用	0.8%	0.7%	2.3%	0.7%	0.4%	0.7%	0.8%	0.4%	0.8%	0.9%
学校名不問	1.3%	0.5%	0.2%	0.3%	1.6%	0.6%	1.4%	0.8%	1.2%	0.3%
技術系の学校推薦	1.3%	1.3%	4.1%	3.9%	0.6%	0.3%	2.9%	3.0%	0.3%	0.3%
学生アルバイトの社員登用	0.8%	1.5%	1.0%	2.3%	0.8%	1.2%	-	0.8%	1.3%	1.9%
外国人留学生採用	0.8%	1.3%	1.8%	3.7%	0.5%	0.4%	0.9%	1.7%	0.7%	1.1%
日本人の海外留学生採用	0.3%	0.3%	0.9%	0.7%	0.2%	0.1%	0.5%	0.4%	0.2%	0.2%
ジョブマッチング	0.6%	0.8%	0.9%	2.4%	0.5%	0.2%	1.0%	1.0%	0.3%	0.6%
職種別採用	2.9%	3.0%	4.3%	3.3%	2.5%	2.9%	3.4%	4.3%	2.6%	2.3%
地域総合職での採用	0.6%	0.4%	0.6%	-	0.6%	0.6%	-	-	0.9%	0.7%
新卒・中途枠の撤廃	0.5%	0.8%	-	-	0.6%	1.0%	0.6%	1.1%	0.4%	0.6%
リクルーター制	2.1%	2.1%	4.9%	5.7%	1.4%	0.8%	2.3%	3.4%	1.9%	1.4%
前年実績に基づく採用戦略立案	1.4%	1.3%	2.5%	1.9%	1.1%	1.1%	1.3%	0.4%	1.4%	1.9%
新卒紹介	1.3%	1.3%	0.5%	1.4%	1.6%	1.2%	1.8%	1.5%	1.0%	1.1%
リファラル採用	1.4%	2.4%	2.5%	5.3%	1.1%	1.3%	0.9%	2.0%	1.7%	2.6%
オファー・スカウト型採用	5.1%	3.3%	10.4%	5.6%	3.6%	2.4%	5.5%	3.0%	4.8%	3.5%
秋採用や通年採用	3.2%	2.8%	2.7%	1.5%	3.3%	3.3%	2.6%	2.8%	3.5%	2.8%
新卒採用HPのスマホ対応	2.1%	1.8%	1.9%	3.1%	2.1%	1.3%	1.8%	2.0%	2.2%	1.7%
その他	2.0%	1.1%	0.5%	0.7%	2.5%	1.3%	0.8%	0.8%	2.9%	1.3%

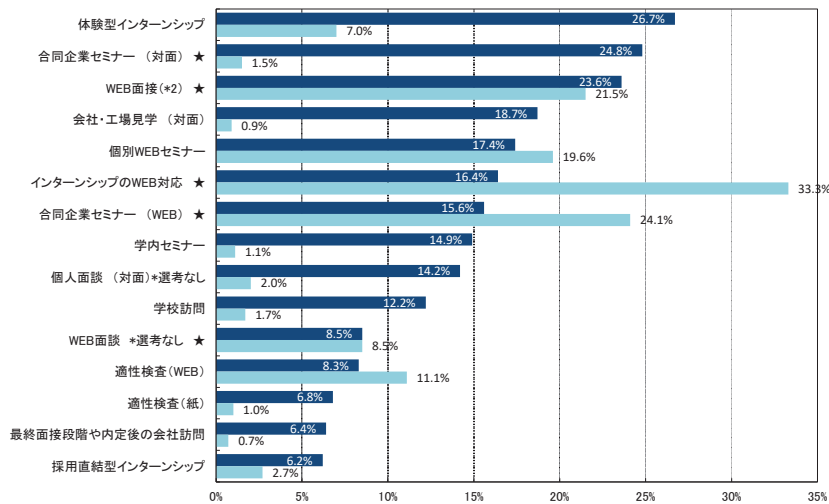
■「今年から導入する」採用手法

(複数回答)

	全体		上場		非上場		製造		非製造	
	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒	22年卒	21年卒
体験型インターンシップ	7.0%	18.0%	0.5%	7.4%	9.0%	21.9%	6.1%	20.2%	7.6%	16.5%
採用直結型インターンシップ	2.7%	5.9%	2.2%	3.2%	2.9%	6.9%	2.6%	10.9%	2.8%	3.0%
インターンシップのWEB対応 ★	33.3%	-	53.8%	-	26.8%	-	34.2%	-	32.7%	-
SNSの活用 (Facebook、Twitter等)	5.3%	6.3%	4.6%	3.4%	5.5%	7.3%	4.9%	3.0%	5.6%	8.2%
OB・OG訪問 (対面)	1.1%	1.8%	-	0.8%	1.5%	2.2%	1.5%	3.4%	0.9%	0.9%
会社・工場見学 (対面)	0.9%	2.4%	0.3%	-	1.2%	3.2%	1.3%	3.3%	0.7%	1.9%
学校訪問	1.7%	6.3%	0.7%	4.4%	2.0%	7.0%	1.6%	4.9%	1.8%	7.1%
学内セミナー	1.1%	3.6%	0.8%	3.7%	1.2%	3.6%	0.6%	4.3%	1.4%	3.2%
合同企業セミナー (対面) ★	1.5%	4.3%	0.3%	0.5%	1.9%	5.6%	1.3%	4.2%	1.6%	4.3%
合同企業セミナー (WEB) ★	24.1%	-	21.3%	-	24.9%	-	27.0%	-	22.0%	-
採用に直結しないオープンセミナー (対面)	0.5%	1.3%	0.1%	0.9%	0.6%	1.4%	0.7%	1.3%	0.4%	1.3%
個別WEBセミナー	19.6%	16.9%	19.1%	31.6%	19.7%	11.5%	20.8%	13.5%	18.7%	18.8%
最終面接段階や内定後の会社訪問	0.7%	1.3%	0.1%	0.5%	0.9%	1.6%	1.1%	1.6%	0.4%	1.2%
エントリーシート(紙)	0.7%	1.2%	0.7%	0.1%	0.7%	1.6%	0.6%	0.3%	0.8%	1.7%
エントリーシート(WEB)	6.6%	12.5%	5.6%	10.8%	7.0%	13.2%	7.3%	13.5%	6.2%	11.8%
動画ES・動画選考(*1)	1.9%	1.4%	3.7%	5.2%	1.3%	-	1.8%	0.7%	2.0%	1.8%
適性検査(紙)	1.0%	2.4%	-	1.1%	1.4%	2.9%	0.8%	3.8%	1.2%	1.6%
適性検査(WEB)	11.1%	6.2%	13.4%	7.5%	10.4%	5.7%	9.8%	8.1%	12.0%	5.1%
学力テスト・筆記試験(紙)	0.8%	0.9%	-	1.1%	1.1%	0.8%	0.7%	0.3%	0.9%	1.2%
学力テスト・筆記試験(WEB)	6.5%	2.1%	7.8%	5.5%	6.1%	0.8%	5.1%	2.0%	7.4%	2.1%
グループディスカッション(対面) ★	0.7%	1.1%	0.3%	0.8%	0.8%	1.3%	0.5%	1.3%	0.8%	1.1%
グループディスカッション(WEB) ★	3.0%	-	6.4%	-	1.8%	-	3.1%	-	2.9%	-
個人面談 (対面)*選考なし	2.0%	3.0%	1.3%	2.4%	2.2%	3.2%	1.4%	4.2%	2.5%	2.3%
WEB面談 *選考なし ★	8.5%	9.4%	6.2%	21.6%	9.3%	5.1%	8.6%	6.5%	8.5%	11.2%
WEB面談(*2) ★	21.5%	-	22.2%	-	21.2%	-	21.6%	-	21.4%	-
HR Tech(AI)などの活用	0.4%	0.8%	1.0%	2.4%	0.2%	0.2%	0.3%	0.7%	0.5%	0.8%
コンピテンシーにもとづく採用	0.2%	0.2%	-	-	0.2%	0.3%	0.2%	-	0.2%	0.3%
学校名不問	0.2%	-	0.3%	-	0.2%	-	0.6%	-	-	-
技術系の学校推薦	0.2%	0.3%	0.3%	-	0.2%	0.3%	0.4%	0.7%	0.1%	-
学生アルバイトの社員登用	0.2%	0.4%	-	-	0.3%	0.6%	0.3%	0.3%	0.2%	0.5%
外国人留学生採用	0.3%	0.7%	-	-	0.4%	1.0%	0.4%	-	0.2%	1.2%
日本人の海外留学生採用	0.1%	0.1%	0.3%	0.3%	-	-	0.2%	-	0.1%	0.1%
ジョブマッチング	0.2%	0.3%	0.3%	-	0.2%	0.4%	0.4%	-	0.1%	0.5%
職種別採用	0.5%	0.5%	0.6%	-	0.4%	0.7%	0.3%	-	0.6%	0.8%
地域総合職での採用	0.3%	0.2%	0.6%	-	0.2%	0.3%	0.2%	-	0.5%	0.3%
新卒・中途卒の撤廃	0.3%	1.5%	1.0%	0.1%	0.1%	2.0%	0.3%	1.9%	0.3%	1.4%
リクレーター制	0.3%	1.8%	1.4%	3.0%	0.6%	1.3%	0.6%	1.3%	0.9%	2.1%
前年実績に基づく採用戦略立案	0.3%	0.8%	-	-	0.4%	1.0%	0.8%	1.3%	-	0.5%
新卒紹介	1.6%	1.9%	1.8%	1.3%	1.6%	2.1%	1.6%	1.6%	1.7%	2.0%
リファラル採用	0.9%	4.8%	2.3%	6.3%	0.4%	4.3%	0.9%	2.3%	0.9%	6.3%
オフライン・スカウト型採用	5.1%	6.2%	8.5%	9.9%	4.0%	4.8%	6.4%	6.4%	4.2%	6.0%
秋採用や通年採用	1.0%	3.1%	1.1%	1.8%	1.0%	3.6%	1.4%	4.4%	0.8%	2.4%
新卒採用HPのスマホ対応	2.9%	4.7%	1.9%	6.8%	3.2%	4.0%	2.8%	7.5%	3.0%	3.0%
その他	1.7%	1.3%	1.4%	2.3%	1.8%	0.9%	1.6%	1.3%	1.7%	1.3%

特に注力している採用手法／今年度から導入した採用手法 ※上位抜粋

■特に注力 ■今年から導入



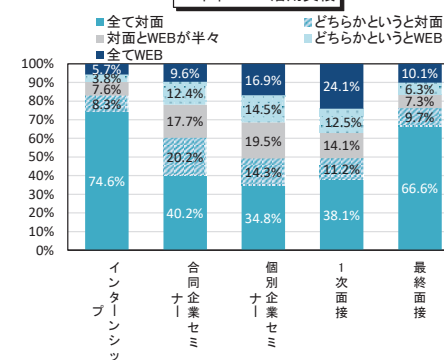
【新卒採用におけるWEB活用】

新型コロナウイルスの対策として21年卒から大きく広がったWEB活用であるが、22年卒ではさらに一般的になるようだ。特に、「合同企業セミナー」や「個別企業セミナー」といった初期のフェーズではWEB化が進んでいる。一方、「1次面接」においてはWEBと対面が半々くらいだが、やや対面が多く、「最終面接」については「全て対面」との回答が最多で63.4%となっている。感染防止策に十分注意したうえでの実施となるだろうが、相互理解のために十分なコミュニケーションが必要なフェーズでは「対面」を選ぶ傾向にあるといえる。

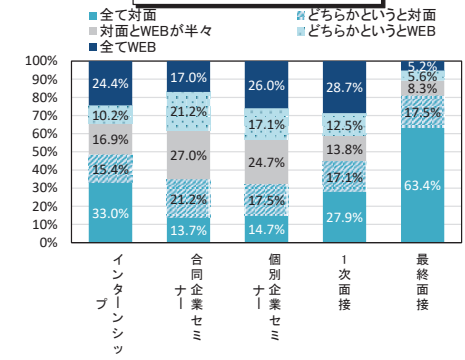
■WEBの活用度合い

	21年卒(実績)					22年卒(予定含む)				
	インターンシ ップ	合同企業セ ミナー	個別企業セ ミナー	1次面接	最終面接	インターンシ ップ	合同企業セ ミナー	個別企業セ ミナー	1次面接	最終面接
回答数	1,144	1,278	1,591	1,652	1,741	1,189	1,416	1,718	1,730	1,808
全て対面	74.6%	40.2%	34.8%	38.1%	66.6%	33.0%	13.7%	14.7%	27.9%	63.4%
どちらかという対面	8.3%	20.2%	14.3%	11.2%	9.7%	15.4%	21.2%	17.5%	17.1%	17.5%
対面とWEBが半々	7.6%	17.7%	19.5%	14.1%	7.3%	16.9%	27.0%	24.7%	24.7%	8.3%
どちらかというWEB	3.8%	12.4%	14.5%	12.5%	6.3%	10.2%	21.2%	17.1%	12.5%	5.6%
全てWEB	5.7%	9.6%	16.9%	24.1%	10.1%	24.4%	17.0%	26.0%	28.7%	5.2%

21年卒 WEB活用実績



22年卒 WEB活用状況(予定含む)



<上場企業>

	21年卒(実績)					22年卒(予定含む)				
	インターンシ ップ	合同企業セ ミナー	個別企業セ ミナー	1次面接	最終面接	インターンシ ップ	合同企業セ ミナー	個別企業セ ミナー	1次面接	最終面接
回答数	316	317	337	364	369	299	313	345	356	360
全て対面	65.6%	28.0%	18.4%	15.4%	41.9%	14.7%	2.9%	4.9%	8.1%	43.3%
どちらかという対面	7.4%	21.1%	11.9%	6.5%	11.2%	10.0%	9.4%	6.7%	8.1%	18.9%
対面とWEBが半々	9.7%	19.3%	21.9%	19.8%	11.9%	15.3%	23.6%	17.5%	8.7%	9.6%
どちらかというWEB	7.0%	19.1%	19.3%	18.7%	12.1%	16.5%	34.4%	23.1%	20.6%	15.2%
全てWEB	10.4%	12.4%	28.6%	39.7%	23.0%	43.5%	29.7%	47.7%	54.5%	13.0%

<非上場企業>

	21年卒(実績)					22年卒(予定含む)				
	インターンシ ップ	合同企業セ ミナー	個別企業セ ミナー	1次面接	最終面接	インターンシ ップ	合同企業セ ミナー	個別企業セ ミナー	1次面接	最終面接
回答数	828	961	1,254	1,288	1,372	890	1,103	1,373	1,374	1,448
全て対面	77.8%	43.9%	39.0%	44.1%	72.8%	38.6%	16.5%	16.9%	32.7%	68.1%
どちらかという対面	8.6%	19.9%	14.9%	12.5%	9.4%	17.1%	24.3%	20.0%	19.3%	17.2%
対面とWEBが半々	6.9%	17.2%	18.9%	12.5%	6.1%	17.4%	27.8%	26.4%	15.0%	8.0%
どちらかというWEB	2.7%	10.3%	13.3%	10.9%	4.8%	8.2%	17.7%	15.7%	10.5%	3.3%
全てWEB	4.0%	8.7%	14.0%	20.0%	6.9%	18.6%	13.7%	20.9%	22.5%	3.4%

●一部でもWEBを利用している(「全て対面」除く)割合

	上場企業					非上場企業				
	インターンシ ップ	合同企業セ ミナー	個別企業セ ミナー	1次面接	最終面接	インターンシ ップ	合同企業セ ミナー	個別企業セ ミナー	1次面接	最終面接
21年卒(実績)	34.5%	71.9%	81.7%	84.7%	58.2%	22.2%	56.1%	61.1%	55.9%	27.2%
22年卒(予定含む)	85.3%	97.1%	95.0%	91.9%	56.7%	61.3%	83.5%	83.0%	67.3%	31.9%
差(22年卒-21年卒)	50.8pt	25.2pt	13.3pt	7.2pt	-1.5pt	39.1pt	27.4pt	21.9pt	11.4pt	4.7pt

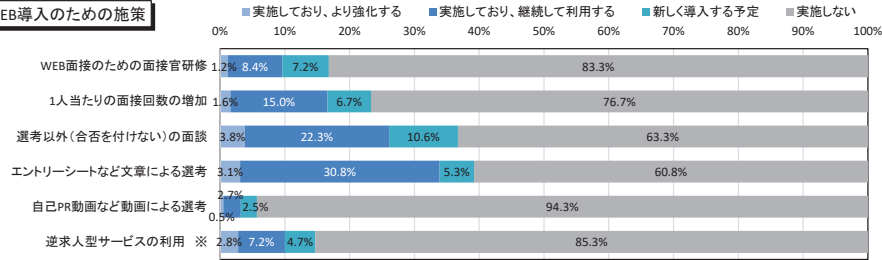


■WEB導入のための施策

	回答数	実施しており、より強化する	実施しており、継続して利用する	新しく導入する予定	実施しない
WEB面接のための面接官研修	1,891	1.2%	8.4%	7.2%	83.3%
1人当たりの面接回数の増加	1,882	1.6%	15.0%	6.7%	76.7%
選考以外(合否を付けない)の面談	1,879	3.8%	22.3%	10.6%	63.3%
エントリーシートなど文章による選考	1,888	3.1%	30.8%	5.3%	60.8%
自己PR動画など動画による選考	1,884	0.5%	2.7%	2.5%	94.3%
逆求人型サービスの利用 ※	1,881	2.8%	7.2%	4.7%	85.3%

※逆求人とは、学生が自らを売り込むために記載したプロフィールなどをみて企業側からアプローチする形式をさします。(スカウト型、オフライン型)

WEB導入のための施策

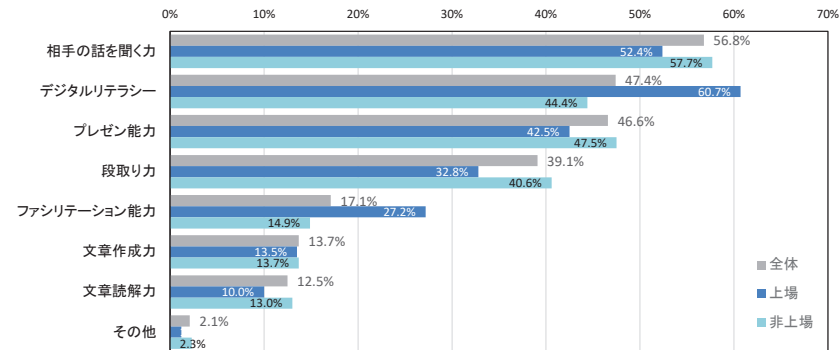


	上場企業				非上場企業			
	実施しており、より強化する	実施しており、継続して利用する	新しく導入する予定	実施しない	実施しており、より強化する	実施しており、継続して利用する	新しく導入する予定	実施しない
WEB面接のための面接官研修	2.6%	13.0%	6.4%	78.0%	0.8%	7.3%	7.3%	84.5%
1人当たりの面接回数の増加	2.4%	19.5%	5.3%	72.8%	1.4%	14.0%	7.1%	77.6%
選考以外(合否を付けない)の面談	4.8%	31.3%	7.9%	56.0%	3.5%	20.3%	11.2%	65.0%
エントリーシートなど文章による選考	5.1%	46.6%	4.3%	44.0%	2.7%	27.3%	5.5%	64.5%
自己PR動画など動画による選考	1.5%	4.1%	5.5%	88.9%	0.3%	2.4%	1.8%	95.6%
逆求人型サービスの利用	5.6%	12.8%	6.4%	75.2%	2.2%	6.0%	4.4%	87.5%

■WEB上でのコミュニケーション機会が増えたことによりスキルとして社員に求めるようになったこと

	スキル				
	全体	上場	非上場	製造	非製造
回答数	1,811	313	1,298	641	970
デジタルリテラシー	47.4%	60.7%	44.4%	46.9%	47.7%
段取り力	39.1%	32.8%	40.6%	40.0%	38.6%
文章作成力	13.7%	13.5%	13.7%	14.3%	13.3%
文章読解力	12.5%	10.0%	13.0%	11.3%	13.2%
プレゼン能力	46.6%	42.5%	47.5%	49.5%	44.8%
相手の話を聞く力	56.8%	52.4%	57.7%	55.8%	57.4%
ファシリテーション能力	17.1%	27.2%	14.9%	15.3%	18.3%
その他	2.1%	1.2%	2.3%	2.3%	2.0%

WEB上でのコミュニケーション機会が増えたことによりスキルとして社員に求めるようになったこと



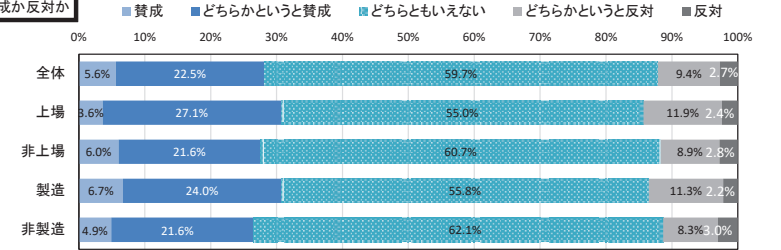
【新卒採用におけるジョブ型雇用導入について】

新卒採用における「ジョブ型雇用」の賛否については「(賛成・反対の)どちらともいえない」が最多で59.7%、その導入については「導入を検討したことがない(議題としてあがったことがない)」が最多で64.5%となっており、まだ議論は深まっていないように思われる。先述したように、新卒採用においてはスキル・能力よりも「カルチャーフィット」や「人柄」が重視される傾向が強くなり、どういった形でジョブ型雇用を取り入れるかについては慎重な議論が必要だろう。ただし、賛否の立場を決めているひとのなかでは前向きにとらえている人の割合が高く、今後、新卒採用の在り方が変化していく可能性は高いといえるだろう。

■「ジョブ型雇用」の導入に賛成か反対か

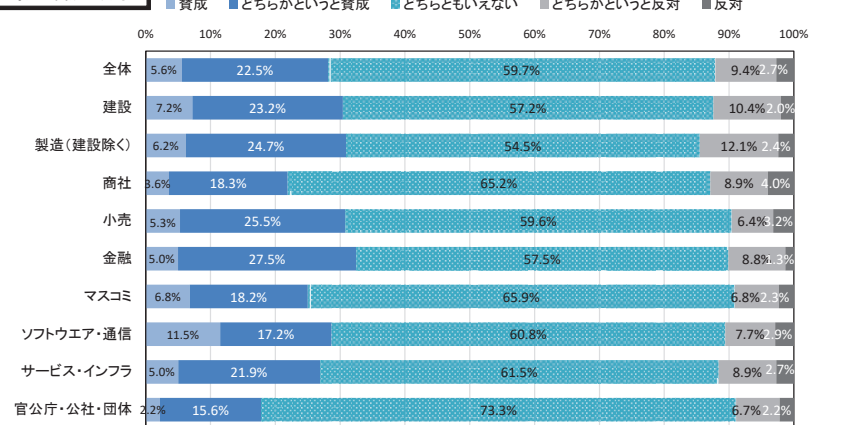
	全体	上場	非上場	製造	非製造
回答数	1,882	352	1,530	747	1,135
賛成	5.6%	3.6%	6.0%	6.7%	4.9%
どちらかという賛成	22.5%	27.1%	21.6%	24.0%	21.6%
どちらともいえない	59.7%	55.0%	60.7%	55.8%	62.1%
どちらかという反対	9.4%	11.9%	8.9%	11.3%	8.3%
反対	2.7%	2.4%	2.8%	2.2%	3.0%

「ジョブ型雇用」の導入に賛成か反対か



	全体	建設	製造(建設除く)	商社	小売	金融	マスコミ	ソフトウェア・通信	サービス・インフラ	官公庁・公社・団体
回答数	1,882	250	497	224	94	80	44	209	439	45
賛成	5.6%	7.2%	6.2%	3.6%	5.3%	5.0%	6.8%	11.5%	5.0%	2.2%
どちらかという賛成	22.5%	23.2%	24.7%	18.3%	25.5%	27.5%	18.2%	17.2%	21.9%	15.6%
どちらともいえない	59.7%	57.2%	54.5%	65.2%	59.6%	57.5%	65.9%	60.8%	61.5%	73.3%
どちらかという反対	9.4%	10.4%	12.1%	8.9%	6.4%	8.8%	6.8%	7.7%	8.9%	6.7%
反対	2.7%	2.0%	2.4%	4.0%	3.2%	1.3%	2.3%	2.9%	2.7%	2.2%

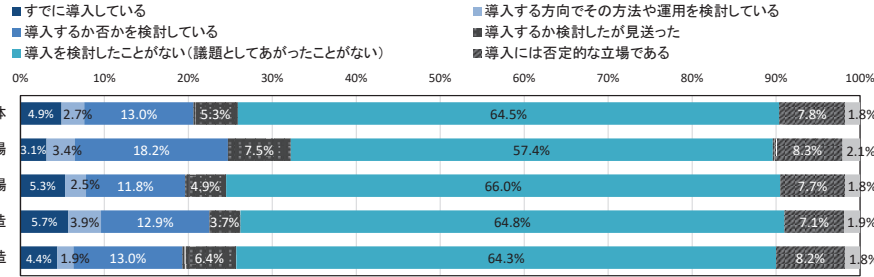
「ジョブ型雇用」の導入に賛成か反対か



■「新卒採用」において「ジョブ型雇用」の導入を実施もしくは検討しているか

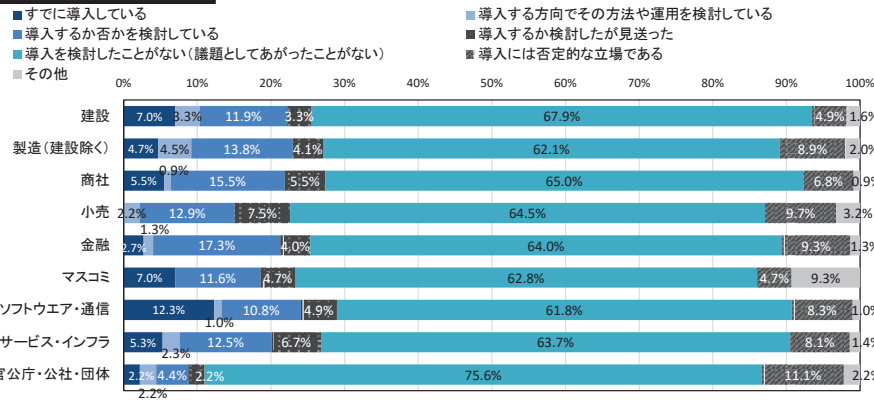
	全体	上場	非上場	製造	非製造
回数	1,848	347	1,501	736	1,112
すでに導入している	4.9%	3.1%	5.3%	5.7%	4.4%
導入する方向でその方法や運用を検討している	2.7%	3.4%	2.5%	3.9%	1.9%
導入するか否かを検討している	13.0%	18.2%	11.8%	12.9%	13.0%
導入するか検討したが見送った	5.3%	7.5%	4.9%	3.7%	6.4%
導入を検討したことがない(議題としてあがったことがない)	64.5%	57.4%	66.0%	64.8%	64.3%
導入には否定的な立場である	7.8%	8.3%	7.7%	7.1%	8.2%
その他	1.8%	2.1%	1.8%	1.9%	1.8%

「ジョブ型雇用」を導入・検討しているか



	建設	製造(建設除く)	商社	小売	金融	マスコミ	ソフトウェア・通信	サービス・インフラ	官公庁・公社・団体
回数	243	493	220	93	75	43	204	432	45
すでに導入している	7.0%	4.7%	5.5%	-	2.7%	7.0%	12.3%	5.3%	2.2%
導入する方向でその方法や運用を検討している	3.3%	4.5%	0.9%	2.2%	1.3%	-	1.0%	2.3%	2.2%
導入するか否かを検討している	11.9%	13.8%	15.5%	12.9%	17.3%	11.6%	10.8%	12.5%	4.4%
導入するか検討したが見送った	3.3%	4.1%	5.5%	7.5%	4.0%	4.7%	4.9%	6.7%	2.2%
導入を検討したことがない(議題としてあがったことがない)	67.9%	62.1%	65.0%	64.5%	64.0%	62.8%	61.8%	63.7%	75.6%
導入には否定的な立場である	4.9%	8.9%	6.8%	9.7%	9.3%	4.7%	8.3%	8.1%	11.1%
その他	1.6%	2.0%	0.9%	3.2%	1.3%	9.3%	1.0%	1.4%	2.2%

「ジョブ型雇用」を導入・検討しているか



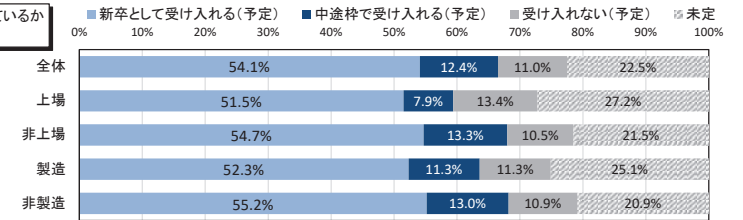
【既卒者採用について】

コロナ禍において政府より出された「2020年度及び2021年度新卒者等の採用維持・促進に向けた特段の配慮に関する要請」のなかで卒業後3年以内の既卒者が新卒採用枠で応募できるような対応について言及されたことをうけ、既卒者採用の実施について聞いた。新卒として受け入れる割合は全体で54.1%、中途枠での受け入れ(12.4%)を加えると全体では66.5%が既卒者の応募を受け入れると回答した。既卒者には既卒者ならではの経験があり、選考でもその点をPRしていくことが望まれているようだ。また在学中に不合格になっている場合の応募方法については企業によって対応が分かれるようなので、事前に確認する必要があるだろう。

■既卒者の応募受け入れを行っているか、またその採用枠は？

	全体	上場	非上場	製造	非製造
回数	2,096	401	1,695	826	1,270
新卒として受け入れる(予定)	54.1%	51.5%	54.7%	52.3%	55.2%
中途枠で受け入れる(予定)	12.4%	7.9%	13.3%	11.3%	13.0%
受け入れない(予定)	11.0%	13.4%	10.5%	11.3%	10.9%
未定	22.5%	27.2%	21.5%	25.1%	20.9%

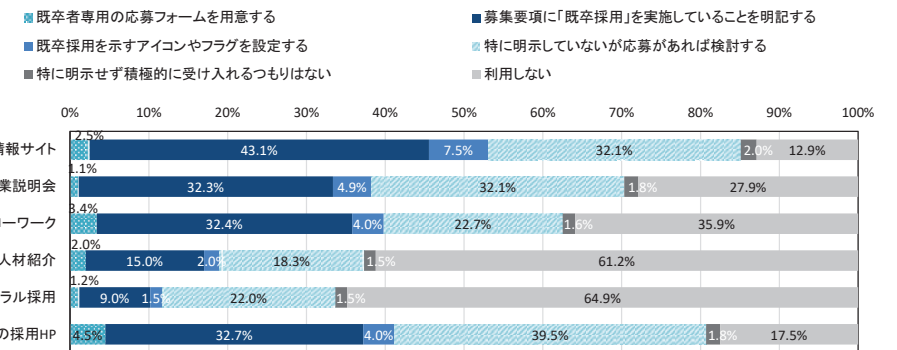
既卒者の応募受け入れを行っているか、また、その採用枠は



■既卒者を応募受付方法について

	就職情報サイト	合同企業説明会	ハローワーク	人材紹介	リファラル採用	自社の採用HP
回数	1,245	1,235	1,233	1,211	1,199	1,231
既卒者専用の応募フォームを用意する	2.5%	1.1%	3.4%	2.0%	1.2%	4.5%
募集要項に「既卒採用」を実施していることを明記する	43.1%	32.3%	32.4%	15.0%	9.0%	32.7%
既卒採用を示すアイコンやフラグを設定する	7.5%	4.9%	4.0%	2.0%	1.5%	4.0%
特に明示していないが応募があれば検討する	32.1%	32.1%	22.7%	18.3%	22.0%	39.5%
特に明示せず積極的に受け入れるつもりはない	2.0%	1.8%	1.6%	1.5%	1.5%	1.8%
利用しない	12.9%	27.9%	35.9%	61.2%	64.9%	17.5%

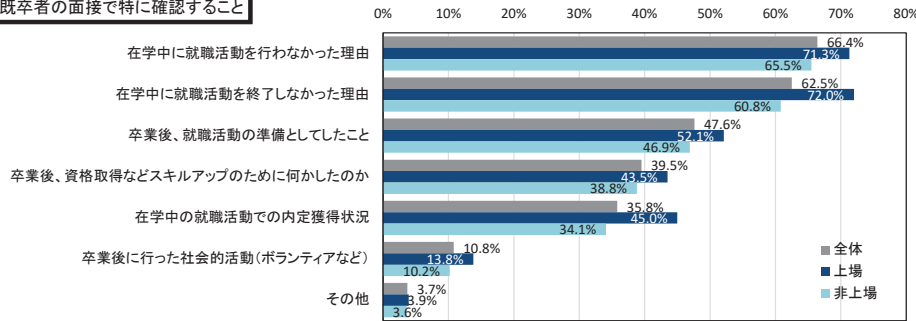
既卒者を応募受付方法について



■ 既卒者の面接で特に確認すること

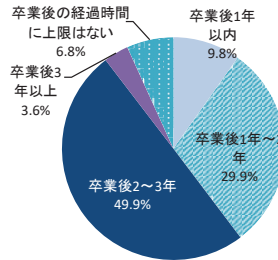
	全体	上場	非上場	製造	非製造
回答数	1,174	183	991	445	729
在学中の就職活動での内定獲得状況	35.8%	45.0%	34.1%	34.3%	36.6%
在学中に就職活動を行わなかった理由	66.4%	71.3%	65.5%	65.0%	67.2%
在学中に就職活動を終了しなかった理由	62.5%	72.0%	60.8%	64.9%	61.1%
卒業後、資格取得などスキルアップのために何かしたのか	39.5%	43.5%	38.8%	43.7%	37.0%
卒業後、就職活動の準備としてしたこと	47.6%	52.1%	46.9%	49.0%	46.8%
卒業後にに行った社会的活動(ボランティアなど)	10.8%	13.8%	10.2%	10.0%	11.2%
その他	3.7%	3.9%	3.6%	2.8%	4.2%

既卒者の面接で特に確認すること



■ 卒業後の経過期間の上限はどのくらいか

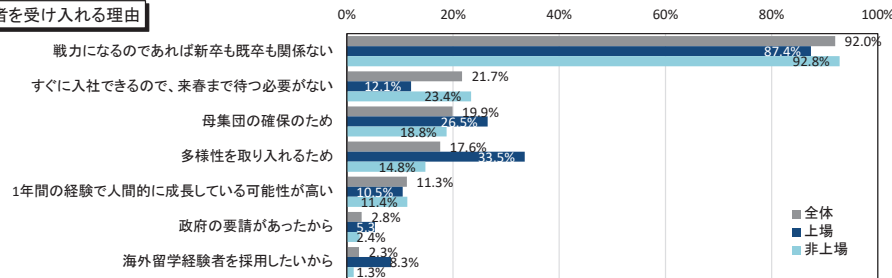
	全体	上場	非上場	製造	非製造
回答数	1,237	197	1,040	461	776
卒業後1年以内	9.8%	7.2%	10.3%	10.2%	9.6%
卒業後1年～2年	29.9%	28.3%	30.2%	31.8%	28.9%
卒業後2～3年	49.9%	58.0%	48.5%	50.2%	49.7%
卒業後3年以上	3.6%	3.0%	3.7%	1.7%	4.7%
卒業後の経過時間に上限はない	6.8%	3.4%	7.4%	6.1%	7.1%



■ 既卒者を受け入れる理由

	全体	上場	非上場	製造	非製造
回答数	1,219	192	1,027	456	763
戦力になるのであれば新卒も既卒も関係ない	92.0%	87.4%	92.8%	92.0%	92.0%
政府の要請があったから	2.8%	5.3%	2.4%	3.2%	2.6%
すぐに入社できるので、来春まで待つ必要がない	21.7%	12.1%	23.4%	24.6%	20.0%
1年間の経験で人間的に成長している可能性が高い	11.3%	10.5%	11.4%	10.4%	11.8%
母集団の確保のため	19.9%	26.5%	18.8%	18.0%	21.0%
多様性を取り入れるため	17.6%	33.5%	14.8%	14.9%	19.1%
海外留学経験者を採用したいから	2.3%	8.3%	1.3%	3.5%	1.6%

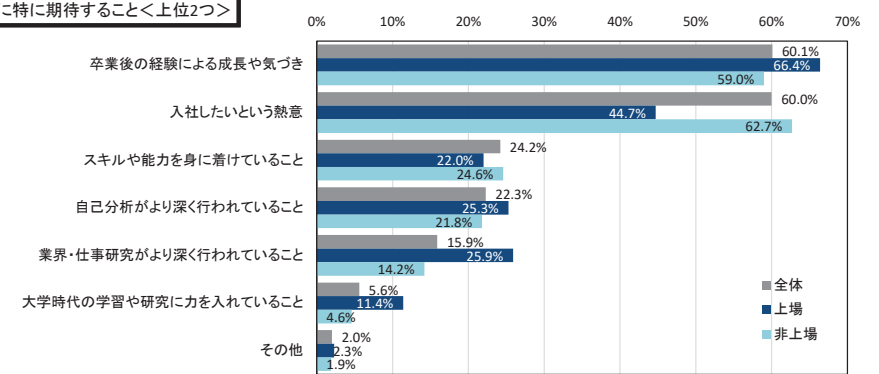
既卒者を受け入れる理由



■ 既卒学生に特に期待すること<上位2つ>

	全体	上場	非上場	製造	非製造
回答数	1,173	181	992	443	730
卒業後の経験による成長や気づき	60.1%	66.4%	59.0%	57.3%	61.8%
業界・仕事研究がより深く行われていること	15.9%	25.9%	14.2%	14.5%	16.7%
大学時代の学習や研究に力を入れていること	5.6%	11.4%	4.6%	8.8%	3.8%
入社したいという熱意	60.0%	44.7%	62.7%	61.7%	59.1%
自己分析がより深く行われていること	22.3%	25.3%	21.8%	23.7%	21.4%
スキルや能力を身に付けていること	24.2%	22.0%	24.6%	26.6%	22.9%
その他	2.0%	2.3%	1.9%	1.4%	2.3%

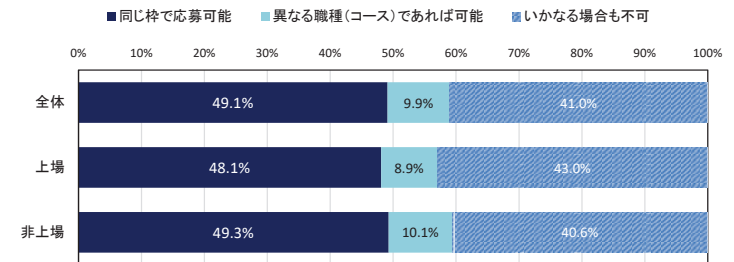
既卒学生に特に期待すること<上位2つ>



■ 在学中に不採用になっている場合、再応募は可能かどうか

	全体	上場	非上場	製造	非製造
回答数	1,365	232	1,133	506	859
同じ枠で応募可能	49.1%	48.1%	49.3%	45.7%	51.1%
異なる職種(コース)であれば可能	9.9%	8.9%	10.1%	11.0%	9.2%
いかなる場合も不可	41.0%	43.0%	40.6%	43.3%	39.7%

在学中に不採用になっている場合、再応募は可能かどうか



■業種対応表

コード	アンケート上での業種	この調査結果上での業種	大分類
1	建設・設備工事・建築設計	建設	製造
2	住宅・建材・インテリア・ディスプレイ		
3	食品・農林・水産	製造(建設除く)	
4	アパレル・服飾関連		
5	繊維・化学・紙・パルプ・ゴム・ガラス・セラミック		
6	薬品・化粧品		
7	鉄鋼・金属・金属製品・鋳業		
8	機械・プラント・環境・リサイクル		
9	電子・電気機器		
10	自動車・輸送用機器		
11	精密・医療機器		
12	印刷・事務機器・日用品		
13	スポーツ・玩具・ゲーム製品		
14	その他メーカー		
15	総合商社	商社	非製造
16	専門商社	小売	
17	百貨店・スーパー・コンビニ		
18	専門店		
19	銀行・証券	金融	
20	クレジット・信販・リース・その他金融		
21	生保・損保	マスコミ	
22	放送・新聞・出版		
23	広告・芸能	ソフトウェア・通信	
24	ソフトウェア・情報処理・ネット関連		
25	ゲームソフト		
26	通信		
27	鉄道・航空	サービス・インフラ	
28	陸運・海運・物流		
29	電力・ガス・エネルギー		
30	不動産		
31	給食・フードサービス		
32	ホテル・旅行		
33	医療・調剤薬局		
34	介護・福祉サービス		
35	アミューズメント・レジャー		
36	コンサルティング・調査		
37	人材サービス(派遣・紹介)		
38	教育		
39	エステ・理美容・フィットネス		
40	冠婚葬祭		
41	その他サービス		
42	官公庁・公社・団体		

出典：株式会社マイナビ「2022年卒企業新卒採用予定調査」資料  
[https://dugf25wej35p.cloudfront.net/wp-content/uploads/2021/03/2022\\_kigyo\\_saiyoyotei.pdf](https://dugf25wej35p.cloudfront.net/wp-content/uploads/2021/03/2022_kigyo_saiyoyotei.pdf)

経済産業省「第 2 回 モビリティの構造変化と 2030 年以降に向けた自動車政策の方向性に関する検討会(2020 年 9 月 14 日)」資料

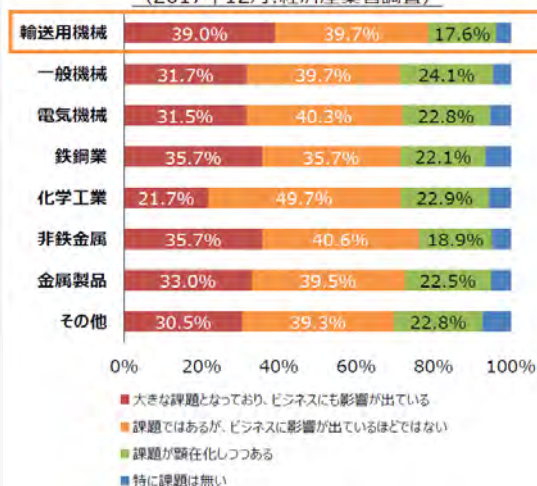
Ⅲ-2-2. ヒトの視点：人手不足と後継者の不在

Ⅲ-2-2. ヒトの視点：人手不足と後継者の不在

- 製造業全体において人手不足が深刻化する中、自動車含む輸送用機械業界は特に課題意識が大。また、安定調達に大きな影響を与え得る、中小企業の後継者不足は自動車業界においても同様。

自動車業界における人手不足の深刻化

製造業の人材確保に対する課題感  
(2017年12月:経済産業省調査)



後継者不足による廃業懸念と対策例

経営者が25年ごろまでに70歳を超える企業のうち、  
後継者が未定なのは127万社  
⇒放置すれば約650万人の雇用・GDP約22兆円損失  
(2018年経済産業省試算値)

自動車業界における取組例

- **デンソー：自動車部品を中心とした約100社取引先に対し後継者育成を支援**  
 > 30～40歳代の若手幹部候補を対象に、1年かけて企業経営や人材育成などをテーマに研修を実施
- **豊田通商：部品供給網の安定へ向けて、後継者問題に直面する部品・設備メーカーの買収を積極的に実施**  
 > 17年末には車用のサンバイザーで国内最大手の共和産業（愛知県豊田市）を買収

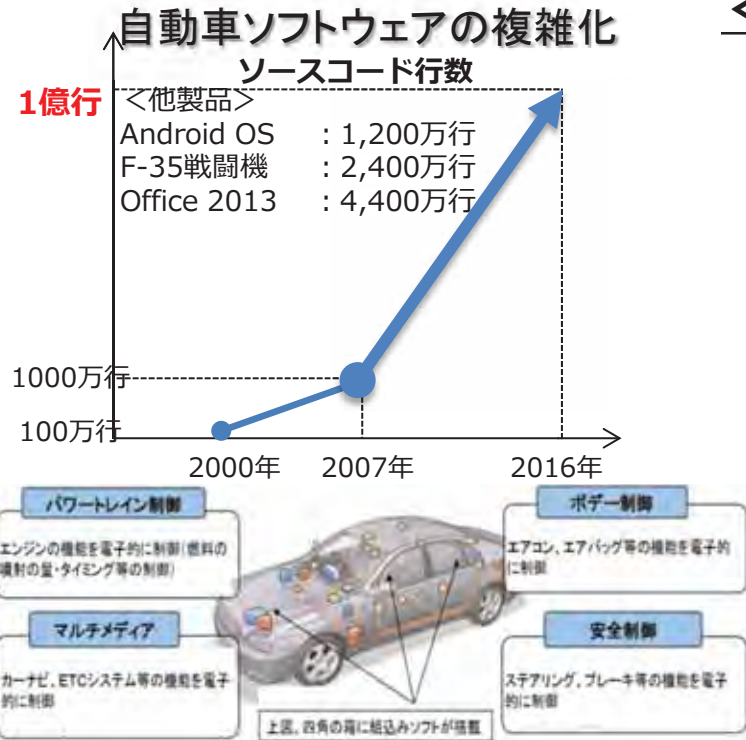
出典：経済産業省 モビリティの構造変化と2030年以降に向けた自動車政策の方向性に関する検討会  
第2回（2020年9月14日）資料より抜粋  
[https://www.meti.go.jp/shingikai/mono\\_info\\_service/mobility\\_kozo\\_henka/002.html](https://www.meti.go.jp/shingikai/mono_info_service/mobility_kozo_henka/002.html)

# IT利活用分野について (自動車分野)

経済産業省 製造産業局  
自動車課

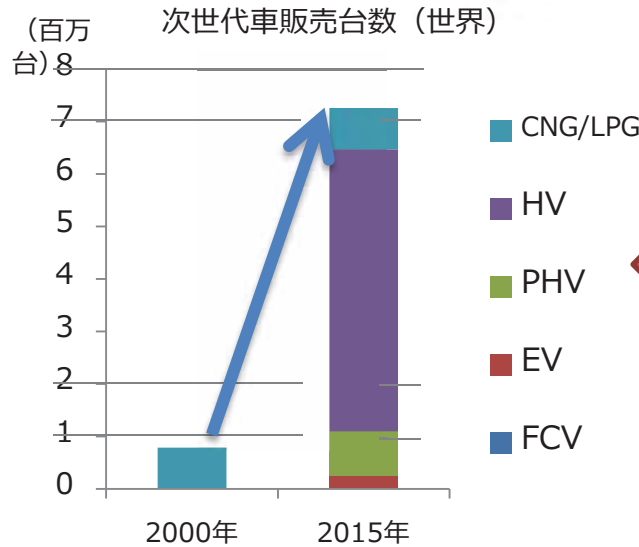
# 背景：開発拠点としての地位低下

- 自動車の高機能化（電子制御、安全運転支援システム、コネクティッド等）、世界的な環境規制の強化等を背景としたパワートレインの多様化等により、設計開発工程は爆発的増加。他方、開発人材は増えず。
- 結果、欧州のエンジニアリングサービス会社への外注が進み、世界の開発トレンドを握られている状況。我が国の開発拠点としての魅力が低下し、市場・生産現場の縮小と輪をかけて「根こそぎ空洞化」危機。



## <自動車の開発を取り巻く現状>

### パワートレインの多様化



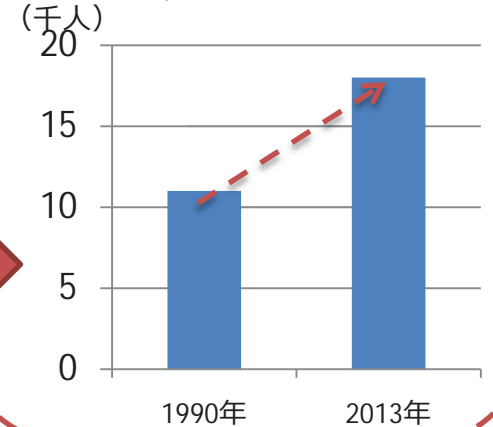
出典：IEA/ETP (Energy Technology Perspectives) 2012

<参考：燃費規制導入国>

2010年：3カ国 → 2016年：11カ国

### タスク増えど、人増えず

某自動車会社の開発人材の推移



出典：経済産業省「ITによる生産性向上の加速化に向けて」三菱UFJモルガンスタンレー証券資料 等より作成

AVL (奥グラーツ)

FEV (独アーヘン)



欧州のエンジニアリングサービス会社への外注増加

設置趣旨(資料) - 269

より複雑化自動車用制御プログラム  
増加する不具合  
3年でリコール2.5倍

出典：日刊自動車新聞(平成29年4月18日)

ソフトウェアの不具合によるリコールが増加 0

# モデルベース開発 (MBD) とは (開発におけるIT活用)

- 自動車の設計開発の基となる紙ベースの仕様書をシミュレーションで「動くクルマ」に再現し、開発・検証を行う手法。

## <従来の開発プロセス>

自動車のコンセプトから紙ベースの仕様書をもとに、各担当者が作業。  
試作機を作成して組み立てて、統合テストで仕様書通りに正常に稼働するか検証。テストを繰り返してエラーをつぶす作業。



## <開発のパラダイムシフト>

- ・シミュレーション技術の発展により、更なる品質の高度化を実現することが可能。
- ・海外でもMBDの環境整備・エンジニアリングサービスが活発化。
- ・今後は自動走行等の自動車の価値の多様化に対応するため、シミュレーションで開発を行うことは必須。



## <MBDプロセス>



Strategic Fields of Action Engineering IT Mercedes-Benz Cars

Connected HIL of the whole vehicle

DAIMLER

BOSCH

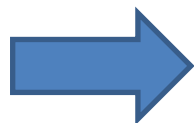
Model Based Development & Calibration モデルベース開発 & キャリブレーション

Design Phase 設計段階 | Calibration Phase キャリブレーション | Validation Phase 検証段階 | Series 量産

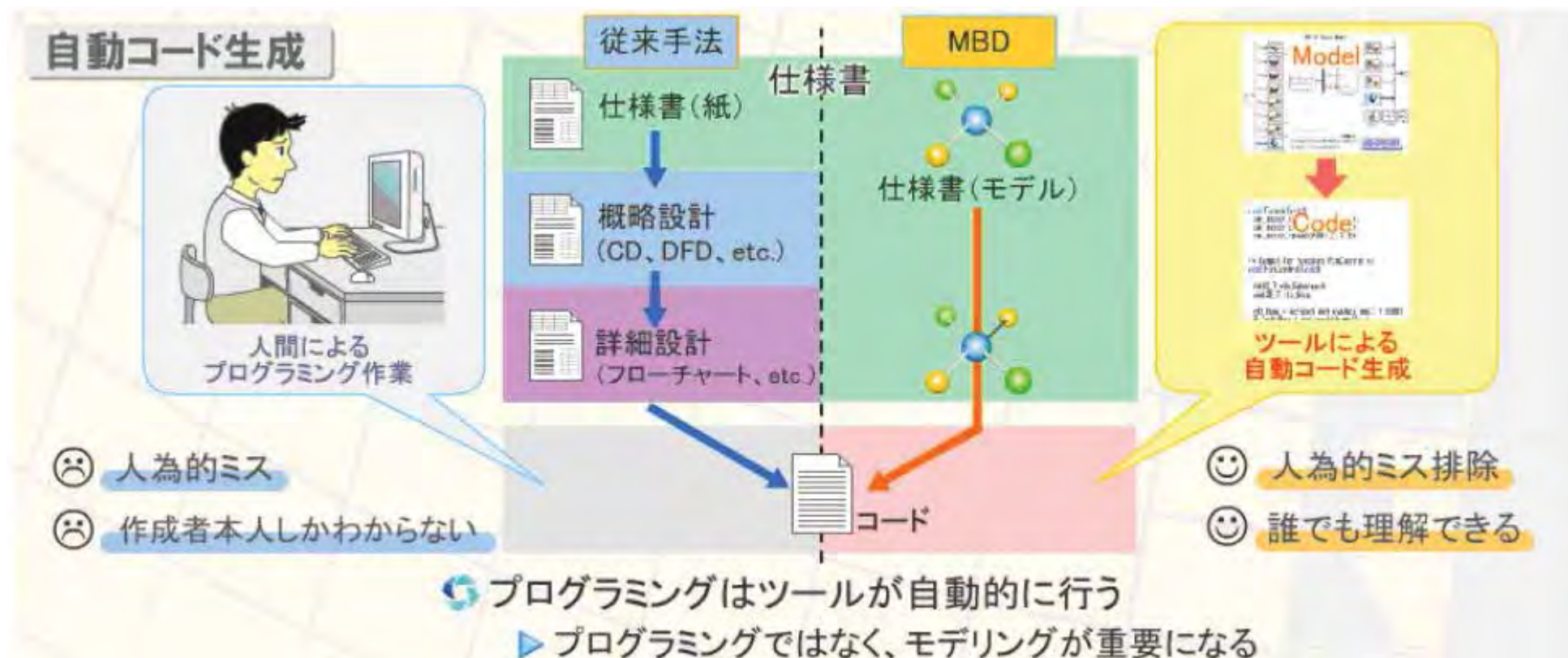


# モデルベース開発 (MBD) とは

モデル…実行可能な仕様書  
従来の仕様書は「文字ベース」+「図」。  
開発をするためにはこれらを読み、動作を  
想像して理解する必要あり。



シミュレーションを実行することで、その実際の動作  
(機能)を画面上で見られるため、仕様が明確化され、仕様作成者は、機能要求者とシミュレーションを使って要求の確認が可能。



出典：平成 23 年度文部科学省委託 東日本大震災からの復旧・復興を担う専門人材育成支援事業「モデルベース開発入門」



# MBDの例 (マツダ)

- 高度 & 複雑な新規製品を品質を確保しつつ、スピーディーに開発することが求められる中、MBDを徹底的に活用し、エンジン、トランスミッション、車両も一気に一新。

## <MBDとは>

『開発対象をモデル化して、効率的に最適化する開発手法』

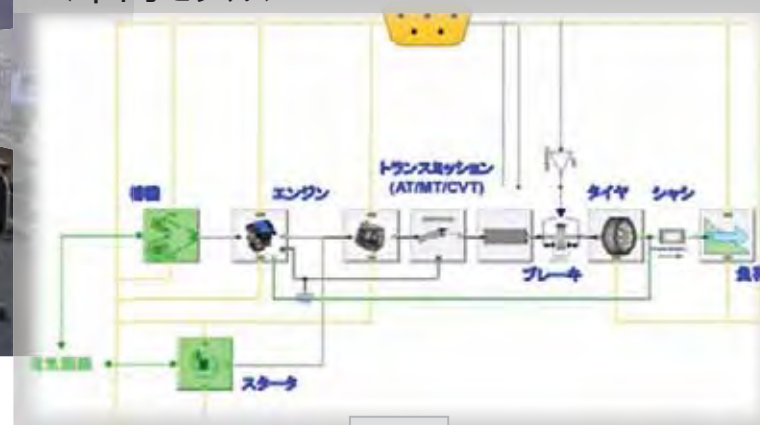


制御モデルと制御対象モデルの高度化 & 複雑化に見合った開発環境も構築した

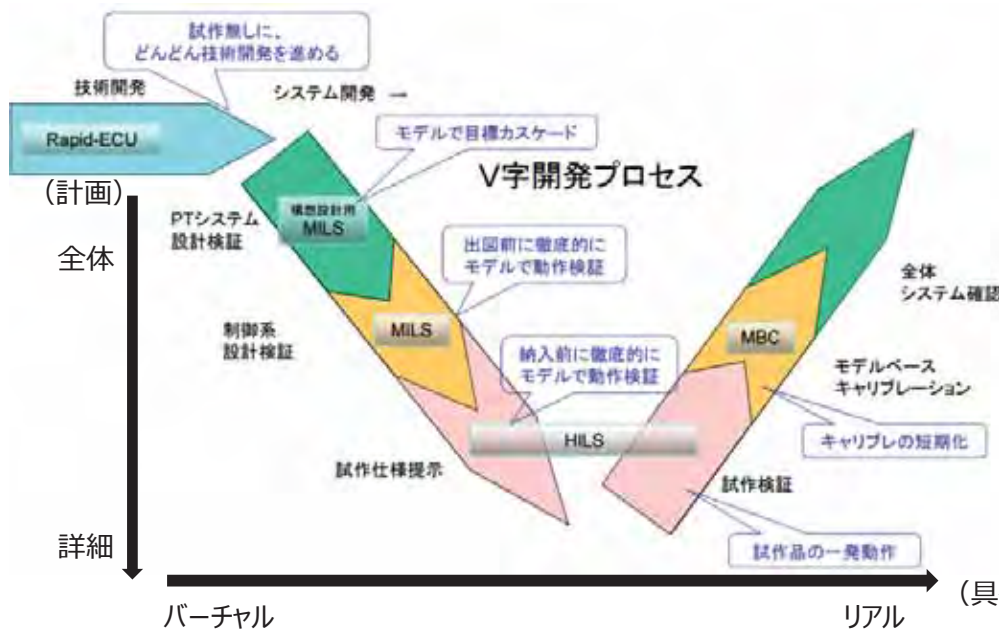
## <MBDの現場>



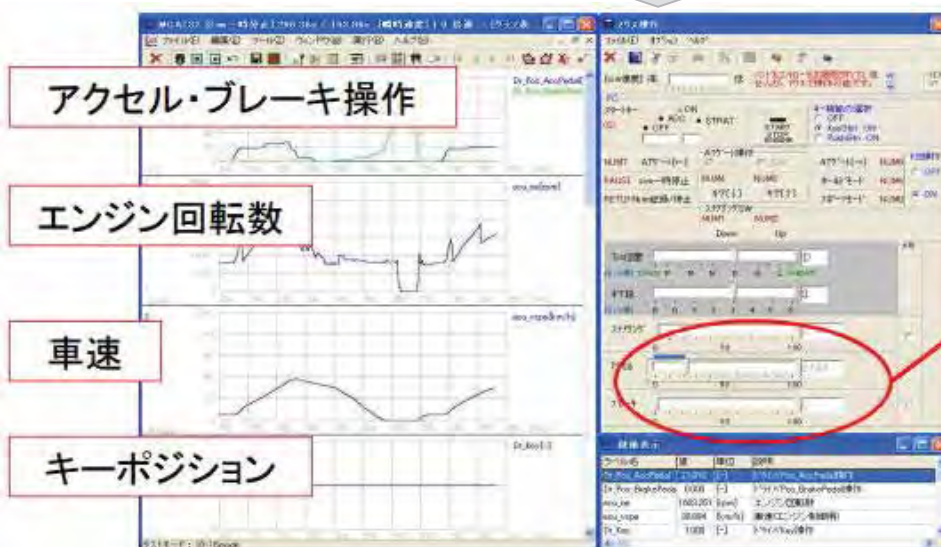
## <車両モデル>



## <MBDプロセス>



## 車両モデルを使った動作検証

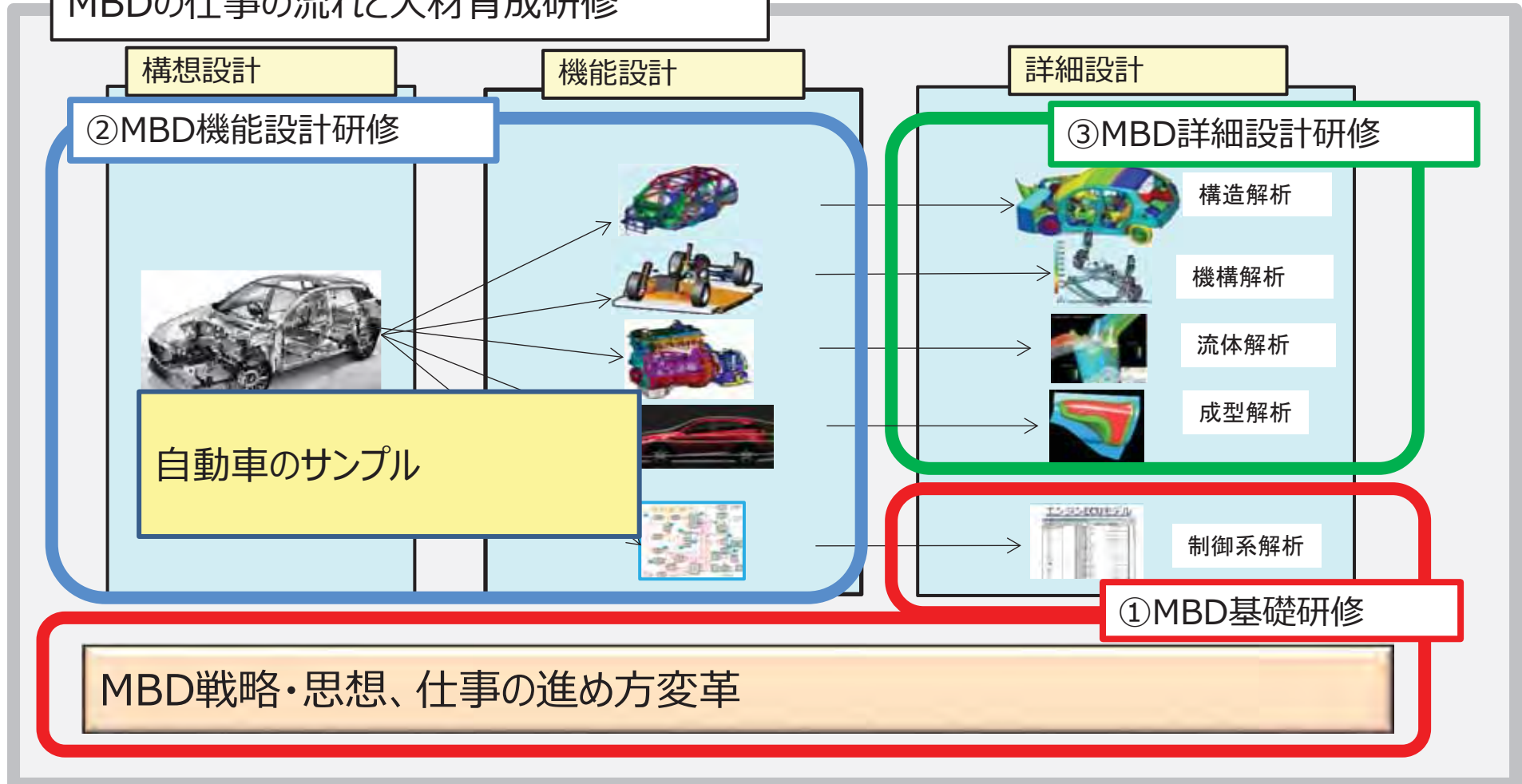


オフィスで設計から車両評価まで可能

# MBD人材育成研修の全体像

- ①MBD基礎研修でMBD戦略&思想、仕事の進め方変革を理解し、②MBD機能設計研修で、要求を実現するための構想設計と、部品の詳細設計につなげる機能展開を、③MBD詳細設計研修で部品の詳細設計において求められるモデル作成と数値解析技術を、身に付ける。

## MBDの仕事の流れと人材育成研修





ご覧いただいているのは国立国会図書館が保存した2017年4月1日時点のページです。このページに掲載されている情報は過去のものであり、最新のものと異なる場合がありますのでご注意ください。収集時のURLは  
<http://www.meti.go.jp/press/2016/03/20170331010/20170331010.html> (外部サイト)  
 ですが、このURLは既に存在しない場合や異なるサイトになっている場合があります。  
 ※このページの著作権について

ヘルプ

保存日: 2017年4月1日



## 自動車産業におけるモデル利用のあり方に関する研究会での検討内容をとりまとめました

### 本件の概要

経済産業省は、平成28年10月より、自動車の先行開発・性能評価のプロセスをバーチャルシミュレーション（モデルベース開発（MBD））で行う開発手法の普及に向けて、自動車メーカー・部品メーカーと検討を行ってまいりました。今般、検討内容を取りまとめました。

### 1. 背景・目的

自動走行の実現や世界的な環境規制への迅速な対応のためには、高機能化（電子制御システム及び安全運転システムの導入、ネットワーク化）・複雑化が進む自動車開発の上流工程（設計段階）の徹底的な効率化が不可欠です。具体的には、開発・性能評価のプロセスを、実機を用いずバーチャル・シミュレーション（MBD）で行う重要性が拡大しています。

元来我が国は企業間の「すりあわせ」開発に強みをもっており、MBDを世界に先んじてサプライチェーン全体で実現できれば、製造業の国際競争力をより高めることが出来ます。そのため、経済産業省としては、我が国全体で効率的にMBDを活用していく方策の検討を行うことを目的として、「自動車産業におけるモデル利用のあり方に関する研究会」を開催し、自動車メーカー及び部品メーカー（※）と検討を進めてきました。

※（50音順）アイシン・エイ・ダブリュ株式会社、株式会社デンソー、株式会社本田技術研究所、ジャトコ株式会社、トヨタ自動車株式会社、日産自動車株式会社、パナソニック株式会社、日立オートモティブシステムズ株式会社、マツダ株式会社、三菱電機株式会社（事務局：AZAPA株式会社）

ここに研究会の成果として、参加企業が今後その利活用をコミットメントした「ガイドライン」「車両性能シミュレーションモデル」を公表することで、我が国の「すりあわせ」開発力を一段と高めるとともに、世界に発信します。

### 2. 取りまとめのポイント

産産間（自動車メーカーと部品メーカー、部品メーカー間）及び産学間でモデルを流通させMBDを普及させるため、モデル間のインターフェースを定義づける「ガイドライン」を公開。

上記ガイドラインを具現化した、共通基盤としての「車両性能シミュレーションモデル」を公開。

今後、産産、産学間でのMBD普及、すりあわせ開発力強化を図るため、産学連携の深化やサプライヤへの人材育成支援、更なるモデルの発展を目指す、中長期的な戦略（※別紙参照）を推進。

上記戦略の実現に向け、研究会参加企業として以下の点について合意。

- 研究会参加企業は、今般策定したガイドライン・準拠モデルを統一的な考え方として、モデル流通を進めるとともに、国際連携を見据えた方策を検討する。

今後、今般取りまとめた「ガイドライン」「車両性能シミュレーションモデル」の更なる深化に向け、関係者での議論を継続するとともに、人材育成やサプライヤ支援、産学連携によるモデルの深化等の政策検討を進めてまいります。

(参考) 車両性能シミュレーションモデル イメージ



## 担当

製造産業局自動車課長 河野  
 担当者：荒井、菊池  
 電話：03-3501-1690 (内線 3831~6)  
 03-3501-1690 (直通)  
 03-3501-6961 (FAX)

## 公表日

平成29年3月31日(金)

## 関連資料

[自動車開発におけるプラントモデルI/Fガイドラインver1.0\(PDF形式：1,954KB\)](#)

[ガイドライン準拠モデルver1.0\(ZIP形式：7,797KB\)](#)

[\(別紙\) SURIAWASE2.0\(PDF形式：998KB\)](#)

[ガイドライン解説書\(Ver1.0\)\(PDF形式：1,476KB\)](#)

[ガイドライン準拠モデル解説書\(Ver1.0\)\(PDF形式：2,208KB\)](#)

## MBD(モデルベース開発<sup>\*1</sup>)推進センターが発足

～モノづくりの輪を広げ、日本の自動車産業の発展に貢献～

国内自動車メーカー5社、部品メーカー5社が運営会員となって、MBDを全国の自動車産業に普及するための組織である「MBD推進センター」が発足したことを本日公表いたしました。

当センターは、全体最適で高度なモノづくりを手戻りなく高効率で行える、モビリティ社会の最先端の開発コミュニティの実現を目的として発足いたしました。活動内容は、2015年度より経済産業省主導のもとで「自動車産業におけるモデル利用のあり方に関する研究会<sup>\*2</sup>」として活動しとりまとめてきた、「SURIAWASE2.0<sup>\*3</sup>の深化～自動車産業におけるMBDの産学官共同戦略的プロジェクトの方針～」を民間主体で継承したものとなります。

これにより、「大学などの『学』における研究」～「部品開発」～「システム開発や車両開発」までがモデル<sup>\*4</sup>でつながり、開発の初期段階からデジタルですり合わせできるようになることを目指しています。

### ■「MBD推進センター」の基本理念/ビジョン/目指す姿と参画会員のメリット

#### <基本理念>

- MBD技術を広く普及展開し、モデルを用いた高度なすりあわせ開発「SURIAWASE2.0」を実現することにより、日本の自動車産業の国際競争力向上に貢献する。

#### <ビジョン>

- カーボンニュートラル対応やCASE等の車両技術革新をMBDで推進し、SDGsに貢献する。
- すべてのプレイヤーが規模の大小を問わずモデルでつながり、高効率な研究開発を推進できるようになる。

#### <目指す姿>

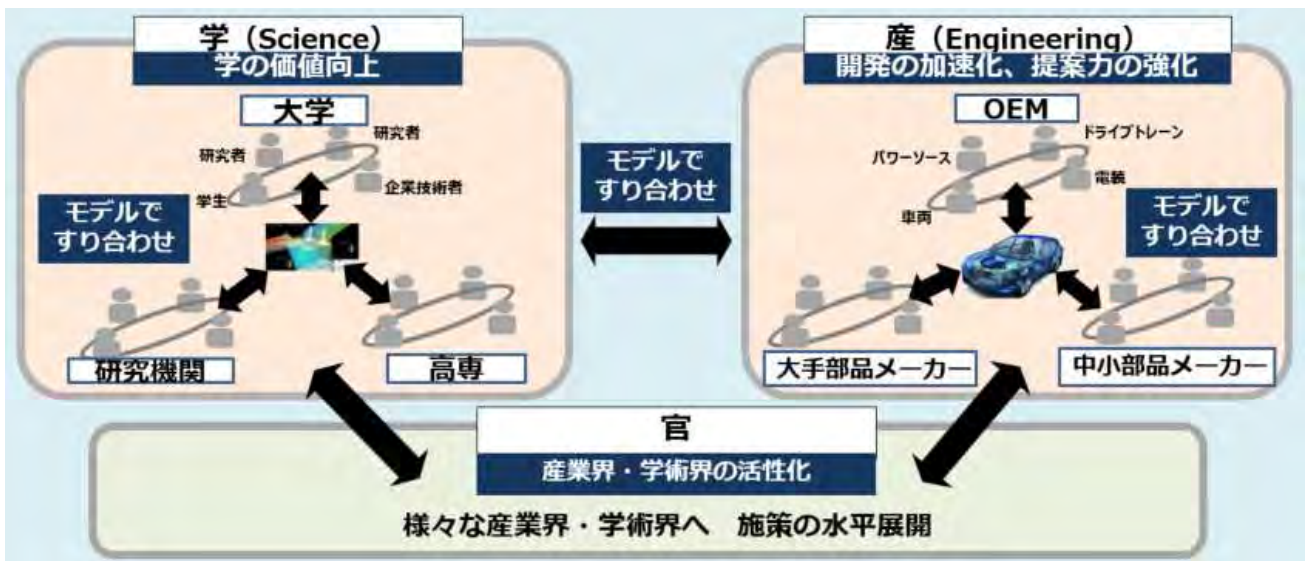
- MBD推進センターの目指す姿は「SURIAWASE2.0」が実現した状態。学(大学など)によるMBR<sup>\*5</sup>で新しいモデルを創出し、産(企業)によるMBDではエンジニアリングチェーンに連なる部品メーカーと自動車メーカー間でのすりあわせ開発に同じモデルを用いて高効率化することで、手戻りのない、世界一の開発効率を実現すると共に、新しい価値を創造する。

### <参画会員(プレイヤー)のメリット>

- 各プレイヤーの研究力・開発力向上と効率化により、それぞれの収益拡大と将来の成長が期待できます。
- 現状の事業規模が比較的小さいプレイヤーも、製造 CAE による経費低減や、提案力向上によるビジネス拡大が期待できます。

■ MBD推進センター ステアリングコミッティ 委員長 人見光夫 発足にあたってのコメント  
「今回、日本の自動車メーカー5社と部品メーカー5社、および事務局として日本自動車研究所(JARI)に加わって頂き、モデルベース開発を全国の自動車産業に普及するための組織を発足させました。このセンターでの活動を通じて、日本の自動車産業の国際競争力を向上させるとともに、将来のデジタルものづくりを担う人材育成に取り組みます。また、多くの大学・研究機関、ツールベンダー、エンジニアリングサービスプロバイダ他関連の皆様にも共感し賛同いただくことで、この取り組みの輪を大きく広げ、日本のものづくりの発展に寄与していきます。」

### 産学官連携イメージ



### ■「MBD推進センター」概要

事業概要: MBD開発技術の普及促進、企業間・産学間でのモデル流通の仕組み構築

[参画企業(会員)と日本自動車研究所(事務局)による共同研究事業]

ステアリングコミッティ 委員長: 人見 光夫(マツダ株式会社 シニアイノベーションフェロー)

事業費: 約 6 千万円/年

発足日: 2021 年 7 月 9 日

英語名: Japan Automotive Model-Based Engineering center (略称: JAMBE)



■参画企業(2021年9月24日現在)

運営会員:

株式会社アイシン、ジヤトコ株式会社、株式会社 SUBARU、株式会社デンソー、トヨタ自動車株式会社、日産自動車株式会社、パナソニック株式会社、本田技研工業株式会社、マツダ株式会社、三菱電機株式会社

事務局:

一般財団法人日本自動車研究所

■参画予定企業(2021年9月24日現在)

正会員:

AZAPA 株式会社、株式会社 NTT データエンジニアリングシステムズ、ダイハツ工業株式会社、東芝デジタルソリューションズ株式会社、日本マイクロソフト株式会社、株式会社ネクスティ エレクトロニクス、日立 Astemo 株式会社、三菱自動車工業株式会社

パートナー会員:

株式会社 IDAJ、IPG Automotive 株式会社、アドバンスソフト株式会社、アンシス・ジャパン株式会社、伊藤忠テクノソリューションズ株式会社、インテグレーションテクノロジー株式会社、株式会社エクスモーション、SCSK 株式会社、株式会社 MCOR、サイバネットシステム株式会社、シーメンス株式会社、株式会社 図研、図研モデリンクス株式会社、dSPACE Japan 株式会社、デジタルアーツ株式会社、デジタルプロセス株式会社、株式会社電通国際情報サービス、東芝デバイス&ストレージ株式会社、トヨタテクニカルディベロップメント株式会社、日本 NI、ニュートンワークス株式会社、パーソルテクノロジースタッフ株式会社、株式会社両毛システムズ

一般会員:

日野自動車株式会社、ほか1社

■「MBD推進センター」発足記念オンラインフォーラムの開催について

MBD推進センターの概要、会員制度、MBD・モデル流通の実践事例についてご説明します。

日時: 10月8日(金) 15時—17時30分

申し込み方法: JAMBE 公式サイトにてご案内しております。

<https://www.jambe.jp/uploads/20210924b.pdf>

申し込み締切: 10月6日(水)

## ■本件についてのお問い合わせ先

日本自動車研究所 総合お問合せ窓口: (メールアドレス) [sogomado@jari.or.jp](mailto:sogomado@jari.or.jp)

---

<sup>\*1</sup> MBD (Model-Based Development: モデルベース開発): 設計開発活動において、実物の試作部品ではなくコンピュータ上で再現した「モデル」にその軸足を置いて活動を進めることで、性能構想、設計、部品試作やテストにかかる時間と手間を大幅に短縮/削減し、効率的に開発を行うとする開発スタイルです。

<sup>\*2</sup> 2015年 11 月に経済産業省が設置。活動内容や参加企業など詳細は下記参照ください。

<https://www.meti.go.jp/press/2018/04/20180404003/20180404003.html>

<sup>\*3</sup> 「SURIAWASE2.0」は、エンジニアリングチェーン全体で、企業間及び産学間のすりあわせ開発の高度化をMBDによって進める構想です。

<sup>\*4</sup> 「モデル」とは、コンピュータシミュレーション上で実物と同じ挙動を示すように作り込んだ模擬体のことを指します。部品単品(例えばエンジンに使われるピストン)のモデル、システム/ユニットのモデル(例えばエンジン)、クルマ全体のモデルなど、必要に応じて様々な規模のモデルを uses。また、「燃料の燃焼」や「作動油の流れ」などの現象を数式化したものも「モデル」に含まれます。

<sup>\*5</sup> MBR (Model-Based Research: モデルベース研究): MBDには実物と同じ挙動を示す「モデル」が必要となりますが、物理現象の基礎的研究や実験の積み重ねにより、より精度の高いモデルを作り出す研究活動のことをいいます。

# とうほく自動車関連産業振興ビジョン

～とうほく自動車関連産業のさらなる高みへ～

2018年7月

とうほく自動車産業集積連携会議

## はじめに

東北には、電子部品・デバイス、情報通信機器、電気機械、一般機械、輸送用機械など、多様なものづくり産業が集積しており、これを金型、鋳造、鍛造、表面処理、超精密加工などの優れた技術が支えている。

自動車関連産業においても、複数の自動車メーカーの生産工場や関連工場のほか、独立系メーカーの生産工場など、多様な系列が立地していることに加え、これらの工場に部品供給を行う企業群も、専業メーカー、兼業メーカー、異業種からの参入など多様性を持ち、様々なニーズに対応している。

青森、岩手、宮城、秋田、山形、福島、新潟の7県は、地域の強みを生かし、自動車関連産業の集積を進めるため、連携し取組を進めてきた。

自動車関連産業の拠点化を目指す中、2011年、東日本大震災により、東北のものづくり産業は大きな被害を受けたが、その影響は全国に及び、東北の重要性が認識されることにもなった。

震災の翌年2012年にトヨタ自動車㈱では、「世界No.1の魅力あるコンパクト車の提供」を実現するため、中部・九州に次ぐ国内第3拠点としてトヨタ自動車東日本㈱を発足させ、生産車両の増加や、それを支える供給網の形成がより一層加速した。これにより、とうほくの輸送用機械器具製造業の製造品出荷額等は過去最高を記録するなど、自動車関連産業は産業復興の牽引役を担った。

また、近年、自動車業界は「電動化」「自動化」「コネクティッド」などの技術が急速に進化し、自動車業界のみならず異業種をも巻き込んだ次世代自動車開発が加速しており、100年に一度の大変革期を迎えている。

これら情勢の変化に広域的な連携体制により対応し、世界に発信できる自動車の生産・開発拠点を形成することを目指し、今後4年間の新たなビジョンをここに示す。

## 1. 東北における自動車関連産業の振興

### (1) 産業集積の状況

東北の自動車関連産業は、1993年11月の関東自動車工業(株)岩手工場の操業を契機として、集積が進み始めた。

1994年1月、日産自動車(株)いわき工場が操業を開始、東北でエンジンの生産が開始され、1998年7月にはトヨタ自動車東北(株)が操業を開始した。

2010年1月、関東自動車工業(株)岩手工場が車種移管に伴い増産、2011年1月にセントラル自動車(株)宮城工場が操業を開始し、組立工場が2工場体制になった。

東日本大震災を経て、2012年7月には東北に立地するトヨタグループ3社が統合しトヨタ自動車東日本(株)が発足、トヨタ自動車(株)が東北を国内第3の生産拠点と位置付け、東北でのものづくりの強化を進める。

続く2012年12月、トヨタ自動車東日本(株)宮城大和工場においてエンジン生産が開始された。こうした一連の展開にあわせて、部品メーカーの進出、地場企業の新規参入も続いており、東北における自動車関連産業の集積が進んでいる。

#### [自動車メーカーの進出状況]

1993年	11月	関東自動車工業(株)岩手工場操業開始
1994年	1月	日産自動車(株)いわき工場操業開始
1997年	10月	トヨタ自動車東北(株)設立
1998年	7月	トヨタ自動車東北(株)操業開始
2005年	11月	関東自動車工業(株)岩手工場第2ライン操業開始
2011年	1月	セントラル自動車(株)宮城工場操業開始
2012年	7月	トヨタ自動車東日本(株)発足
2012年	12月	トヨタ自動車東日本(株)宮城大和工場第3工場操業開始

### (2) 東北連携の動き

東北における自動車生産拡大の動きに呼応し、2006年5～6月にかけ、岩手、宮城、山形各県において、自動車関連産業の振興に向けた産学官連携組織が発足。同年7月には3県による「とうほく自動車産業集積連携会議」（以下「とうほく連携会議」）が発足した。

続いて、青森、秋田、福島においても産学官連携組織が発足。2007年5月からとうほく連携会議は東北6県体制となる。

とうほく連携会議では、自動車メーカー、部品メーカー向けに東北の企業の技術を展示し、その後の取引につなげる展示商談会を毎年開催するなど、東北が一体となり自動車関連産業の集積に取り組んでいる。

また、2013年新潟においても、相互交流や技術力向上を通じた自動車関連産業の振興を目的として「新潟県次世代自動車産業振興協議会」が発足した。

2014年6月より、とうほく連携会議は新潟を加えた7県体制となり、新潟を含めた東北地域を一体的なエリアとして、自動車関連産業の集積・発展を目指している。

#### [とうほく自動車産業集積連携会議の歩み]

2006年	5～6月	岩手、宮城、山形において自動車関連産業の振興に向けた産学官連携組織がそれぞれ発足	
2006年	7月	「とうほく自動車産業集積連携会議」設立	
2006年	8月	「いわて・みやぎ・やまがた新技術・新工法展示商談会」開催 (トヨタ自動車本社、愛知県豊田市)	
2006年	9月～2007年	4月	青森、秋田、福島においても自動車関連産業の振興に向けた産学官連携組織を設立
2007年	5月	「とうほく自動車産業集積連携会議」に青森、秋田、福島協議会も参画、東北6県の産学官組織に拡大	
2007年	6月	「東北6県・本田技研工業株式会社 展示商談会」開催 (本田技術研究所四輪開発センター、栃木県芳賀町)	
2007年	9月	「とうほく自動車関連技術展示商談会」開催 (愛知県刈谷市産業振興センター)	
2007年	9月	「東北6県・株式会社ケーヒン 展示商談会」開催 (ケーヒン栃木開発センター、栃木県高根沢町)	
2008年	11月	「とうほく自動車関連技術展示商談会」開催 (愛知県刈谷市産業振興センター)	
2009年	10月	「とうほく6県新技術・新工法展示商談会」開催 (トヨタ自動車本社サプライヤーズセンター、愛知県豊田市)	
2010年	9月	「とうほく6県自動車関連技術展示商談会」開催 (日産自動車テクニカルセンター、神奈川県厚木市)	
2010年	10月	「とうほく自動車関連技術展示商談会」開催 (愛知県刈谷市産業振興センター)	
2010年	10月	「とうほく6県展示商談会2010」開催 (ケーヒン栃木開発センター、栃木県高根沢町)	
2011年	1月	「とうほく6県・日立オートモティブシステムズ株式会社展示商談会」開催 (日立オートモティブシステムズ厚木事業所、神奈川県厚木市)	
2012年	1月	「とうほく6県新技術・新工法展示商談会」 (トヨタ自動車本社サプライヤーズセンター、愛知県豊田市)	
2012年	4月	「アクアボデー・部品分解展示・商談会」開催 (宮城県産業技術総合センター)	
2013年	1月	「とうほく自動車関連技術展示商談会」開催 (愛知県刈谷市産業振興センター)	
2013年	5月～11月	「Tier1分解展示商談会」(トヨタ自動車東日本株式会社主催)参加 (トヨタ東日本学園、5回開催) 同展示商談会の事前勉強会を開催(宮城県産業技術総合センター)	
2013年	12月	「新潟県次世代自動車産業振興協議会」設立	
2014年	1月	「とうほく6県新技術・新工法展示商談会」 (トヨタ自動車本社サプライヤーズセンター、愛知県豊田市)	
2014年	6月	「とうほく自動車産業集積連携会議」に新潟協議会も参画、東北7県の産学官組織に拡大	

2015年	2月	北海道自動車産業集積促進協議会との連携 「とうほく・北海道自動車関連技術展示商談会」開催 (愛知県刈谷市産業振興センター) ※以降、北海道と合同開催
2016年	2月	「とうほく・北海道 新技術・新工法展示商談会」開催 (トヨタ自動車本社本館ホール、愛知県豊田市)
2017年	2月	「とうほく・北海道 自動車関連技術展示商談会」開催 (愛知県刈谷市産業振興センター)
2018年	2月	「とうほく・北海道 新技術・新工法展示商談会」開催 (トヨタ自動車本社本館ホール、愛知県豊田市)

## 2. 東北の自動車関連産業の現状

### (1) 製造品出荷額等

青森、岩手、宮城、秋田、山形、福島県の6県における輸送用機械器具製造業の製造品出荷額等は、関東自動車工業(株)岩手工場操業前の1992年には5,700億円であったものが、2007年には1兆3,579億円(2.38倍)に達するなど順調に推移してきた。

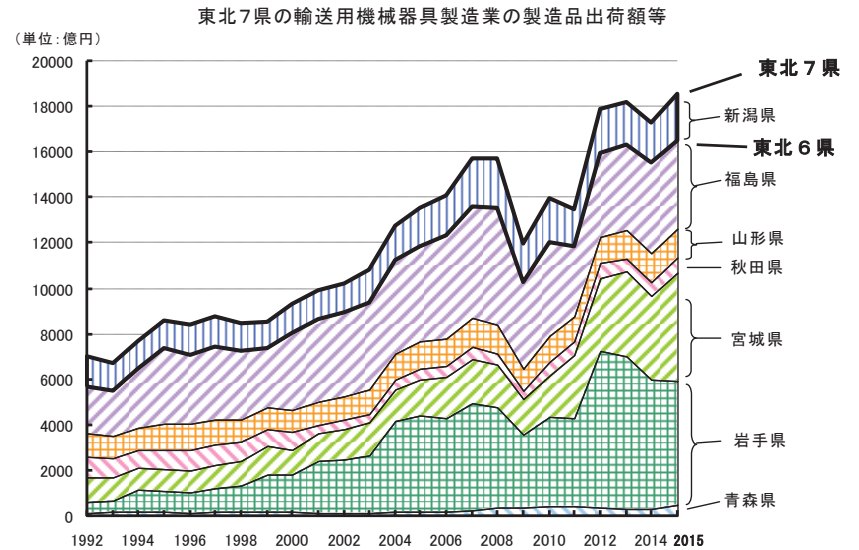
その後、2008年秋に起こった世界規模での金融危機(いわゆるリーマンショック)の影響を受け、2009年是对前年比24.0%減と大幅に落ち込んだ。

2011年の東日本大震災により一層の落ち込みが懸念されたものの、製造品出荷額等が対前年比10%以上減少するなか、輸送機械器具製造業は1.5%の減少に止まった。

翌2012年は製造品出荷額等が対前年比6.8%の増だったのに対し、輸送機械器具製造業は34.6%増の1兆5,972億円となり、大幅な伸びを示した。

これは自動車関連企業の復旧への努力はもちろん、これら企業が比較的内地部に多く立地しており壊滅的な被害とならなかったことに加え、東北の完成車工場が好調であることなどから、出荷額等を大幅に押し上げる要因となったと考えられる。

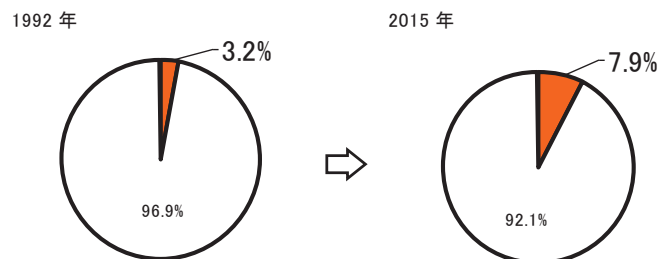
また、2014年からとうほく連携会議に加入した新潟県については、2015年の製造品出荷額等は4兆7,792億円であり、東北7県で見ると福島県に次いで2番目の規模となっている。輸送機械器具製造業の製造品出荷額等をみると、岩手、宮城、福島に次いで4番目の規模で、東北7県の合計額は1兆8,524億円となる。



出典:工業統計、経済センサス

東北7県における輸送機械器具製造業の製造品出荷額は、1992年の3.2%から2015年には7.9%と増加しており、全製造業の出荷額が横ばいで推移している中、輸送用機械器具製造業は製造業を支える主力産業に成長し、東北7県における産業集積は対外的にも存在感を増している。

東北7県の製造業における輸送用機械器具製造業出荷額等の割合



輸送用機械 7,004億円  
全製造業 21兆7,601億円

輸送用機械 1兆8,524億円  
全製造業 21兆5,564億円

出典:工業統計、経済センサス

## (2) 自動車関連産業を取り巻く状況

### 【国内外の状況】

自動車関連産業を概観すると、新興国を中心に自動車の需要は増加している。一方、海外での販売車両は現地化による海外生産が進んでおり、国内生産の増加は見込まれない状況にある。

一方で「電動化」「自動化」「コネクティッド」分野の技術を取り入れた次世代自動車の開発が急速に進み、大手自動車メーカーでは電動化に向けた方針や事業計画を示すとともに、先進的な自動運転システムやコネクティッド技術など自動車メーカー以外の異業種も巻き込んだ戦略を展開しており、自動車業界は100年に一度の大変革期を迎えている。

### 【東北の状況】

トヨタ国内第3の生産拠点としての位置づけのもと、大手部品メーカーの集積や地場企業の参入が加速し、完成車の一貫生産体制としての基盤が充実しつつある。

また、部品製造や工機分野等で優れた技術を有する県内企業のグローバル展開も進んでいる。

### 〔産業集積の状況〕

現状	○産業集積の進展により、サプライチェーンの構築が大きく進んでいる。
課題	○地場企業のQCD能力・提案力のさらなる向上 ○グローバル展開を見据えた技術・生産体制の強化 ○設計・開発等を行うことができる企業の集積とそれを担う人材の育成

### 〔研究開発の状況〕

現状	○企業が求める、実用化に繋がる研究が少ない ○次世代自動車の企画・開発等を意識した動きが鈍い
課題	○実用化段階を目指す研究の掘り起こし ○企業・大学・公設試連携のさらなる推進

### 〔人材育成・確保の状況〕

現状	○首都圏等、域外への人材の流出が生じている。
課題	○現在～未来の自動車関連産業を支える人材の確保 ○三次元設計開発技術者などのさらなる高度技術ものづくり人材の育成

### 3. 自動車関連産業の目指す姿

東北の自動車関連産業は、東日本大震災から立ち直りを見せ、輸送用機械器具製造業の製造品出荷額は過去最大となるなど、基幹産業へと成長した。完成車両工場やエンジン工場の稼働、東北での部品生産の拡大など、部品から完成車までの一貫体制が充実しつつあり、企業進出や新規参入により関連企業の集積が進んでいる。

研究開発も活発化してきているが、企画開発の機能を担う拠点となるためには、産学官が連携して支援を行っていく必要がある。

自動車関連産業が東北の基幹産業として、引き続き地域経済を牽引していくためには、確固たる生産拠点の形成、企画開発や車両生産までを支える研究開発拠点の形成、これらを担うものづくり人材の育成を進めていかなければならない。

東北は、中部、九州に続く自動車関連産業の拠点となり、わが国ものづくり産業の一翼となることを目指していく。

**【目標】** (目標年次：2021年度)  
○輸送用機器の**出荷額 2.2兆円**を目指す

#### 【目指す姿】

〈MADE BY TOHOKU を日本へ、世界へ〉

「とうほく」は、コンパクトカーをはじめとする環境対応自動車など、世界に発信できる自動車の生産・開発拠点の形成を目指し、日本のものづくりの一翼を担います。

#### 【生産拠点形成に向けて】

○進出企業と地場企業の協力の下、部品生産から完成車の組立までを域内で完結し、世界に通用する、競争力のあるクルマづくりを行う地域

#### 【研究開発拠点形成に向けて】

○EVやFCVなどの環境対応車や自動運転車といった次世代を担う自動車の技術開発や構成部品開発  
○世界に通じる生産技術研究開発が行われる地域

#### 【産業を支える人材の育成・確保に向けて】

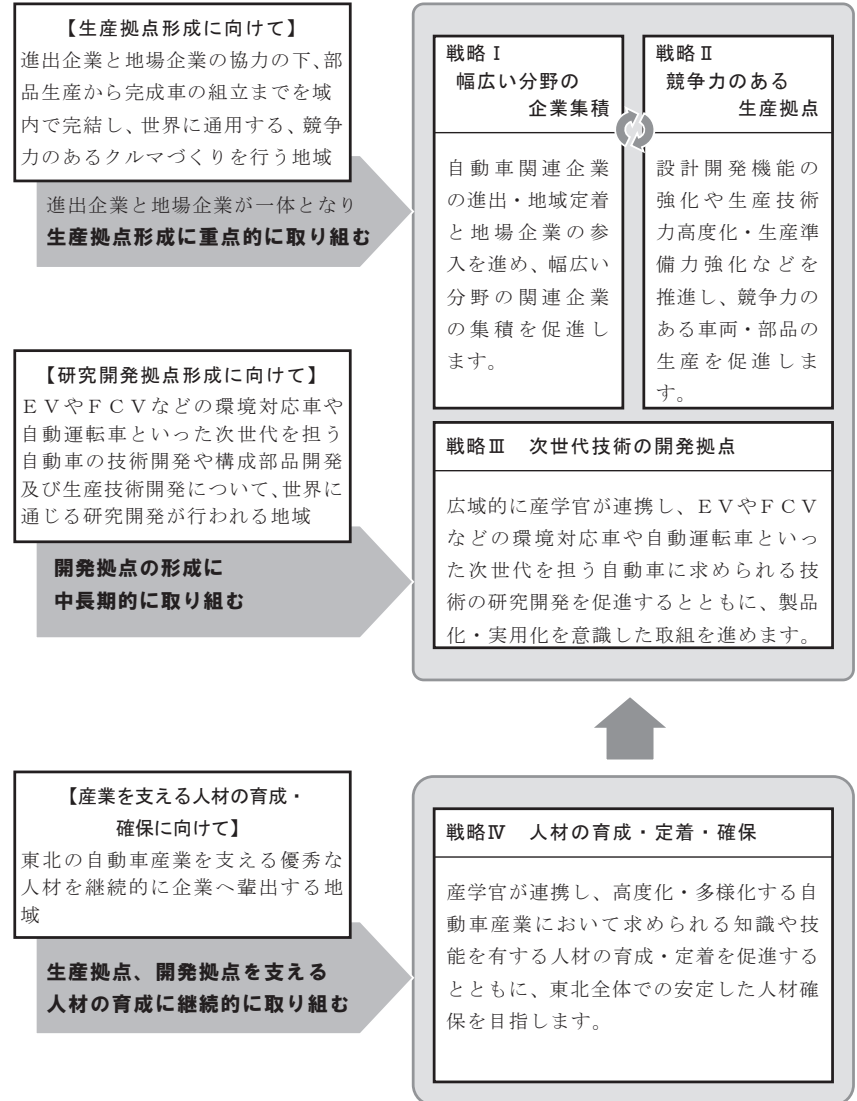
○東北の自動車産業を支える優秀な人材を企業へ継続的に輩出する地域

### 4. 目標達成のための戦略

#### (1) 目指す姿と戦略

〔目指す姿〕

〔戦略〕



## (2) 各戦略の概要

### 戦略Ⅰ 幅広い分野の企業集積

自動車関連企業の進出・地域定着と地場企業の参入を進め、幅広い分野の関連企業の集積を促進します。

- 関連企業の進出促進
  - ・知事が連携したトップセールス
  - ・リーフレット作成等によるPR
- 地場企業の参入促進
  - ・展示商談会の開催、参加
  - ・ホームページやメーリングリストによる情報発信
- 企業間交流・連携の促進
  - ・とうほく連携会議総会・講演会等
  - ・受注拡大に向けた体制づくり
  - ・県境を越えたアドバイザーによる支援

### 戦略Ⅱ 競争力のある生産拠点

設計開発機能の強化や生産技術力高度化・生産準備力強化などを推進し、競争力のある車両・部品の生産を促進します。

- 設計開発機能の強化
  - ・セミナー、勉強会等の開催
  - ・設計開発機能を有する企業・事業誘致 → 戦略Ⅰへ
- 生産技術力・準備力の強化
  - ・研修会等の開催
  - ・先進企業による現地指導
  - ・アドバイザー等OB人材の広域的活動
- 生産体制の強化
  - ・IoTやAIを活用したスマートファクトリー化
- 提案力の強化
  - ・アドバイザーによる助言等

### 戦略Ⅲ 次世代技術の開発拠点

広域的に産学官が連携し、EVやFCVなどの環境対応車や自動運転車といった次世代を担う自動車に求められる技術の研究開発を促進するとともに、製品化・実用化を意識した取組を進めます。

- 次世代自動車の生産を支える技術の開発
  - ・独自技術開発・取得支援
  - ・生産プロセスの高精度化・革新支援
- 研究開発の実用化
  - ・研究機関や開発プロジェクト相互の連携  
(8道県ショーケースカーを活用した提案)
- 県境を越えた公設試による連携の強化
  - ・先進技術の融合による新たな技術開発/提案力向上(商談会への合同出展等)

### 戦略Ⅳ 人材の育成・定着・確保

産学官が連携し、高度化・多様化する自動車産業において求められる知識や技能を有する人材の育成・定着を促進するとともに、東北全体での安定した人材を確保します。

- 企業ニーズに応じた人材育成・確保・定着
  - ・参入啓発セミナー、勉強会等の開催
  - ・先進企業による研修生受入
  - ・現地指導等の実施
  - ・求職者に対する有効な企業紹介(企業と求職者のマッチング)
  - ・働きやすい地域就労環境の整備
- 東北全体での安定した人材確保
  - ・県境を越えた企業ニーズの情報共有および人材確保  
(人材ネットワークの構築)
- 就学段階からの高度ものづくり人材育成
  - ・大学や高等専門学校等による高度ものづくり人材育成
  - ・中高生等を対象としたものづくり教育の推進
  - ・就業先企業に応じた技術習得

出典：とうほく自動車連携会議HPより

<https://www5.pref.iwate.jp/~hp0405/tohokucar/senryaku/vision2018-2021.pdf>



## 目次

## 山形県ものづくり産業振興戦略

令和2年3月

山形県

序章	1
第1章 本県ものづくり産業の現状と課題	2
1 本県製造業の現状	2
2 ものづくり人材の現状	8
3 グローバル化の現状	10
4 第4次産業革命の進展と本県産業への影響	11
5 山形県が取り組んできた先導的プロジェクトの現状	12
6 成長分野への参入促進の取組みと県内企業の参入状況	15
7 県内企業等に対する調査結果	19
8 課題の整理	25
第2章 本県ものづくり産業の発展方向性	27
1 基本目標	27
2 発展の方向性	27
第3章 今後のものづくり産業の振興方策（具体的施策の展開）	31
発展方向1 技術を高め、顧客や社会のニーズを的確に捉えた高付加価値な製品・事業を創出する<つくる力の強化>	31
発展方向2 個々の企業や企業グループによる取引を国内外で拡大する<売る力の強化>	39
発展方向3 イノベーションを生み、高付加価値な体質を持つものづくり産業への構造転換を促進する<産業活力の創出>	43
発展方向4 新時代のものづくりを担う人材を確保・育成する<人づくり>	54
第4章 工業技術センターの役割と機能	60
1 工業技術センターの現状と課題	60
2 今後の方向性	63
3 具体的な取組み	63
第5章 ものづくり産業支援機関等による一体的な支援	66
1 ものづくり産業支援機関等の連携強化	66
2 効果的かつ効率的な研究開発の推進	68
3 産学官金の連携促進	70
○ 目標指標	72
○ 主な施策の5年間の工程表	73

## 序章

### 1 策定の趣旨

本県では、県内総生産のおよそ2割を占める製造業の持続的発展に向け、より付加価値の高いものづくりを推進し、競争力のある産業基盤を構築するため、「山形県ものづくり技術振興戦略」を平成27年3月に策定し、これに基づき、ものづくり産業の振興を図ってきた。

その結果、平成25年度には8,264億円であった製造業付加価値額が平成29年には1兆1,212億円に、労働者1人当たりの付加価値額（労働生産性）は1,133万円に増加してきたところである。

一方で、急速な人口減少社会の到来に伴う労働人口の減少、IoT・AI・ビッグデータなどの先端技術の普及による第4次産業革命の進展、国内市場の縮小や国際競争の激化など、本県ものづくり産業を取り巻く環境は一層目まぐるしく変化し、厳しさを増している。

このような中、本県の基幹産業である製造業が、今後も持続的に発展し、本県産業を牽引していくためには、徹底した生産性の向上などによって人手不足の克服を図りながら、安定的に高い付加価値を生み出すことのできる産業構造への転換を図っていくことが重要である。

このようなことから、「山形県ものづくり技術振興戦略」の計画期間が終了するにあたり、本県ものづくり産業の現状や課題を踏まえ、今後の中期的な発展方向性や具体的な振興方策を示す「山形県ものづくり産業振興戦略」を策定する。

### 2 期間

令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間

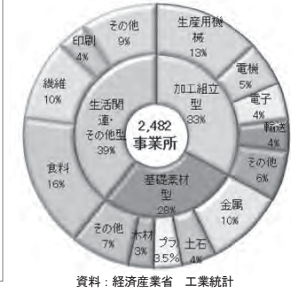
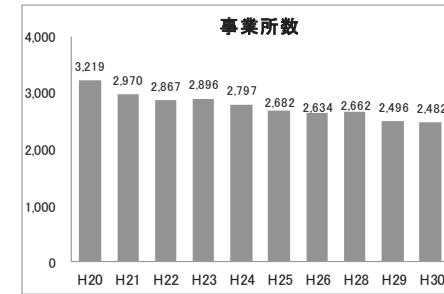
## 第1章 本県ものづくり産業<sup>1</sup>の現状と課題

### 1 本県製造業の現状

#### (1) 工業統計調査結果から見る本県の製造業

##### ① 事業所数

本県製造業の事業所数（従業者4人以上）は、平成3年の5,234カ所をピークに減少傾向にあり、平成30年は2,482カ所となっている。業種別では、「食品製造業」が406カ所で最も多く、全体の16.4%を占めており、以下、「生産用機械器具製造業」が323カ所で13.0%、「繊維工業」が248カ所で10.0%と続いている。

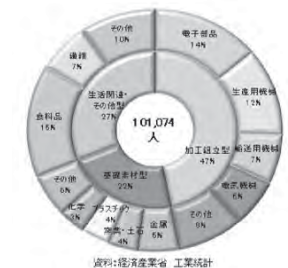
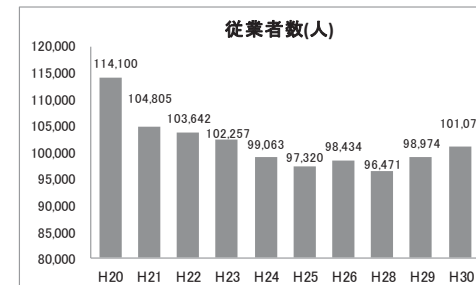


資料：経済産業省 工業統計

※円グラフの内側に示す「加工組立型」「基礎素材型」「生活関連・その他型」の3類型については4ページの脚注5を参照。

##### ② 従業者数

本県製造業の従業者数（従業者4人以上）は、平成28年度までは減少傾向が続いていたが、平成29年以降回復基調にあり、平成30年の従業者数は101,074人で、前年から2,100人の増加となった。業種別では、「食品製造業」が15,155人で全体の15.0%、次いで「電子部品・デバイス<sup>2</sup>・電子回路製造業」が14,009人で13.9%、「生産用機械器具製造業」が11,811人で11.7%となっている。



資料：経済産業省 工業統計

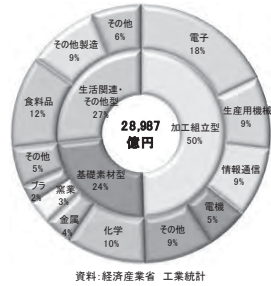
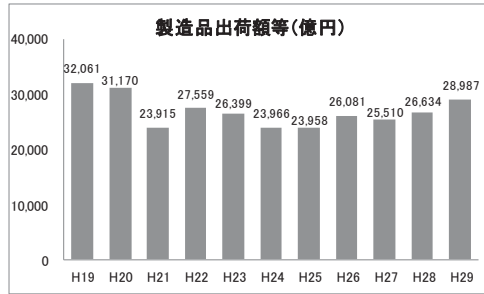
<sup>1</sup> ものづくり産業とは、ものづくり技術を主に利用して行う事業が属する業種であって、製造業又は機械修理業、ソフトウェア業、デザイン業、機械設計業その他の工業製品の設計、製造若しくは修理と密接に関連する事業活動を行う業種の産業をいう。

<sup>2</sup> デバイス：特定の機能を持つ装置や電子回路などの構成要素となる個々の部品のこと。

### ③ 製造品出荷額等

製造品出荷額等は、平成 19 年の 3 兆 2,061 億円をピークに、平成 20 年秋のリーマンショックの影響で平成 21 年には急減した。その後平成 23 年 3 月に発生した東日本大震災の影響などから停滞が続いたが、平成 28 年以降は増加に転じ、平成 29 年には東日本大震災前の水準を上回り、2 兆 8,987 億円となっている。

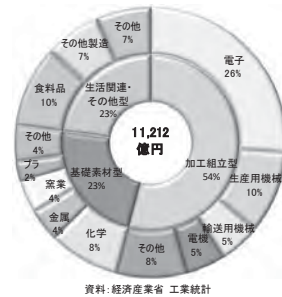
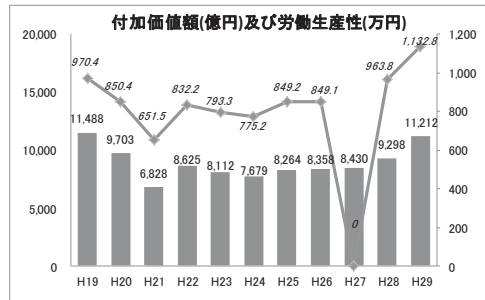
業種別では、「電子部品・デバイス・電子回路製造業」が 5,156 億円で全体の 17.8%、次いで「食品製造業」が 3,361 億円で 11.6%、「化学工業」が 2,858 億円で 9.8% となっている。



資料：経済産業省 工業統計

### ④ 付加価値額<sup>3</sup>

付加価値額についても、平成 19 年に過去最高となる 1 兆 1,488 億円に達したが、製造品出荷額等と同様の理由から低調傾向が続いていた。平成 27 年以降は回復基調にあり、平成 29 年には、1 兆 1,212 億円と 1 兆円台を回復した。業種別では、「電子部品・デバイス・電子回路製造業」が 2,940 億円で全体の 26.2%、「生産用機械器具製造業」が 1,110 億円で 9.9%、「食品製造業」が 1,093 億円で 9.7% となっている。



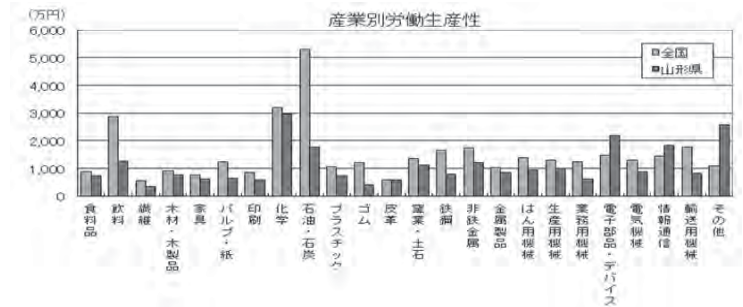
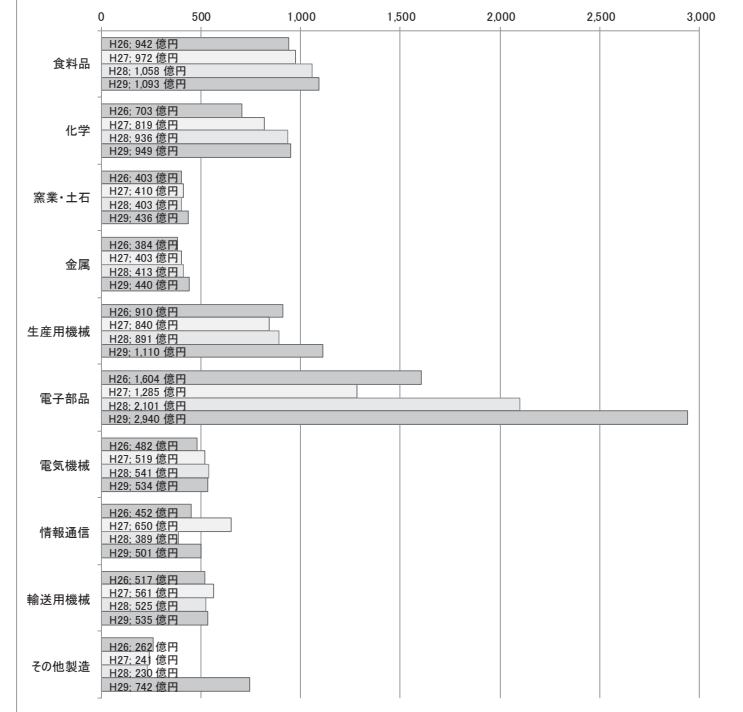
資料：経済産業省 工業統計

労働生産性<sup>4</sup>は、平成 19 年の 970.4 万円をピークに、700~900 万円台を推移していたが、平成 29 年は、電子部品、生産用機械、その他の製造業等の付加価値額が大きく伸びたため、1,100 万円を超えている。

<sup>3</sup> 付加価値額とは、企業の生産活動によって新たに生み出された価値。

<sup>4</sup> 労働生産性とは、従業員一人あたりの付加価値額を示したもので、ここでは、その年に創出された付加価値額をその年の従業員で除して算出(平成 27 年の数値がゼロとなっているのは、平成 27 年の従業員数が公表されていないことによる)。

### 産業別付加価値額の推移 (H26~29)



### ⑤ 産業 3 類型別の構造

本県の製造業を産業 3 類型<sup>5</sup> 別でみた場合、従業員数、製造品出荷額等、付加価値額のいずれも『加工組立型産業』が概ね半分を占めており、本県製造業は加工組立型が中心の産業構造といえる。

<sup>5</sup> 産業 3 類型

- ① 基礎素材型…木材・木製品、パルプ・紙、化学、石油・石炭、プラスチック、ゴム製品、窯業・土石、鉄鋼、非鉄金属、金属製品
- ② 加工組立型…はん用機械、生産用機械、業務用機械、電気機械、情報通信、電子部品、輸送用機械
- ③ 生活関連・その他型…食品、飲料、繊維、家具・装備品、印刷・同関連、皮革製品、その他

## (2) 製造業における業種別の現状

### ① 食料品製造業

- 国内市場は少子高齢化や人口減少などを背景に縮小傾向にあるが、食の安全・安心に関する高まりもあり、海外市場は拡大傾向にある。
- 高付加価値プレミアム商品と低コスト量産品の二極化が進んでいる。

### ② 繊維工業

- 高品質かつ低価格な商品が市場に定着してきている。量産品の生産拠点は海外へシフトしてきている一方で、県内では優れた技術を駆使し高付加価値の商品を開発し、自社ブランドを立ち上げ、世界に展開する動きも出てきている。
- 国内市場は縮小傾向だが、海外市場は、中国・インドを中心に拡大傾向にある。

### ③ 化学工業

- 中心となっているのはジェネリック医薬品製造業であるが、その他金属素材、ろ過材、石油化学製品、ポリマーなどの各種工業材料や土壌改良剤、水質調整剤、肥料、化粧品、おむつなど多種多様な最終製品が製造されている。

### ④ 金属製品製造業

- 建築用金属製品製造業、金属プレス製品製造業、鉄骨製造業、電気めっき業の製造品出荷額等が多い状況にあり、多種多様な製品が製造されている。

### ⑤ 生産用機械器具製造業

- 半導体関連装置産業は、好不況の波が激しく、中長期的にみると日系メーカーの世界シェアは低下傾向にある。
- 工作機械・産業機械の分野では、海外需要の影響を受けて低調な状況にある。

### ⑥ 電子部品・デバイス・電子回路製造業

- 大手メーカーの生産工場が立地し、そこから業務を請け負っていた中小企業も多く、製造品出荷額等を引き上げてきた。
- 日本の半導体デバイスメーカーの事業の再編が進み、欧米・台湾・韓国等のメーカーが台頭してきている。
- これまで世界市場を牽引してきたスマートフォンやデータセンター分野での需要が頭打ちとなっているが、5G<sup>6</sup>通信やIoT<sup>7</sup>、自動運転やAI<sup>8</sup>の技術革新により、電子部品の需要が見込まれる。

### ⑦ 電気機械器具製造業

- 本県では主に発電用・送電用・配電用電気機械器具製造業、内燃機関電装品製造業の製造品出荷額等が多い状況にある。

### ⑧ 情報通信機械器具製造業

- パソコン、テレビなどの需要の減少や、スマートフォンの普及によるデジタルカメラの市場の縮小から、製造品出荷額が減少していたが、平成29年以降はパソコン、テレビの需要増により増加に転じている。

### ⑨ 輸送用機械器具製造業

- 自動車メーカーの東北進出により現地調達動きが活発化してきている。一方、自動車の国内需要は減少傾向が見込まれている。
- そうした中で、自動車産業においては、CASE技術（つながる・自動化・利活用・電動化）が急速に進展している状況にある。
- 航空機産業については、民間航空機の需要増加により市場の拡大が見込まれている。その一方で、極めて厳しい品質管理や高額な設備導入など参入障壁は高い。

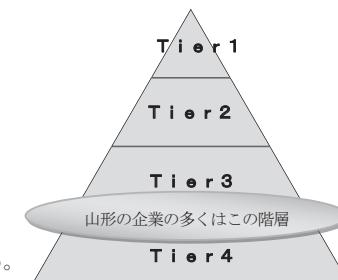
## (3) 本県ものづくり企業の現状

本県には、機械加工、金属加工・表面処理、セラミックス・木材・プラスチック加工、電気・電子・情報処理、化学、食品加工、繊維加工など幅広い技術分野の企業が集積している。県内企業の99.8%は中小企業であり、自動車業界に代表されるような「部品供給」等のサプライチェーンに組み込まれている企業が大宗を占めている。

一方で、中小企業であっても最終製品を製造し、国内外に製品を供給するメーカーや、オンリーワンの独自技術を持ち、高いシェアを有する企業等が多く存在している。

平成26年から中小企業庁が毎年選定している「がんばる・はばたく中小企業・小規模事業者300社」において令和元年度までの6年間で25社と東北一の選定数を誇っていることや、平成25年度に経済産業省が、本県企業及び本県に生産拠点を有する企業3社を、国際市場の開拓に取り組んでいる企業でニッチ分野において高いシェアを確保し良好な経営を実践しているとして「グローバルニッチトップ企業」に選定していることは、本県の企業が技術力の高いものづくりを行っていることを示している。

平成17年から、経済産業省、文部科学省、厚生労働省及び国土交通省の4省連携により隔年で「ものづくり」に携わる各世代の優秀な人材を表彰する「ものづくり日本大賞」においても、平成19年以降毎回県内からの受賞者がおり、この度の第8回ものづくり日本大賞では、48人が受賞している。



Tier 1 (ティア1)：完成品メーカーと直接取引を行う第一次下請業者（一次サプライヤー）

<sup>6</sup> 5G：第5世代移動通信システム。「超高速」、「超低遅延」、「多数同時接続」といった性能をもつ次世代の移動通信システム。

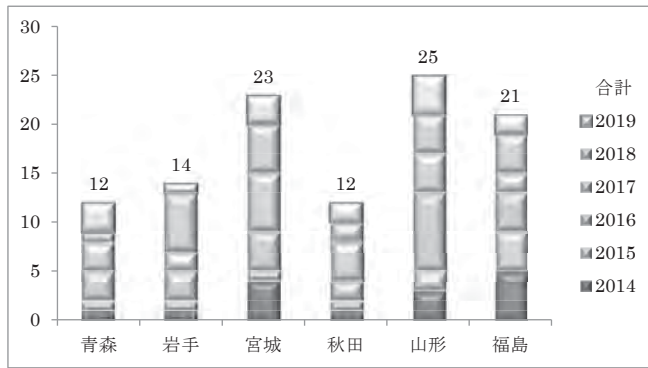
<sup>7</sup> IoT：Internet of Things の略。自動車や電化製品など多種多様な「モノ」がインターネットでつながることで相互に情報をやり取りすること。

<sup>8</sup> AI：Artificial Intelligence の略。人工知能。

<sup>9</sup> 中小企業白書 6表 都道府県別規模別企業数（2016年）

(参考)

■がんばん・はばたく中小企業・小規模事業者 300社 受賞企業数



資料：中小企業庁「はばたく中小企業・小規模事業者 300社」及び「地域振興をがんばん中小企業・小規模事業者 300社」から県が作成

■グローバルニッチトップ企業 100選 (山形県関連企業一覧)

No.	企業名	都道府県	部門	グローバルニッチトップとなっている製品・サービスの名称
1	株式会社ウエノ	山形県	電気・電子	電源用ノイズ除去コイル
2	コバレントマテリアル株式会社	東京都	素材・化学	シリコン単結晶引上げ用石英ガラスるつぼ等
3	株式会社小森コーポレーション	東京都	機械・加工	商業用オフセット印刷機及び証券(紙幣)印刷機

資料：経済産業省「グローバルニッチトップ企業 100選」

■第8回ものづくり日本大賞 (山形県関連企業一覧)

No.	受賞者の所属企業名	市町村名	概要
1	ブレファクト株式会社	山形市	熱処理すると曲がり、歪みが生じる金属部品を 1000 分の 1 ミリメートル単位でまっすぐに加工するプロセスの確立
2	アルス株式会社	米沢市	軽量で加工性の良い国産杉を材料とし、断熱性と耐火性を両立する画期的なサッシを開発
3	株式会社石井製作所	酒田市	発芽した籾を水田に播種(はしゆ)する際、土中 5 mm 程度の浅層に埋めることで鳥害を防止することができ、かつ、代掻きと同時に播種し、作業の効率化を図ることができる播種機を開発
4	株式会社シェルター	山形市	高層構築技術と 3 時間木質耐火技術の開発により、これまで鉄筋コンクリート造や鉄骨造に限定されていた高層ビル建築の木造化を実現
5	株式会社ナガオカ	東根市	接合ダイヤモンドレコード針の加工技術に応用し、ダイヤモンド等の難削材を使用した精密測定用端子、ダイヤモンド工具、プローブニードル等の微細加工技術を開発
6	ミクロン精密株式会社	山形市	自動車の電動化によるモーター数増大に伴うボールねじの重要増に対応するため、新開発の心なしねじ研削盤に革新的ねじ加工用シンクロ(同期)機構を装着し、ねじ加工範囲の拡大、高精度・高効率ねじ加工技術を確認。
7	有限会社渡辺鋳造所	山形市	独自に開発した特許材料「マルテンサイト鋳鉄」を応用し、直径 1m、重量 1t 級のエレベータ用大型・高硬度シブ(綱車)の製造工程を確立し、高速・大容量エレベータに搭載
8	石川染工株式会社 有限会社イデアック	山辺町	「伝統的な総染め(かせぞめ)技術」を応用した染色技術で開発した『RICH LUX』シリーズで 26 種類の商品化に結び付け、安定した品質や供給体制づくり等の収益構造改革を実現
9	有限会社奥山メリヤス	寒河江市	一般的なニット製品が「平面的な」織込みであるのに対して、「罫編み」「縄編み」等でニット生地凹凸模様を立体化させる超立体造形技術とマルチゲージ対応により、ニット本来の素材や編地のデザインや機能性を融合させたトータルニットブランドの確立

資料：経済産業省、厚生労働省、国土交通省、文部科学省「ものづくり日本大賞」

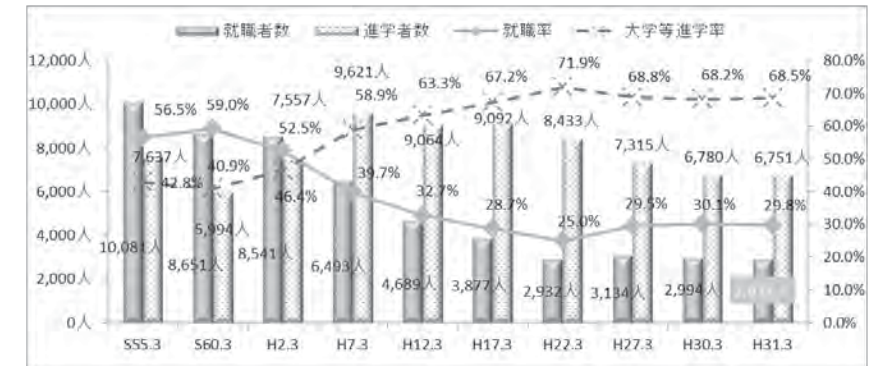
2 ものづくり人材の現状

(1) 県内高等学校の新規卒業生の就職状況

県内高等学校の新規卒業生の就職状況は、少子化の影響や進学率の上昇により、就職者数、就職率ともに減少傾向にあり、平成 31 年 3 月の数値は、就職者数 2,933 人、就職率 29.8%となっている。県内への就職者数の割合は、全体の概ね 7~8 割で推移しており、平成 31 年 3 月の県内への就職者数 2,285 人のうち製造業への就職者数は 1,069 人で就職者数全体に対しては 36.4%、県内就職者数に対しては 46.8%となっている。

高校卒業生の就職者総数を産業別にみると、製造業への就職が最も多く、明日のやまがたのものづくりを担う貴重な人材として、確保・定着を図り、技術者として養成していく必要がある。

○ 高校新卒者の就職率・進学率等の推移

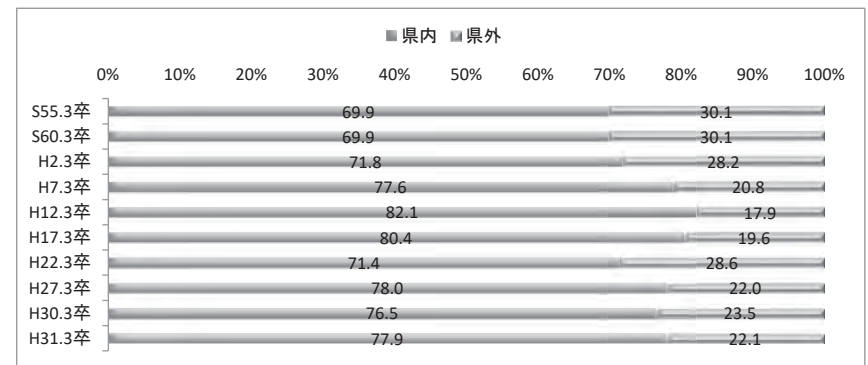


※ここでの進学率には、大学・短大等のほか、専修学校等へ進学した者も含む。

※就職率=総就職者数(大学等に行きながら働いている者も含めた数字)/総卒業生数

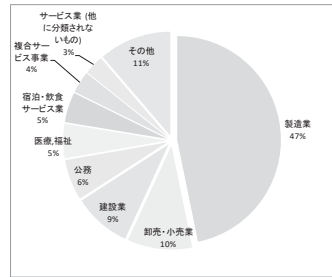
資料：文部科学省「学校基本調査」

○高校新卒者の就職者における県内・県外の構成比



資料：文部科学省「学校基本調査」

○高校新卒者（H31.3卒）の県内就職者の産業別割合



資料：文部科学省「学校基本調査」

○県内高校新卒者の県内就職者のうち県内製造業就職者の推移

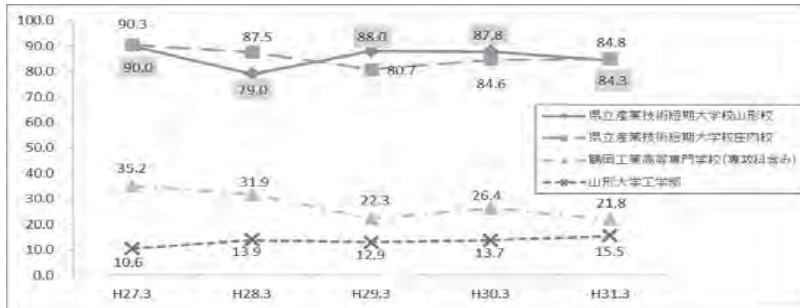


資料：文部科学省「学校基本調査」

(2) 県内高等教育機関の新規卒業者の就職状況

ものづくりに関連する県内高等教育機関の新規卒業者の県内就職率について、過去5年の数値をみると、県立産業技術短期大学校（庄内校を含む）では概ね8割以上が県内に就職しているが、鶴岡工業高等専門学校では20～30%台、山形大学工学部では10%台となっている。また、平成30年度の山形大学大学院理工学研究科の卒業生の県内就職率は6.1%に留まっている。

○ 県内高等教育機関等卒業者の県内就職率の推移



資料：各機関からの聞き取りによる

○ 山形大学の新卒者の就職状況（H31.3卒業生）

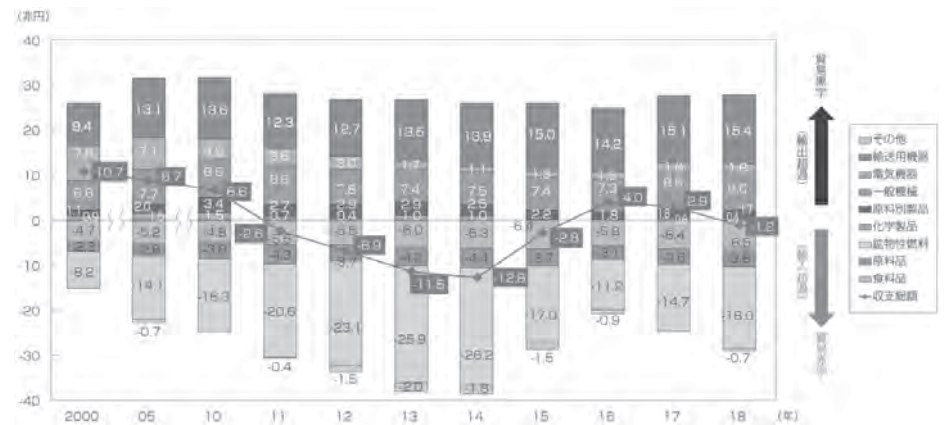
区分	卒業 者数	就職 者数①	就職状況内訳			
			県内②	県外	県内就職率 (%)②/①	
大学	理学部	178	93	19	74	20.4
	工学部	609	264	41	223	15.5
	小計	787	357	60	297	16.8
大学院	理工学研究科(理学)	58	47	5	42	10.6
	理工学研究科(工学)	240	216	11	205	5.1
	小計	298	263	16	247	6.1
合計	1,085	620	76	544	12.3	

資料：山形大学ホームページより

3 グローバル化の現状

平成30年（2018年）の貿易収支は、1.2兆円の赤字となり、平成27年（2015年）以来3年ぶりの赤字となっている。主な要因は鉱物性燃料の輸入超過で、平成29年（2017年）以降2年連続で収支が悪化している。

○ 貿易収支の推移



資料：経済産業省「2019年版ものづくり白書」

令和元年10月現在、県内企業（県内に本社機能を有するもの）で海外に事業所を設置しているのは82社で、機械、電機を中心に延べ160事業所が展開されている。進出先では、東アジア地域が最も多く、中でも香港を含む中国へは86事業所が設置されている。しかしながら、近年は、中国への一極集中に対するリスク分散や中国国内の人件費の高騰などにより、ASEAN地域への進出も38事業所と増えている。

○本県企業の海外進出の状況

	企 業		事 業 所		
	業 種 別	業 種 別	地 域 別	国 別	
1位	機 械 29	機 械 60	東アジア 99	中国 86	
2位	電 機 14	電 機 46	ASEAN 38	タイ 16	
3位	食 品 7	資 源 9	北 米 10	ベトナム 14	
	その他 32	その他 45	その他 13	その他 44	
合計	82社		160事業所		

資料：山形県調べ（令和元年10月）

#### 4 第4次産業革命の進展と本県産業への影響

##### (1) 国内外の動向、政府の動き

ICTの普及により情報通信の利便性が高まり、一層のオートメーション化が進んだ第3次産業革命に続き、近年では第4次産業革命と呼ばれる、あらゆるモノがインターネットを介してつながり、モノが収集したデータをインターネットを通じて集約した上で分析・活用することにより、人間の判断や作業をロボット等により代替させるなど、社会・経済活動の効率化・省力化を実現する技術革新が世界中で急速に進んでいる。

政府は、このような技術革新が進化した先の社会として、フィジカル（現実の）空間からセンサーとIoTを通じてあらゆる情報がサイバー（コンピュータ・インターネット上の）空間においてビッグデータとして集積され、人工知能（AI）がこれを解析し、高付加価値な情報、提案、機器への指示を行うというように、「サイバー空間とフィジカル空間を高度に融合させたシステムにより、経済発展と社会的課題の解決を両立する、人間中心の社会」（内閣府説明）である「Society5.0」の実現を目指すとしている。

政府が平成30年6月に閣議決定した「未来投資戦略2018」においては、「第4次産業革命の社会実装によって、現場のデジタル化と生産性向上を徹底的に進め、日本の強みとリソースを最大限活用して、誰もが活躍でき、人口減少・高齢化、エネルギー・環境制約など様々な社会課題を解決できる、日本ならではの持続可能でインクルーシブな社会経済システムである『Society5.0』を実現するとともに、これによりSDGs（国際連合が提唱する『持続可能な開発目標』）の達成に寄与する。」とし、「次世代モビリティシステムの構築」などの具体的な施策を示している。



資料：内閣府

##### (2) 本県産業への影響、関わり

第4次産業革命の進展、「Society5.0」への変革を牽引するのは、主にIoT・AI（人工知能）・ロボット等のデジタル技術とされているが、ものづくり技術においても、事象を感知・収集するセンサー技術、事象をデータ化し処理するための半導体技術等が欠かせないものであり、県内企業の中にはこうした技術を有する企業も存在することから、この分野への参入拡大が考えられる。

一方、本県においても人手不足が深刻化しており、その対応として、これらのデジタル技術を活用して生産性の向上を図る取組みの進展が求められる。

本県企業においては、大企業の県内生産拠点や自動車関連を中心に生産用ロボットの導入が進んでおり、IoT・AIについても先駆的に導入する企業がみられるが、多くの中小企業・小規模事業者への導入は進んでいない。

県では、前期戦略期間中において、IoT・AIの導入モデルの構築と普及、IoTやロボット関連のアドバイザーやコーディネーターによる助言や情報・知見の提供、県内企業の技術者育成に取り組んできたところである。「Society5.0」の実現に向け、IoT・AI・ロボット等の社会実装が一層進むと考えられる中、本県においてもこれらの取組みを加速する必要がある。

#### 5 山形県が取り組んできた先導的プロジェクトの現状

##### (1) 有機エレクトロニクス<sup>10</sup>関連産業

本県では、山形大学発の有機エレクトロニクス研究の成果をもとに関連産業の集積を図るため、実用化で先行する有機EL技術を核に、県内企業とともに有機EL照明など応用製品の開発等の取組みを進めてきた。

産業集積を進めるためには、中核企業の存在が不可欠であることから、平成30年に有機EL分野で事業化に取り組む企業を本県に誘致した。

進出企業は、有機ELディスプレイ関連の新事業を立ち上げるとともに、低コスト・高性能な有機EL照明パネルの開発にも着手しており、今後の展開が期待されている。

また、山形大学では、有機エレクトロニクス研究の国際的な研究拠点の形成が進むとともに、山形大学の研究シーズを産学官金の連携の下で事業化に結びつける拠点として「有機材料システム事業創出センター」が平成30年に開所するなど、有機エレクトロニクス関連の一大拠点を構築する動きが加速化してきている。

本県における有機エレクトロニクス関連産業集積に向けた取組み

平成14年	「有機エレクトロニクスバレー構想」策定
平成15年	有機EL照明パネル等の製品開発拠点「有機エレクトロニクス研究所」開設（米沢市内）
平成20年	照明用有機ELパネル製造事業会社Lumiotec（株）設立
平成22年	（公財）山形県産業技術振興機構と連携し、「産学官連携有機エレクトロニクス事業化推進センター」開設（米沢市内） 「山形県有機エレクトロニクス産業集積会議」設置（県・山形大学・企業等が参画）
平成25年	県内企業等との事業化に向けた研究開発拠点「山形大学有機エレクトロニクスイノベーションセンター（INOEL）」開設（米沢市内）
平成27年	INOELと「産学官連携有機エレクトロニクス事業化推進センター」が融合
平成28年	蓄電デバイスの研究開発拠点「山形大学 xEV 飯豊研究センター」開設（飯豊町内）
平成30年	山形大学の研究成果による事業創出を推進する「山形大学有機材料システム事業創出センター（YBSC）」開設（米沢市内） 有機ELディスプレイ分野の事業化に取り組む中核的企業を誘致



有機ELミラー照明  
（山形県総合文化芸術館）



山形大学有機エレクトロニクス  
イノベーションセンター

<sup>10</sup> 有機エレクトロニクス：有機化合物を材料とする、半導体などの電子デバイスに関する工学・工業技術。有機EL（発光体）、有機トランジスタ（回路）、有機太陽電池、蓄電デバイスが代表的。

## (2) バイオ関連産業

平成13年に鶴岡市に開設された慶應義塾大学先端生命科学研究所は、最先端のバイオテクノロジーを用いて生体や微生物の細胞活動を網羅的に計測・分析し、ITを駆使して解析・シミュレーションを行っている。平成14年には、代謝物質を短時間で一斉に測定する装置及び分析方法を開発し特許を取得、メタボローム解析の分野で、世界最先端の研究拠点として国内外に知られている。

県では、同研究所を軸に知的集積を促進し、これを基盤に地域におけるバイオ関連産業の創出を図るため、鶴岡市と連携し、開設以来、同研究所の研究教育活動を支援している。また、平成23年度に設置した山形県バイオクラスター形成推進会議により、県内産学官金の連携支援体制が構築されており、関係者が一体となりバイオクラスター形成の促進に向けて取り組んでいる。

同研究所はこれまで、コア技術であるメタボローム解析技術を活用し、各種疾患バイオマーカーの探索等の医療分野を筆頭に、農業・食品、環境など様々な分野で先端的な研究を進めており、成果を挙げている。こうした研究所の研究成果を基盤技術とするバイオベンチャー企業が現在6社立ち上がっており、事業化に向けた動きが加速している。

平成15年に設立され、バイオマーカー開発やメタボローム受託解析事業などを行うヒューマン・メタボローム・テクノロジーズ(株)は、うつ病のバイオマーカーとその測定法などを開発し、平成25年12月に東証マザーズ市場へ株式上場を果たしている。平成19年設立のSpiber(株)は、平成25年に合成モ糸繊維の量産化に世界で初めて成功し、小島プレス工業(株)と共同で試作品の量産工場を建設したほか、(株)ゴールドウインと共同で、構造タンパク質素材による新規産業創出を目指し研究開発に取り組んでいる。令和元年には、構造タンパク質素材を使用したTシャツ及びアウトドアジャケットが発売された。また、構造タンパク質素材の生産拠点をタイ国内に建設することを決定し、材料の量産化に取り組んでいる。平成25年12月に設立された(株)サリバテックは、唾液によるがんリスクスクリーニング検査の事業を開始し、全国の医療機関での検査業務を開始している。平成27年に設立した(株)メタジェンは、腸内環境に基づく商品・サービス開発に向けた研究を進めており、次世代腸内環境評価・層別化サービスを令和元年にリリースした。平成28年に設立された(株)メトセラは、線維芽細胞と呼ばれる細胞を用いた新しい心不全治療法の実用化に向けた研究開発を進めている。平成29年には、(株)MOLCUREが疾患の原因となるタンパク質への抗体を人工知能を活用して探索し、新たな医薬品の開発を目指すシステムの構築事業を開始している。

県としては、バイオベンチャーの事業化に向けた研究開発の取組みに対する助成や、同研究所の優れた研究シーズと県内企業のニーズを結び付けるコーディネート機能の整備や、同研究所と県内企業との共同研究等の取組みに対する助成制度の創設等、県内企業による同研究所の研究成果の活用を促進し、バイオ関連産業の振興に向けた取組みを推進している。

## (3) 自動車関連産業

自動車産業は、広大な裾野産業と雇用を抱え地域を支える産業であり、本県でも早くから部品加工を中心に参入してきており、「山形県自動車産業振興会議」を平成18年5月に設置(令和2年1月現在、会員280企業・団体)し、取り組んでいる。

東北地方への自動車産業集積の機運が高まる中、平成24年7月にセントラル自動車などの再編により『トヨタ自動車東日本(株)』が設立され、1次サプライヤーも相次いで東北に進出しており、トヨタグループの国内第3の生産拠点として、企業の集積が進んでいる。

こうした状況を踏まえ、東北地域での現地調達に向けた取組みを進めており、(1)「新規参入・取引拡大強化」、(2)「先行技術開発支援」、(3)「コスト低減対策」、(4)「人材育成」を中心に施策を展開している。

中でも、8道県(北海道+東北6県+新潟県)が連携した展示商談会やトップセールスを毎年実施し、本県企業と自動車の1次サプライヤーなどとの間で68件の取引を成立させるなど、取引拡大において着実な成果をあげている。

一方、近年、CASE技術(つながる・自動化・利活用・電動化)が急速に進展し、自動車産業は100年に1度の変革期にあると言われている。

平成22年以降、先行技術開発支援として、山形県次世代自動車研究会の活動を展開してきたが、平成29年度以降には、自動車関連産業の変革に対する県内企業の対応力の向上を図るため、自動運転技術や電気自動車に関するメーカーの動向等に係る講演会、国内外の電気自動車を分解・展示している施設の見学会を開催するなど、先行技術の理解に向けた取組みを進めてきている。



〈商談会における商談件数等の実績〉

商談会名	概要	期間	開催回数	商談成立実績
東北7県・北海道自動車関連技術展示商談会(とうほく自動車産業集積振興会議等主催)	・パネルや部品などの見本品展示により、技術・製品等のPRを行い、東北各県及び北海道の知事等によるトップセールスも実施。	H18～R1	14回	68件
県単独展示商談会	・パネルや部品などの見本品展示による技術・製品等のPRに加え、個別のメーカーやTier1企業を対象に、ニーズに応じたプレゼンを実施し、取引拡大につなげていく取組み。	H18～R1	7回	12件



## 6 成長分野への参入促進の取組みと県内企業の参入状況

「山形県ものづくり技術振興戦略」(平成27年度～平成31年度)では、「自動車」、「航空機」、「ロボット」、「環境・エネルギー」、「医療・福祉・健康」、「食品・農業」の6分野を成長分野と位置付け、県内企業のこれらの分野への参入促進に取り組んできた。

### (1) 自動車関連産業

前項目「山形県が取り組んできた先導的プロジェクトの現状」を参照。

### (2) 航空機関連産業

増加する旅客需要を背景に、民間航空機市場は年率約5%の成長が見込まれており、航空機関連産業は成長が期待されている市場である。

本県では、平成19年11月に山形県航空機産業地域戦略研究会を設立(令和2年1月現在、会員70企業・団体)し、新規参入、取引拡大に取り組んでいる。

これまで、大手重工メーカーOB等を招いたセミナーの開催により、航空機関連産業の特色や参入の障壁などについて理解を深めるとともに、航空機関連産業が盛んな中部地域の企業とのマッチングの創出や山形県企業振興公社による発注開拓・マッチング支援により、取引拡大に取り組んできている。

また、大手重工メーカーOB等を航空機関連産業に取り組む企業に派遣し、生産管理や認証取得(JISQ9100やNadcap)に関する助言・指導を実施するとともに、認証取得にかかる経費補助等の支援を行うなど、新規参入、取引拡大に向け、取組みを実施してきている。

こうした取組みにより、エンジン部品製造、油圧部品製造、ギャレー(厨房設備)製造や治工具製造など参入企業が増加してきており、航空機関連の取引がある県内企業は20社程度(平成26年度末)から30社程度(令和2年2月)となっている。

### (3) ロボット関連産業

世界の産業用ロボット販売台数は平成25年から平成29年の5年間で2倍に増加し、今後も年平均14%増加していく見込みとなっている。日本は現在も世界のロボット生産国であり、販売台数のシェアは9割程度を占めていた90年代よりは低下したものの、世界のロボットの6割弱が日本メーカー製となっている(約38万台中21万台)。

これまで産業用ロボットは、自動車関連産業等の大規模な工場内での溶接、組み立て、精密基盤へのハンダ付けなど、単純な反復作業や、重量物の運搬作業といった人間にとって負担が大きく危険な作業等を担ってきた。

近年は、生産年齢人口の減少・人手不足が深刻化する中、中小企業へのロボット導入の必要性が高まっている。生産性向上に向けたロボット活用により、単純な作業はロボットが行い、貴重な人材はクリエイティブな仕事に振り分けることが重要になっている。そのような中、新たなロボットとして、安全柵が不要で人と並んで作業が可能な協働ロボットの活用に注目が集まっている。

本県においては、平成27年10月に「やまがたロボット研究会」(令和2年1月現在、会員153企業・団体)を設立し、ロボットに関する情報や技術について学ぶ勉強会等を開催している。現在も会員は増加し続けており、関心度の高さが伺える。

平成29年11月には、工業技術センターにロボットや仮想ラインを設置し、ロボ

ット導入を検討している企業がロボットを実際に触って試すことができる環境を整備し、技術相談やロボットの操作方法等を学ぶことができるマンツーマン型研修等を実施している。

平成30年度からは、ロボットの導入を支援する企業であるロボットシステムインテグレータの育成に取り組んでいる。ロボットシステムインテグレータは、生産ラインの用途や条件に合わせて、ハンドを設計したり、センサや周辺装置を組み合わせたシステムとして構築する等多岐に渡る能力が必要なため、これらを幅広く学ぶことが出来る研修会を実施している。

令和元年度からは、ロボット導入を検討する企業に、専門のアドバイザーを派遣し、ロボットシステムの構想づくりと概算見積りの支援を行っている。

しかし、ロボット導入の必要性を感じているものの、導入に向けた一歩が踏み出せない県内中小企業は多く、今後も継続した支援が必要である。

一方、ロボットの活用は、製造業だけでなく、農業分野やサービス分野でも必要性が高まっており、今後は「やまがたロボット研究会」を中心として、県内企業、産業支援機関、大学等の連携を促進し、技術開発力の強化・新ビジネス創出に向け取り組むことが重要である。

### (4) 環境・エネルギー関連産業

環境・エネルギー関連産業は、東日本大震災を契機としたエネルギーの供給制約により、各地で再生可能エネルギー施設の導入が進んできた。

こうしたことから、県では平成24年3月に「山形県エネルギー戦略」を策定し、再生可能エネルギーの供給基地化と分散型エネルギー資源の開発と普及を目指すとともに、こうした再生可能エネルギーの導入拡大などを通じ産業振興を図ることとした。

また、パリ協定の発効等により、原子力発電や火力発電に代わり、太陽光、水力、風力などの再生可能エネルギーの導入の機運はさらに高まってきている。

平成28年には、県内の再生可能エネルギー事業者から電力を調達し、県内の需要家に供給する地域新電力会社「(株)やまがた新電力」が設立され、また、今後県内日本海沖で洋上風力発電の導入が検討されるなど、本県でも再生可能エネルギー発電への取組みが進んできた。

これらのエネルギー産業への参入に向けて、「山形県新エネルギー産業事業化促進協議会」を平成24年6月に設置(令和元年12月現在、会員127企業・団体)し、勉強会やセミナー、ビジネスマッチング会等を開催してきた。(平成28年3月の大手家庭用燃料電池メーカーとのビジネスマッチング会での商談成立案件:1件)

しかし、再生可能エネルギー発電機に係る技術は国内外ですでに成熟している。とりわけ太陽光、風力発電は海外メーカーによるシェアが高まっているが、県内のものづくり企業の参入は進んでいない状況にあり、今後についても参入のハードルが高いことが予想される。

### (5) 医療・福祉・健康関連産業

医療機器市場については、日本市場、世界市場ともに拡大傾向にある。現状では、いずれの市場も欧米メーカーが高いシェアを占めているが、医療機器開発には医療現場ニーズに基づくきめ細やかな対応が求められることから、この対応を得意とする日本の中小企業においても市場で優勢性を確保できる可能性がある。また、福祉・健康関連産業は高齢化や健康に対するニーズの多様化を背景に日本国内における需

要の増加が見込まれている。

こうした状況を踏まえ、医療・福祉・健康関連産業について、国は日本発の優れた製品の創出に向け研究開発促進などに重点的に取り組んでおり、本県では、前戦略である「山形県ものづくり技術振興戦略」（平成 27 年 3 月策定）において、成長分野の 1 つに位置付け、県内企業の参入促進・取引拡大に取り組んでいる。

主な取組みとして、関連企業等のネットワークを構築し情報共有を図るため、平成 28 年 5 月に「山形県次世代医療関連機器研究会」を設置（令和元年 12 月末現在、会員 101 企業・団体）し、医療・福祉・健康関連産業に関するセミナーの開催や各種情報提供等を行っている。医療関連では、山形県臨床工学技士会と連携し、同技士会で収集・評価した医療現場ニーズと県内企業とのマッチングを行い、医療関連機器の開発を促進している。マッチングが図られた案件については、（公財）山形県産業技術振興機構のコーディネーターが事業化に向けた伴走型の支援を行い、これまで 1 社が商品化に至り、延べ 10 社が臨床工学技士と機器の開発を行っている。更に、県内大学等の医療現場ニーズと技術シーズを基にした医療機器の開発案件をニーズの目利き力等の専門性を有する（株）日本医療機器開発機構が企画し、県内企業による画期的な医療機器開発を促進するとともに、医療機器等の製造・販売に求められる認証取得や開発等に対する助成を実施している。福祉・健康関連では、福祉機器等の開発に取り組む企業の事例発表会や開発等に対する助成を実施している。

こうした取組みにより、特に医療関連産業への参入が進み、医療機器の開発や製造に取り組む企業が増えている。具体的には、医療機器製造業の登録件数をみると、登録事業所数は平成 26 年度末時点から 14 事業所増加し、44 事業所（令和 2 年 1 月 24 日現在）となっており、今後も参入が進むよう取組みを進めていく。

## （6）食品・農業関連産業

食品分野は、国内市場に着目すると、人口減少により全体の市場規模は縮小していく一方で、安全・安心な食品に対する関心の高まりや健康寿命延伸のための機能性食品への注目など、高付加価値化によりニッチ市場の創造が可能な分野となっている。また、世界市場を見た場合は、国内とは逆に人口増加による食糧不足が懸念されるとともに、新興国の経済発展により、日本国内と同様に安全・安心や健康に対する関心の高さから、高付加価値食品の市場発展が見込まれる。

県では、商品企画から販路開拓に至る企業等の取組みを総合的に支援するため、農林水産部との連携の下、支援制度を構築している。工業技術センターと農業総合研究センターによる食品加工支援チームを設置し、相談窓口対応と商品開発支援プロジェクトの先行実証等を実施している。その他、工業技術センターではセンシング技術の活用による加工食品開発事業の実施、トライアル共同研究等による企業での事業化の加速に取り組んでいる。

また、平成 27 年度から令和元年度にかけ、本県お土産菓子の県内製造割合を高めるため、県産農産物を使用した競争力のある商品の開発を目指す事業を行った。本事業では、菓子製造業者がデザイナー等と協業し、デザイン思考（消費者視点に立った開発）による商品企画を実践した。開発ノウハウは冊子としてまとめ、勉強会等の開催により県内企業への周知を図った。

今後も市場のニーズやトレンドを捉え、高付加価値食品の開発に向け加工技術力と商品企画力の向上の両面から支援を継続する必要がある。

また、食品分野でも人手不足の解消や生産性向上が課題として顕在化しており、

I o T ・ A I ・ ロボットなどのデジタルツールの活用・導入を促進する必要がある。

農業分野においても、人手不足の解消や生産性向上が課題として顕在化しており、デジタル技術を活用した省力化や品質向上といったスマート農業に注目が集まっている。

県としては、平成 27 年度から農林水産部（園芸農業推進課）が山形大学大学院理工学研究科に委託し、さくらんぼの収穫作業の人手不足の解消に向け「さくらんぼ収穫ロボット」の開発に取り組んでいる。実用化に向けて、企業との連携を促進するため、令和元年 9 月に、商工労働部（工業戦略技術振興課）が協力し、企業向け説明会を開催した。やまがたロボット研究会の企業等が参加し、うち数社が山形大学との共同研究に向け調整を進めている。

県内企業の動きとしては、農業機械製造業ではない企業が、自社の強みを活かし、農業用アシストスーツや農業ハウス用クラウドモニタ等の開発に取り組む事例も出てきている。

農業の大きな変革期である今、農業機械製造業をはじめ、スタートアップ、企業の第二創業等によるスマート農業分野への参入を支援していく必要がある。

また、本県は、さくらんぼをはじめ、多くの果樹が国内シェアの上位を占め、つや姫・雪若丸といったお米、特徴的な野菜など付加価値の高い農産物が多く存在する。こうした豊富な地域資源を活用し、本県産業の付加価値を更に伸ばしていくためには、農工が連携し、輸送品質の向上や、機能性の向上、満足度の高い消費体験等、農産物に新たな価値を付加する製品やサービスの開発を促進する必要がある。

## 7 県内企業等に対する調査結果

本戦略の策定にあたっては、現場の声、地域の声を具体的な施策に反映させるため、県内ものづくり企業約520社を対象にアンケート調査を実施するとともに、企業52社及び県内4地域の主な市、商工団体に対してヒアリング調査を実施した。

主な意見は、以下のとおりである。

### (1) 企業等へのヒアリング調査での主な意見

#### ① 昨今の景況と今後の事業展開

- リーマンショックや東日本大震災以降の低迷期から回復傾向にあるものの、業種別にばらつきが顕著となっており、中国での景気悪化や米中対立など今後の事業環境に懸念を持つ企業が増加している。
- 下請体質の「発注を待っているだけ」では、企業として生き残れず、自ら提案を行える企業への構造転換が必要である。
- I o T ・ A I ・ ロボット等の活用による生産性の向上や新たな価値の創出に取り組む必要性は認識しているが、活用できる人材がおらず対応が進まない。
- 自社製品の開発等により、価格決定力の獲得に取り組む必要がある。
- 企業同士が連携して受注できる異業種交流を含めた企業間のネットワークづくりが必要である。
- 受注拡大に向けて、単なる「モノ」の販売から「ソリューション」の販売に転換する必要がある。
- 限られたリソース（ヒト、モノ、カネ）の中で、SDGs（持続可能な開発目標）などの社会ニーズにも応えうる高い価値を生み出し続けるかが求められている。

- ◆ 取引先からのQCD（品質、価格、納期）に対応することに加え、ものづくりを通じて価値づくりを進める必要がある。
- ◆ 技術力などの強みは引き続き強化していくと同時に社会的ニーズへの対応も含めたビジネスモデルの変革についての積極的な意識や取組みが求められる。
- ◆ 単に現場の代替だけを企図してITやロボット等を活用するのではなく、付加価値の高い仕事への移行を図り生産性向上や現場力の向上に向けた取組みを進める必要がある。

#### ② 研究開発体制

- 概ね半数程度の企業が研究開発人員を配置しているが、減少傾向が続いており、経営者が研究開発も行う企業も増加している。（アンケート調査結果：研究開発人員の配置がない割合 H22 16.4%⇒H25 19.5%⇒H30 25.3%）
- 今後の事業展開に向けて強化すべき提案力・開発力強化への対応の弱体化が懸念される。（アンケート調査結果：今後強化したい取組み、①技術面での提案力（25%）、②自社製品の開発（20%）、③付加価値額の向上（17%）、④既存技術の高度化（14%））
- 製造工程に関する技術開発が多く、製品の企画・設計段階からの研究開発は少ない。

- ◆ 付加価値の高いものづくりに向けては、企業内で研究開発を行う人材・要員を確保する取組みを進めるとともに、研究開発を活性化させ、単なる「モノ」づくりから「ソリューション」の提供に変革させる研究開発力を強化していく必要がある。

#### ③ 海外展開

- 製造拠点の海外移転を考えている企業は少なく、できれば国内でのものづくりにこだわりたい企業が多い。
- 東南アジアなどの海外市場を調達先・外注先として考えている企業が増加しており、近年は、人材確保先とする企業も増加している。
- 欧米市場をターゲットに海外の展示会に出展する企業や地域連携してのミッション派遣を行い取引につなげている。
- 取引拡大を目指し海外に工場を建設した企業もある一方、海外に進出したものの、品質の違いなどから国内でのものづくりに回帰した企業もある。

- ◆ 国内工場をマザー工場としながらも、経済成長著しいアジア新興国市場を積極的に取り込んでいく必要がある。
- ◆ 技術力が向上している東南アジアをうまく取引・人材の両面から活用していく必要がある。

#### ④ ものづくり人材の育成

- 人手不足が深刻で企業経営にも影響が懸念されており、外国人材の活用やI o T ・ A I 等を用いた省力化など、待ったなしの対応が求められている。
- 生産管理や品質管理ができる人材、評価・分析に係る技術者、生産効率向上のための機械系技術者などを必要としている。
- 大卒者の採用など、企業は高度な技術者を求めているが人材が集まらず、このままでは技術の承継に問題が生ずるケースも考えられる。
- 企業内での人材育成の手法は、外部の研修・講習への参加もあるが、OJTが中心となっている。また、親会社や取引先への派遣研修を行う企業もある。
- 多くの企業は、人材育成の必要性は認識しつつも、十分な対応はできていないと考えている。
- 限られた資源（ヒト・モノ・カネ）の中では、技術習得のための長期研修や短期研修であっても、平日・日中の研修参加は業務に支障をきたすことから夜間・休日を活用した研修など企業のニーズは多種多様である。

- ◆ 人材不足の解消と高度技術者の確保、企業内人材育成に関する多種多様なニーズへの対応が必要である。

⑤ 工業技術センターに対する意見・要望

- 試験・評価機能の充実と技術相談の機能強化
- 設備機器の更新とニーズに応じた新たな設備機器の導入
- 共同研究の実施や外部資金の活用支援
- 特長的技術を有する企業の紹介及び仲介
- 異業種の企業とのマッチング
- 業界の最新の技術情報や企業支援情報のハブ提供

◆ 受託試験や設備使用のための設備機器の充実と企業間の連携を促進する取組みが必要である。

⑥ 産業支援機関に対する意見・要望

- それぞれの産業支援機関が幅広い分野で専門性をもって企業支援を行っており、支援制度を上手く活用する企業もある一方で、支援機関や支援制度自体のPRが求められる。
- 支援機関のコーディネーターの支援により助成制度を活用することができた企業もある。

◆ 各産業支援機関及びその支援制度のPR強化に加え、支援機関の連携による“繋ぎ”の強化が必要である。

⑦ 県等の行政施策に対する意見・要望

- 補助事業について申請書の作成など煩雑な業務が多いため申請を断念するケースがある。
- 地域で仕事を回せるように、地域企業間が連携できる場やきっかけづくりが必要であり、行政が主導してほしい。
- 取引拡大に繋がるISOをはじめとする各種認証制度等の取得や維持に対して支援してほしい。
- 有機エレクトロニクスやバイオテクノロジーの県が進める先導的プロジェクトについては、県内企業への波及効果があまりみられない。

◆ 県などの補助制度等の利便性の向上や認証制度の取得等に対する新たな支援制度の創設が求められている。

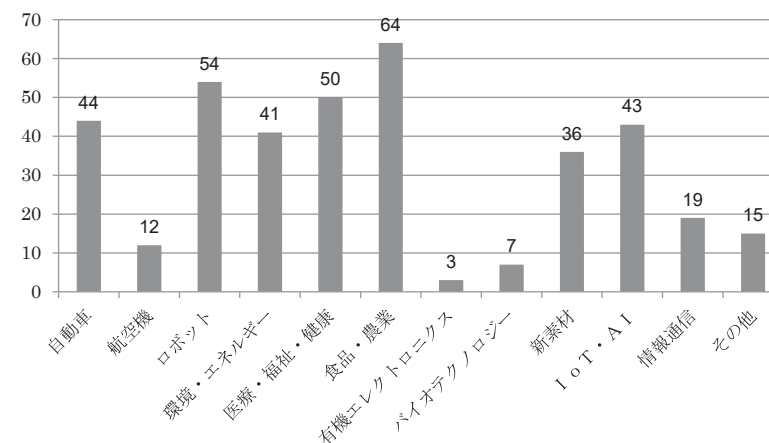
◆ 県が進める先導的プロジェクトについては、県内への産業集積を図っていく必要がある。

(2) 500社アンケートの主な結果から見える県内企業の意向

アンケート調査の概要

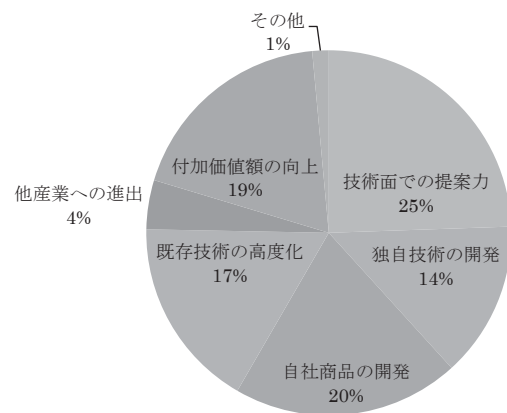
- 調査対象：県内ものづくり企業524社を対象に、産業分類、地域、従業員数を考慮し選定
- 回答企業数：215社（回答率41.0%）

① 今後、取組みを強化したいあるいは関心がある産業分野（複数回答）



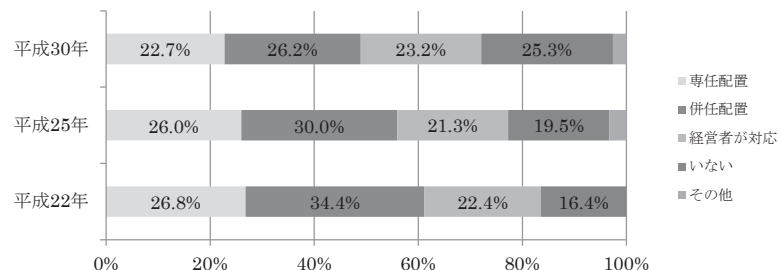
- 回答数が多かった上位3つの分野は、「食品・農業」、「ロボット」、「医療・福祉・健康」となっている。
- 「食品・農業」は、食料品製造業が県内製造業の中で、事業所・従業員数、製造品出荷額等、付加価値額のいずれも上位に位置する主要産業であり、関連する業種も多く、素材供給元となる農業分野でのスマート化の要請などを含め、将来性が見込まれる分野として企業の関心が高くなっている。
- 「ロボット」を選択した企業は、生産用機械器具製造業や金属製品製造、輸送用機械器具製造などの機械系の業種が多い。少子高齢化の進行等に伴い人手不足が顕著となっており、生産性向上に向け技術革新を取り込んだ市場成長が見込まれ、機械加工等の各企業が得意とする技術の活用可能性、参入可能性が高いと考える企業が多いものと思われる。
- 「医療・福祉・健康」は、「人生100年時代」を展望し、データやICT等の技術革新を活用した効率的・効果的で質の高い医療・介護等のヘルスケア産業の活性化が期待され、各社が有する技術との融合による将来性が見込まれる分野として企業の関心が高くなっている。
- 「自動車」については、トヨタ自動車東日本(株)の設立など東北地方への自動車産業の集積が進む中、本県でも官民を挙げて、新規参入・取引拡大に取り組んできた結果、県内企業の意欲が継続しているものと思われる。
- 「IoT・AI」は、第4次産業革命技術として社会実装の動きが今後加速化することが見込まれ、関連市場の成長が企業の関心が高い要因と思われる。

② 今後の「ものづくり」や「経営」においてどのような取組みを強化したいか  
(複数回答)

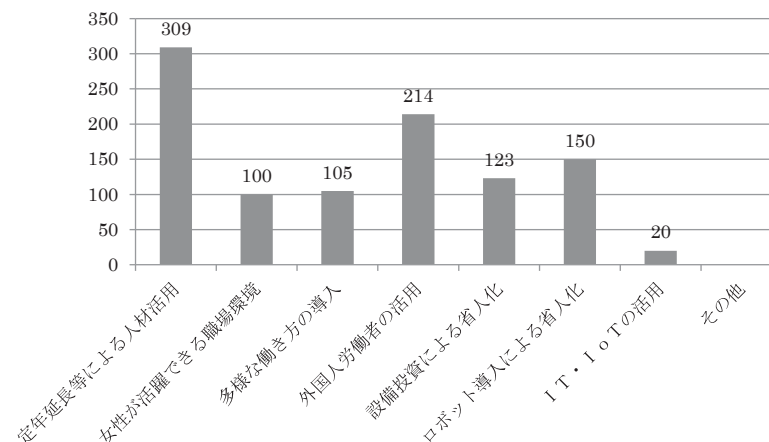


- ▶ 最も多い回答は「技術面での提案力」が25%で、次いで「自社商品の開発」が20%であった。
- ▶ 「技術面での提案力強化」「自社商品の開発」「既存技術の高度化」「独自技術の開発」といった技術に関する取組みを強化したいとする回答が、全体の7割以上となっている。
- ▶ 一方で、研究開発人材の担当者を配置する企業の減少がみられ、本来注力すべき取組みに対応できていない現状がみられる。

(参考) 研究開発人材の配置状況推移

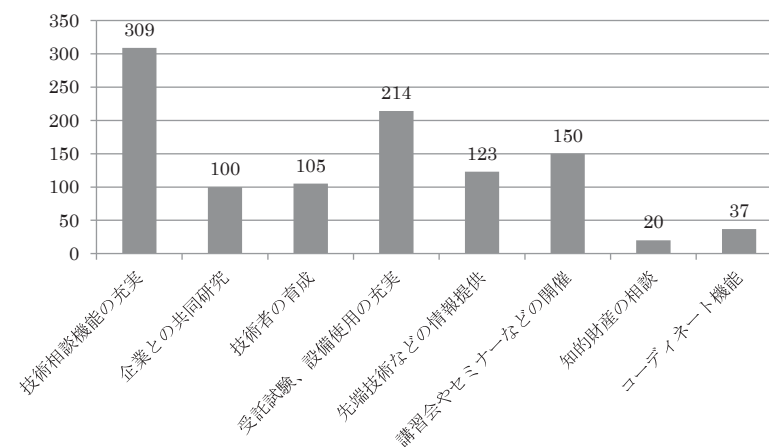


③ 人員不足対策において重要視している取組み  
(3つを選択し、1位3点、2位2点、3位1点で点数化)



- ▶ 最も重要視されているのは、「定年延長等による人材活用」であり、現員の雇用継続により当面の対応を図っていることがうかがえるが、持続的発展に向けては、「外国人労働者の活用」や「設備投資による省人化」「ロボット導入による省人化」等の生産性向上に向けた取組みも重要視している現状がみられる。

④ 工業技術センターに期待する支援内容  
(3つを選択し、1位3点、2位2点、3位1点で点数化)



- ▶ 選択肢からの選択では、1位「技術相談機能の充実」、2位「受託試験、設備使用の充実」が他と比較し高得点となった。
- ▶ その他の意見としては、「講習会やセミナーなどの開催」「先端技術などの情報提供」「技術者の育成」等の意見があった。

## 8 課題の整理

### (1) 本県製造業の構造的課題

- ◆ 「工業統計調査」によると、平成 29 年には、製造品出荷額等では、「その他製造業」「電子部品・デバイス・電子回路製造業」、「生産用機械器具製造業」が対前年で大きな伸びとなっており、付加価値額でも「情報通信機械器具製造業」を加えた産業分野が対前年で大きな伸びをみせており、本県製造業を牽引する産業分野として更に拡大させていくことが必要。
- ◆ 労働生産性（従業者一人あたりの付加価値額）が全国で低位の状況にあったが、平成 29 年は、付加価値額が大きく伸びたため、付加価値額ベースで 27 位、粗付加価値額ベースで 33 位と上がってきている。しかし、全国平均を下回る状況は続いており、今後も付加価値の高いものづくりを進めるとともに、ロボットや I o T など先端技術の活用等により更なる向上を図ることが必要。
- ◆ 県内製造業の 99.8% が中小企業であり、多くは下請け・孫請け等サプライチェーンの下層部を構成していることから、上層部への底上げや最終製品を製造するメーカー等の育成が必要。
- ◆ 国内市場が縮小し、国内外の企業との激しい競争が強いられる中、競争力の強化を図り、成長分野への参入など、新たな市場を開拓していくことが必要。

### (2) 企業の生産や技術等に関する課題

- ◆ QCD（品質、価格、納期）への対応や多品種少量生産等への対応することはもとより、あらゆる面において、I o T・A I・ロボット等の技術革新を取り込みながら、生産性の向上や新たな価値の創出に向けた取組みを進めることが必要。
- ◆ 従前から付加価値の高い部品や製品開発等が求められているが、単に高品質・高性能なものを作れば売れるという技術中心の製品開発ではなく、ユーザーが真に欲する製品・サービスは何かという観点での対応が必要。
- ◆ 既存技術の高度化や新技術の開発等による競争力の強化は将来にわたり求められるものであり、技術開発や研究開発等に取り組める体制の強化、人材の育成・確保が必要。
- ◆ 市場開拓や販路拡大を図るためのビジネス力が求められており、技術や製品に関する提案力や営業力の強化が必要。また、強みの見える化や、差別化に向けた取組みが必要。

### (3) 人材の育成・確保に関する課題

- ◆ 現場の人材不足が深刻化する中、若手技能者等の育成とともに、技能人材が属人的に有してきた知見を、組織の共有知として活用できる仕組みづくりが必要。
- ◆ 高等教育機関の理系新卒者の県内就職率の向上など高度研究人材の確保が必要。
- ◆ 若者や女性等が活き活きと能力を発揮できる雇用環境の充実が必要。
- ◆ 外国人材受け入れに係る情報の提供、相談支援体制の強化が必要。

### (4) グローバル化に関する課題

- ◆ 海外市場における取引拡大のため海外展開する県内中小企業への支援が必要。
- ◆ 成長著しいアジア新興国等の活力を現場の人材不足への対応も含めて県内に取り込むための仕組みが必要。
- ◆ 海外進出にあたっては県内企業の技術的優位性の確保を維持し続けることが必要。

### (5) 工業技術センターに求められる課題

- ◆ 県内企業の技術に関する相談窓口としての認知度の一層の向上が必要。
- ◆ 多様化・専門化に加え、「I o T・A I」などの技術革新の実装の動きの加速化見込まれ、企業の関心も高く各企業の技術課題に対応できる技術支援の強化が必要。
- ◆ 県内企業の事業化に直接結びつく技術支援や企業間連携に対する積極的なコーディネートが必要。
- ◆ 評価・試験等に関する県内企業のニーズに応えられるような機械設備の充実が必要。
- ◆ 成長が期待される産業分野への参入促進等を加速するための技術支援の強化が必要。
- ◆ 大学等の研究機関と連携した技術支援の強化が必要。

### (6) 産業支援機関等に求められる課題

- ◆ 各産業支援機関の支援制度のPR強化に加え、支援機関やコーディネーターの連携の強化が必要。
- ◆ 補助制度等の利便性の向上や県内企業の補助申請にあたってのきめ細かなサポートが必要。
- ◆ 産学官連携による新たなプロジェクトの創出や産学官金が連携した企業支援等が必要。

### (7) 先導的プロジェクトに関する課題

#### ① 有機エレクトロニクス関連産業

- ◆ 有機E L照明市場が世界的にも未形成であるため、その早期形成を図るとともに、県内企業との連携の強化が必要。
- ◆ 有機エレクトロニクス関連分野の山形大学の研究開発成果の事業化・実用化を促進し、産業集積の形成を図ることが必要。

#### ② バイオ関連産業

- ◆ 世界最先端のメタボローム研究拠点としての優位性を活かした産業集積及び県内企業によるバイオ研究成果の一層の活用促進が必要。
- ◆ 構造タンパク質素材の産業化に取り組む企業の拠点化を進め、関連産業等の集積促進と、県内企業の素材活用・連携強化が必要。

#### ③ 自動車関連産業

- ◆ 生産管理、品質管理、コスト削減、納期などの生産基盤の確立に加え、「小型化・軽量化」など、新技術・新工法の開発力や提案力の向上が必要。
- ◆ トヨタ自動車東日本、1次サプライヤー等の現地調達化に対応した産業集積が必要。
- ◆ C A S E技術（つながる・自動化・利活用・電動化）の急速な進展に伴う県内企業の構造転換に的確に対応するため、電動化対応に先行している1次サプライヤー等との連携強化、最新の技術開発の動向に関する意識啓発、知識習得の推進、が必要。

## 第2章 本県ものづくり産業の発展方向性

### 1 基本目標

「 本県の強みを活かし高い付加価値を創出しながら  
持続的に発展するものづくり産業の実現 」

基本目標の考え方（今後のものづくり産業振興の基本的考え方）

- ◎ 本県の基幹産業であるものづくり産業が、人口減少・少子高齢化、ポードレス化、デジタル化などの社会経済の大きな変化の中にあり、更にその先に「Society5.0」と呼ばれる超スマート社会の到来が予想される中で、持続的に発展を続けていくため、これらの変化に順応するとどまらず、このような変化をチャンスと捉え、本県のものづくりの力で社会の進化を推し進め、未来社会において競争優位性を確保していくことを目指す。
- ◎ 本県には、①長い歴史の中で築かれ、磨かれてきたものづくり基盤技術の幅広い集積、独自の技術や製品を持つ企業、②先導的に取り組んできた有機エレクトロニクス分野やバイオテクノロジー分野における研究機関、研究シーズ、ベンチャー企業、③経営や製造、研究開発等を第一線で担う人材や、ものづくり人材育成のための整った教育・研究機関、④目的を共有して活動する人や企業の多様なネットワーク、⑤（技術や研究シーズ、人材に加え、）自然や農林水産物など、ものづくりの源となる豊富な地域資源 などの強みがある。こうした強みを最大限に活かし、新技術と融合させながら、多様な「産業イノベーション※」を創出し、顧客満足度が高く、製造者が価格決定力を持つことができ、SDGs（持続可能な開発目標）など社会のニーズにも適合した高付加価値な製品や事業を生み出していく。
- ◎ そして、こうして生み出された価値が更なる競争力の強化や労働力の再生産などに適切に配分され、県民がいきいきと働き、豊かに暮らすことができるとともに、それが魅力となり県外から人口を呼び込むことのできる、活力に満ちた「新理想郷山形」を実現していく。

※本戦略にいう「産業イノベーション」とは、次の4つを含むものである。

- I プロダクト・イノベーション（新しい商品や新しい品質の開発）
- II プロセス・イノベーション（新しい生産方法の開発）
- III マーケット・イノベーション（新しい市場の開拓）
- IV システム・イノベーション（新しい組織や仕組みの開発）

### 2 発展の方向性

基本目標の実現に向けて、ものづくりの基盤技術等の集積等を活かした開発等を通じて個々の製品等の付加価値を高め、又は新たに生み出すこと（①）が求められる。また、

その高付加価値な製品等の国内外における取引の拡大を図ること（②）、さらに、事業主体を増やし、あるいは成長性のある事業分野の技術集積を促し、技術の組み合わせ・融合によって相乗効果や総力を発揮しながら持続的にものづくりに取り組む企業群をつくっていくこと（③）も必要である。このような技術を核としたネットワークの重層化によって、イノベーションを触発しやすく、また、社会制度の変革や景気変動、国際情勢の変化などの外部のインパクトにも柔軟に対応できる産業構造の形成にもつながると考えられる。

加えて、あらゆる事業活動の基盤となるのは人材であり、その確保と質の向上（④）は本県のものづくり産業が高い付加価値を創出し続けていくために必須の条件である。特に、生産年齢人口の更なる減少が予想される中、先端技術の活用等によって省力化を図る一方で、必要な人材については多様な視点から確保策を講じていくことが求められる。

このような考え方から、基本目標の実現に向け、次の4つの方向で取り組んでいく。

【発展方向1】（主として①への対応）

技術を高め、顧客や社会のニーズを的確に捉えた高付加価値な製品・事業を創出する

【発展方向2】（主として②への対応）

個々の企業や企業グループによる取引を国内外で拡大する

【発展方向3】（主として③への対応）

イノベーションを生み、高付加価値な体質を持つものづくり産業への構造転換を促進する

【発展方向4】（主として④への対応）

新時代のものづくりを担う人材を確保・育成する

(1) 技術を高め、顧客や社会のニーズを的確に捉えた高付加価値な製品・事業の創出  
《つくる力の強化》

製造者が価格決定力を持つことができる最終製品、独自性の高い製品など、より高付加価値な製品や事業を創出するため、ものづくり企業の生命線である技術力については工業技術センターが中心となり、企画力、提案力など開発に係る企業の総合力を高め、プロダクト・イノベーションを促進していく。特に、新たな付加価値を生むデザインについては、製品の機能性等にとどまらず、顧客を起点として製品を構想し形づくる「デザイン思考」の普及を図りながら、より顧客満足度が高い売れる製品づくりを促進していく。

また、本県が先導的に取り組んできた有機エレクトロニクス分野やバイオテクノロジー分野をはじめ、大学等の研究シーズの活用による独自性の高い製品や事業を産学官等の連携によって創出するとともに、知的財産の戦略的な活用を促進し県内企業の更なる収益につなげる。

さらに、「Society 5.0」に向けたキーテクノロジーとされるIoTやAI等を活用した革新的な製品・事業の創出や県内企業のSDGsへの対応を個々の企業の実情に

応じ促進するなど、社会的要請に答え、ビジネス性にも優れたものづくりを展開していく。

以上を踏まえ、この発展方向において取り組む施策の柱を次のとおりとする。

- [施策1] 企業の技術力向上や製品開発等の促進
- [施策2] 世界最先端技術（有機エレクトロニクス、バイオテクノロジー）を活かした製品・事業の創出
- [施策3] 超スマート社会「Society 5.0」の到来や持続可能な開発目標「SDGs」の進展を見据えた新たなものづくりの展開

## (2) 個々の企業や企業グループによる取引の国内外における拡大《売力の強化》

製品等の販売数量を増大させるため、産業支援機関が持つ専門性やネットワークをフル活用するなどしながら、マーケット・イノベーションを喚起し、国内外における取引の拡大を図っていく。また、複数企業の技術を結集し、より多様な製品、より高付加価値な製品、より多数量の製品の受注を可能とするため、企業間の連携・ネットワークの構築を促進していく。

さらに、取引を拡大していく前提として、限られた労働力で生産の拡大を可能とするための生産性向上が欠かせない。生産現場の改善、IoTやAI、ロボット等の先端技術の活用などによって、プロセス・イノベーションを喚起し、持続的・発展的な生産を可能としていく。

以上を踏まえ、この発展方向において取り組む施策の柱を次のとおりとする。

- [施策4] 国内外における取引の拡大
- [施策5] 強みを伸ばし受注力を高める企業間の連携やネットワークの構築
- [施策6] 生産力を伸ばし人手不足の克服につながる生産性の向上

## (3) イノベーションを生み、高付加価値な体質を持つものづくり産業への構造転換の促進《産業活力の創出》

「山形県産業振興ビジョン」で掲げた「高付加価値産業構造の確立」を図るため、本県が先導的に取り組んできた有機エレクトロニクス分野やバイオテクノロジー分野において、最先端の研究シーズを有する山形大学や慶應義塾大学先端生命科学研究所、並びにこれらの研究シーズの事業化を果たした大学発ベンチャーを核として、地域の企業の参入・連携やスタートアップを促進し、競争優位性の高い製品等を生み続ける産業集積を形成していく。

その一方で、工業技術センターの連携支援機能・試作支援機能などを活用しながら、県内企業の成長分野への参入や取引拡大、スタートアップを促進し、将来にわたり着実に付加価値を生み続けることができる企業群を形成していく。

また、有機エレクトロニクスやバイオテクノロジー、超精密加工、自動車関連など本県の強み・優位性を伸ばす事業分野、大卒者などの若者や女性が活躍できる部門な

どの誘致を積極的に推進していくことにより、県内外の人材を誘引しつつ、産業集積を更に厚みのあるものとしていく。

このように、戦略的に産業集積を図り、その中においては、イノベーションの創出に向け、企業・大学・自治体等が様々な枠を超えて共存共栄し、新たな事業者を自ら創出・育成していくことができる「エコシステム」の形成を目指していく。また、本県が持つ企業や研究機関等の間の多様な交流・連携を基礎に、これらの主体が互いの技術を有効活用し新たな価値を生み出す「オープンイノベーション」を促進する。

以上を踏まえ、この発展方向において取り組む施策の柱を次のとおりとする。

- [施策7] 世界最先端技術を活かした産業集積による拠点形成
- [施策8] 成長分野への参入促進・取引拡大
- [施策9] 産業の自立的発展を促す「エコシステム」の形成、オープンイノベーションの促進
- [施策10] 企業誘致の促進による戦略的な産業集積の形成

## (4) 新時代のものづくりを担う人材の確保・育成《人づくり》

本県ものづくり産業の基盤となる人材の確保については、第四次山形県総合発展計画で掲げる人口減少の抑制対策とも連携し、高卒人材の着実な県内定着を図りつつ、県内外の大卒者等の県内就職を促進するための施策を展開していく。また、女性、高齢者、障がい者、外国人などの多様な人材の活用を図っていく。

また、人材育成については、これまで磨き上げ、蓄積されてきた技術・技能を基礎に、成長期待分野への参入等、本県の産業振興を加速するものへと戦略的に高度化を図り、次世代へ着実に伝承していく一方で、IoTやAI、ロボットなどの新技術や先見性を身に付け、超スマート社会に向けて社会の変革が進む中、新たな時代を切り拓くものづくりを担う人材を育成していく。

ものづくり人材の確保・育成については、短期・単発的な施策に終始することなく、少年少女に対する科学技術やものづくりへの関心や意欲の喚起、起業マインドの育成等を起点として、ライフステージに応じた施策を積み上げ、高度な技術や知見、高い意欲を持つ人材の確保・育成を通して、本県ものづくり産業の基盤強化を図っていく。

以上を踏まえ、この発展方向において取り組む施策の柱を次のとおりとする。

- [施策11] ものづくり産業の持続的発展に向けた人材の確保
- [施策12] 専門性の高い人材の育成



### 第3章 今後のものづくり産業の振興方策（具体的施策の展開）

#### 【発展方向1】

技術を高め、顧客や社会のニーズを的確に捉えた高付加価値な製品・事業を創出する <つくる力の強化>

#### 【施策1】 企業の技術力向上や製品開発等の促進

#### ◎ 多様化するニーズに対応した工業技術センターや産業支援機関による支援・指導体制の強化

##### （施策の展開方向）

- ・ 技術革新の動向や多様化・複雑化する企業ニーズを踏まえ、必要となる設備等を工業技術センターに計画的に整備することにより、県内企業が抱える技術課題の解決のほか新技術・新製品の開発を促進する。
- ・ 多種多様な生産要求に応えるための、ものづくり企業の技術の多様化・高度化に対応した支援を強化する。
- ・ 本県のものづくり技術の発展可能性や企業のニーズを踏まえながら、工業技術センターにおいて将来を見据えた新技術の創出を図り、企業に対し技術移転を促進する。
- ・ 本県が持つ幅広い技術の担い手となる人材を育成するとともに、これまでに培われてきた優れた技術・技能の着実な継承を図っていく。

##### 《主な取組内容》

- ・ 工業技術センターにおいて企業が解決を望む技術課題に取り組む課題解決型研究を実施する。
- ・ 工業技術センターにおいて分野横断的支援、及びIoT製品評価センター（仮称）を活用した設計から試作・評価までのワンストップ支援を充実する。
- ・ ものづくり企業の技術の多様化・高度化を図るための生産設備の導入に対する支援を行う。
- ・ 工業技術センターにおいて新技術に関する研究開発や、企業との共同研究を実施する。
- ・ 企業技術者の高度な技術習得を目指し、（公財）山形県産業技術振興機構による基礎から応用に至る生産技術習得に直結する研修を実施する。
- ・ 工業技術センターにおいて高度研究人材の育成に向けたORTを実施する。
- ・ ものづくりマイスター等による企業・高校等での実技指導を行う。

#### ◎ 産学官金の連携による企業のイノベーション創出力の強化

##### （施策の展開方向）

- ・ 日々進化する技術の動向や、市場動向、企業のニーズを踏まえ、ものづくりに関する支援体制を最適化するため、産業支援機関等の連携を強化する。
- ・ 本県の企業や大学、公設試験研究機関等が持つシーズを活かし、あるいは複数のシーズを効果的に組み合わせ、新たな価値を創造する研究開発を、産学官金が連携しながら創出するとともに事業化まで切れ目のない支援を行っていく。
- ・ 企業の製品開発力を強化するため、企業における企画力と技術開発力の強化を図るとともに設計や研究開発等を担う人材の育成を推進していく。
- ・ 新製品開発等においては、利用者ニーズを見極め企業理念を反映して、本県ものづくり企業の強みや技術、製品イメージをデザインにより具現化することでイノベーション創出を促進する。

##### 《主な取組内容》

- ・ 産業支援機関等の連携によるビジネスプランの策定、生産設備導入、国内外の販路開拓などの総合的な支援を実施する。
- ・ （公財）山形県産業技術振興機構が大学等との連携、政府などの競争的資金獲得に向けたコーディネート、研究開発プロジェクトへと発展させるなどのマネジメントを実施する。
- ・ 工業技術センターにおいて将来の市場で競争力ある製品群に展開していくための先導型研究を実施する。
- ・ 補助金等による研究開発、販路開拓、設備投資までの一貫した支援を実施する。
- ・ 新製品や新サービスなどの開発に取り組む企業に対する、産業支援機関が連携した技術開発やマーケティング、販路開拓などを支援する。
- ・ 工業技術センターにおいて新技術に関する研究開発や、企業との共同研究を実施する。（再掲）
- ・ 工業技術センターにおいて高度研究人材の育成に向けたORTを実施する。（再掲）
- ・ 工業技術センターにおいてデザインを活用した製品開発の支援を行う。
- ・ 本県木材を活用した林工連携による木製製品の開発など、地域資源を活用した幅広い視点からの製品づくりを促進する。

#### ◎ デザインを活用した価値の創造

##### （施策の展開方向）

- ・ 工業技術センター、東北芸術工科大学、県内外のデザイン関係者が連携し、事業経営者のデザインに対する理解の深化、デザインスキルを持つ人材の育成、山形発オリジナルデザインの育成等を通して企業のデザイン力の向上を図る。
- ・ 新製品開発等においては、デザイン思考により顧客視点を踏まえ、企業理念を反映して、本県ものづくり企業の強みや技術、製品イメージを具現化することでイノベーション創出を促進する。
- ・ 若年層など様々な階層から広くアイデアを集めるとともに産業支援機関と連携を図り、地域の課題等を解決する仕組みの確立と定着を図る。

《主な取組内容》

- ・ 県内企業の優れたデザイン製品の選定・顕彰および選定した製品の展示会を開催する。
- ・ ホームページやSNS等を活用し山形のデザインを情報発信する。
- ・ 県内外のデザイナーと県内ものづくり企業とのマッチングを支援する。
- ・ 商品のブラッシュアップや販路開拓、デザイン活用に関する研修・セミナーを実施する。
- ・ 東北芸術工科大学、工業技術センターによるデザインに関する相談窓口を運営する。
- ・ 東北芸術工科大学や産業支援機関との連携による県内ものづくり企業の技術力とデザインを融合させた製品開発を支援する。

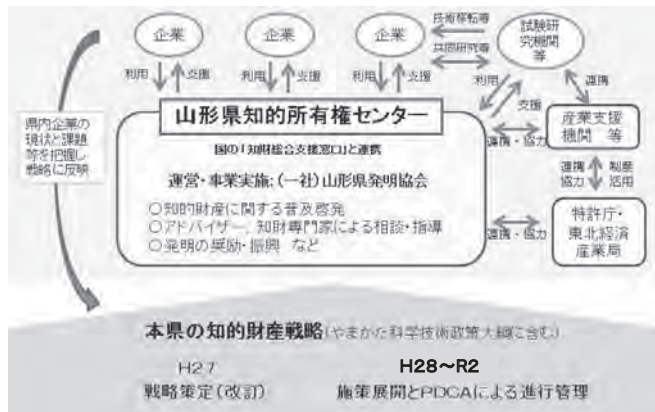
◎ 知的財産の戦略的な活用の推進

(施策の展開方向)

- ・ 県内中小企業等の優れた製品や技術を保護するため、知的財産の戦略的な活用を推進する。

《主な取組内容》

- ・ 県内企業の知的財産活用の現状と課題を把握し、その結果等を踏まえた本県の知的財産戦略の見直しを行い、必要な施策を実施する。
- ・ 県内企業等に対する知的財産支援機能を担う「山形県知的所有権センター」を「知財総合支援窓口」とし、知的財産の取得や活用に係る普及啓発、ワンストップによる相談・助言等を実施し、企業の知的財産に係る取組みのレベルアップを支援する。
- ・ 特許庁等による特許料等の減免や外国出願費用の一部支援、模倣品対策などの各種支援制度の周知を図り、中小・ベンチャー企業等における知的財産の活用を支援する。
- ・ 県有知的財産について、県内企業等への情報提供や利用相談対応などを通じて技術移転を円滑に進める取組みを展開する。
- ・ 県の試験研究機関の研究活動等により生み出された新しい技術や価値を県内企業等へ技術移転・社会還元するため、費用対効果を考慮しながら、適切な権利化を図る。



[施策2] 世界最先端技術(有機エレクトロニクス、バイオテクノロジー)を活かした製品・事業の創出

◎ 有機エレクトロニクス分野の製品化・事業化の促進

(施策の展開方向)

- ・ 有機EL照明分野については、県内企業による試作開発・量産化や新たな市場への展開を支援し、有機EL照明製品の市場における地位確立と普及拡大を推し進める。
- ・ 有機ELディスプレイ分野については、米沢市に進出した中核企業による有機ELディスプレイ製造用の蒸着マスク量産化の取組みが地元経済へと波及するよう、事業立上げを支援しつつ県内企業との連携を促進していく。
- ・ 有機トランジスタや有機太陽電池、蓄電デバイスといった有機EL以外の有機エレクトロニクス分野については、関連するフレキシブルエレクトロニクス分野、印刷エレクトロニクス分野も含め、産学官連携の下、山形大学が持つ研究シーズの事業化を推進していく。

《主な取組内容》

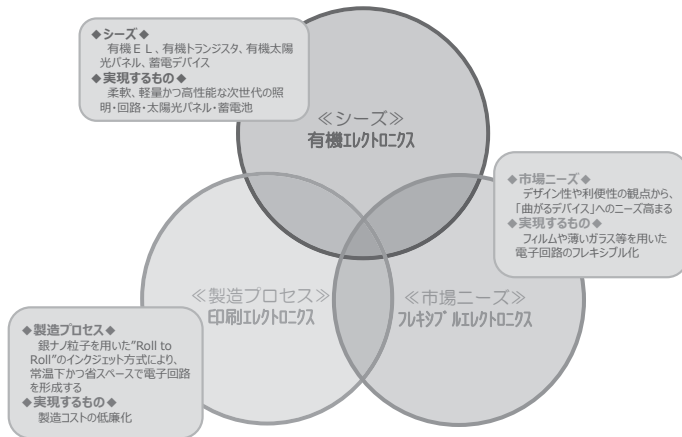
- ・ 有機EL照明パネル及び有機EL照明パネル活用製品を製造する企業が取組む量産化等や新市場開拓への支援を行う。
- ・ 有機ELディスプレイ分野における中核企業の量産化事業立上げ並びに県内企業の参入を支援する。
- ・ 山形大学と県内中小企業との有機エレクトロニクスに関する共同研究を支援する。
- ・ 山形大学の有機エレクトロニクス研究に関する競争的資金の獲得に向け、政府への働きかけを行う。
- ・ 山形大学が世界トップ研究グループとして先導してきた「フレキシブル印刷デバイス」の研究成果の実用化に向け、文部科学省「地域イノベーション・エコシステム形成プログラム」を活用して、産学官金連携のもと事業化を推進していく。(～令和4年度)

有機エレクトロニクス関連技術を活かした取組みの推進

分野	R2 1年目	R3 2年目	R4 3年目	R5 4年目	R6 5年目
有機EL照明	県内企業による試作開発・量産化への支援				
	県内企業による中国市場開拓への支援				
	県内企業による国内市場開拓への支援				
有機ELディスプレイ	中核企業の 立上げ支援	県内企業の参入支援			
その他の 有機エレクトロニクス <small>(有機トランジスタ 有機太陽電池 蓄電池デバイス)</small>	県内企業・山形大学による共同研究への支援				
	「地域イノベーション・エコシステム形成プログラム」事業の推進			産学官連携による 事業化推進	
	有機エレクトロニクス関連の研究に係る競争的資金獲得への支援				

有機エレクトロニクス関連分野

有機エレクトロニクス関連産業の集積促進のためには、市場ニーズを十分に踏まえ、かつ、より低コストな製造プロセスを確立することが不可欠。



◎ バイオテクノロジー分野の製品化・事業化の促進

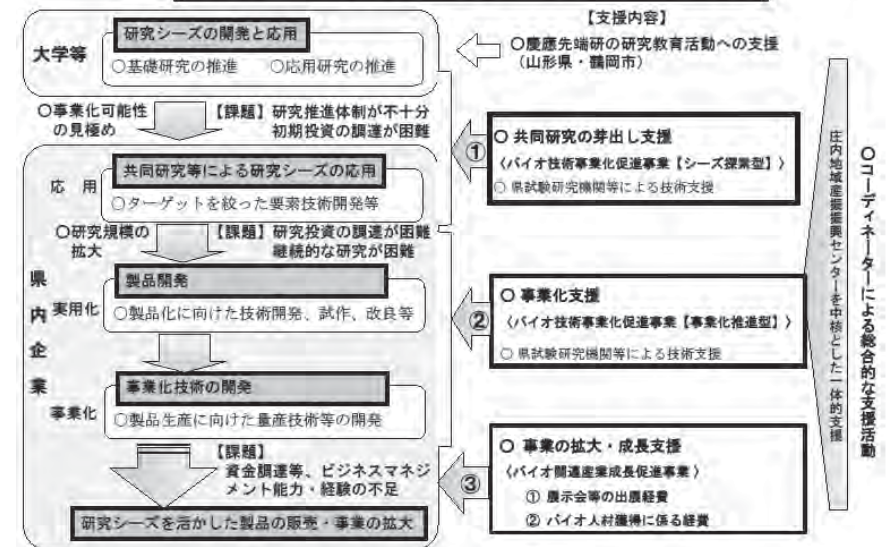
(施策の展開方向)

- ・ 慶應義塾大学先端生命科学研究所（慶應先端研）の最先端の研究水準の維持・向上を図り拠点性を高めることにより、バイオ関連産業の集積や県内企業との事業化に向けた共同研究を推進・拡大し、医療、農業・食品、環境等の幅広い分野で先導的なバイオ研究成果を活かした製品化・事業化を促進する。
- ・ 慶應先端研発ベンチャー企業による構造タンパク質素材の事業化を促進するとともに当該ベンチャー企業を核としたバイオ関連産業の振興を図る。

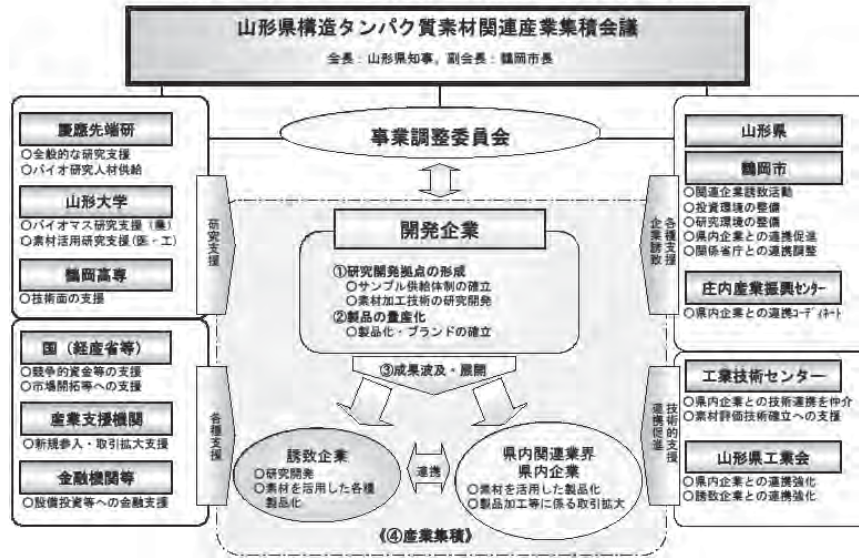
《主な取組内容》

- ・ 慶應先端研の研究水準の維持・向上を図り拠点性を高めるため、同研究所の研究教育活動に対する支援を行うほか、同研究所の研究成果の活用を促進するため、コーディネート活動、研究者の交流、企業との共同研究等の取組みへの総合的な支援を行う。
- ・ 県内への企業集積を支援する制度を活用し、バイオテクノロジー関連の研究開発を促進する。
- ・ 山形県構造タンパク質素材関連産業集積会議による全県的な支援体制の構築及び関係施策の検討・調整を行う。
- ・ 県内大学、公設試験研究機関等による技術相談、評価・分析、研究開発等支援を通じた、構造タンパク質素材関連の事業化の促進、及び県内企業との技術連携や取引拡大等の促進を図る。

バイオ分野の製品化・事業化に向けた企業支援イメージ



## 構造タンパク質素材の産業化に向けた推進体制



### [施策3] 超スマート社会「Society5.0」の到来や持続可能な開発目標「SDGs」の進展を見据えた新たなものづくりの展開

#### ◎ IoT・AI・ビッグデータを活用した新事業の創出

##### (施策の展開方向)

- 産学官連携のもとIoT・AI・ビッグデータといった先端技術領域を担う技術者および新ビジネスを創出・拡大できる人材の育成・定着を図る。
- 情報サービス産業においては、受託開発型から提案・サービス提供型の産業へと転換を図っていくとともに、異業種との交流を促進することにより新分野におけるニーズの開拓を図る。
- 幅広い分野での利用と成長が見込まれるIoT関連製品の開発を強化するとともに、IoT関連分野への県内企業の新規参入・取引拡大を図る。

##### 《主な取組内容》

- (一社)山形県情報産業協会等の業界団体と連携した交流会、見学会等の開催により、異業種との交流を促進する。
- IoT活用コーディネーター等の活用により、ベンダー企業とユーザー企業のマッチングを促進する。
- AI実装技術の習得を目的とした講座や研修等を実施する。
- IoT製品評価センター(仮称)を拠点とし、IoT関連分野における先導的な技術の開発と県内企業への技術移転および新分野参入を促進する。

#### ◎ 持続可能な開発目標「SDGs」の進展を好機とした新商品・新ビジネス創出の促進

##### (施策の展開方向)

- 世界的に「持続的な開発目標“SDGs”」の理念に基づく取組みに対して理解が進み、近い将来、地域経済や県内企業の経営にも影響を及ぼすことが想定されることから、産業支援機関や金融機関等と連携して県内企業の理解促進を図る。
- 「SDGs」の進展を、新たなビジネスチャンスの機会とする県内企業の新たな製品開発や事業展開を促進する。

##### 《主な取組内容》

- 産業支援機関や金融機関等と連携して、「SDGs経営」に関するセミナーを開催するなど県内の中小企業等に対する情報提供や「SDGs経営」に取り組むことの重要性についての普及啓発を推進していく。
- 県内企業が、他に先んじて「SDGs」の進展を契機とした新製品開発や新たな事業展開を促進するため、政府や大企業の動向や先行事例等に関する情報提供や指導・助言を行うとともに、必要に応じて政府や県の各種支援も活用しながら、企業の取組みに対する支援を行う。

## 【発展方向2】

個々の企業や企業グループによる取引を国内外で拡大する  
＜売力の強化＞

### [施策4] 国内外における取引の拡大

#### ◎ 取引・販路の拡大

##### (施策の展開方向)

- ・ 県企業振興公社において、商談会の開催等による取引あっせん、下請取引に係る受発注情報の収集・提供、販路開拓等の支援を実施する。
- ・ 県内企業の受注を拡大するため、発注企業ニーズの情報収集を強化するとともに、県内企業の提案力向上に関する支援を行うことで、取引拡大を図る。
- ・ 新たな受注の獲得や取引の拡大を図るため、県内企業の技術力の向上及び製品の高品質化、現場改善指導の実施などによる生産コスト削減など、取引先からの要求への対応力を高めていく。
- ・ 幅広い分野での利用と成長が見込まれる I o T 関連製品の開発を強化するとともに、I o T 関連分野への県内企業の新規参入・取引拡大を図る。(再掲)

##### 《主な取組内容》

- ・ 商談会の開催、取引先企業の紹介・あっせんの取組みの促進やビジネスマッチングサイトの活用を促進していく。
- ・ 大規模展示会への出展事業や取引推進員の設置等による販路開拓の支援を実施していく。
- ・ 発注企業の求めるニーズ等の県内企業への情報提供及び専門家による提案力向上支援を実施していく。
- ・ 固有技術等を有する企業を対象に技術の磨き上げを行っただけでマッチングを行うなど、多様なアプローチで大企業と県内企業との取引拡大を支援していく。
- ・ 県内企業の取引先からのニーズへの迅速な対応や、あらゆる分野の技術融合から生み出される新技術・新製品の提案の加速化を可能とするために、工業技術センターにおける試作支援機能を強化する。
- ・ 県関係部局、工業技術センター、(公財)山形県企業振興公社、大学、金融機関による県内中小企業・小規模事業者の取引拡大等に向けた協力体制を構築していく。
- ・ 工業技術センターにおける、技術指導、O R T、共同研究、研究会活動等を通じた県内企業の技術の高度化による取引拡大への支援を行う。
- ・ I o T 製品評価センター(仮称)を拠点とし、I o T 関連分野における先導的な技術の開発と県内企業への技術移転および新分野参入を促進する。(再掲)

#### ◎ ものづくり企業の海外取引等支援の充実

##### (施策の展開方向)

- ・ ものづくり企業の海外取引等の事業展開を支援するため、海外取引支援機関との連携により海外取引着手(スタートアップ)時等における関連情報提供や、取引拡大のための機会確保やマッチングへの支援など取組みを強化するとともに、大学等と連携しグローバル人材の確保・育成を支援する。

##### 《主な取組内容》

- ・ 現地企業との商談会の開催など、ビジネスマッチングの機会を創出する。
- ・ ものづくりに精通する海外取引支援アドバイザーによる助言指導を行う。
- ・ 県内企業の海外現地調査をコーディネートするとともに、現地調査時には、現地進出企業からの情報収集を行い、県内企業へ情報提供を行う。
- ・ 海外展示会の情報の提供や取引が期待される国・地域における現地企業等の情報の提供を行う。
- ・ 県内・近隣県の高等教育機関で学ぶ留学生と県内企業との接点形成のための取組みの充実を図る。
- ・ 本県産業の海外販路開拓等を担う高度外国人材の確保を図るため、外国人高度人材の育成を支援する。
- ・ 海外取引支援機関との連携による県内企業の海外取引を担うなど、県内で活躍する人材の育成支援を図るための支援を行う。

### [施策5] 強みを伸ばし受注力を高める企業間の連携やネットワークの構築

#### ◎ 異業種交流や企業間ネットワークの強化

##### (施策の展開方向)

- ・ 現在活動している勉強会や研究会等の企業間グループの活動を活性化していくとともに、企業同士の理解や信頼関係を更に深め、次の段階への事業展開を促進していく。
- ・ 地域中核企業を中心とした企業間グループや規模の異なる企業間グループ、業種の枠を超えた異業種グループなどによる取組みを支援することで、県内の企業間グループ全体の更なる強化を図っていく。

##### 《主な取組内容》

- ・ 成長が期待される分野等に係る既存の協議会や研究会の運営を支援するとともに、意欲のある企業同士の新たな企業間連携グループの立上げにつなげる勉強会の開催等、県内企業間の情報共有や県内企業との意見交換を行う機会を創出する。
- ・ 企業間の技術連携のコーディネートや、連携の中核となる企業への活動方向に関する助言・指導を行う。
- ・ 企業間グループによる県外の展示商談会や見本市等への共同出展など、企業間で連携して行う取引の拡大に向けた取組みに対する支援を行う。
- ・ 県内企業が取引先からのニーズに迅速に対応したり、あらゆる分野の技術融合から生み出される新技術・新製品の提案を加速させたりするための、工業技術センターにおける試作支援を強化する。

## ◎ 地域・共同受注の促進

### (施策の展開方向)

- ・ 県内企業の受注を拡大するため、発注企業のニーズの情報収集を強化するとともに、地域や複数企業グループが仕事を受注できるしくみの構築を図っていく。
- ・ 受注品の複合加工化やユニット化による付加価値額の拡大を図っていく。

### 《主な取組内容》

- ・ 専門家による指導や勉強会の開催など、複数の企業による地域・共同受注に向けたルールづくりへの支援等による新たな企業間ネットワークづくりを促進する。
- ・ 発注企業の求めるニーズ等について県内企業に情報提供を行う。
- ・ 新たな企業間ネットワークが実施するPR活動や展示会出展への支援など、地域・共同受注に向けた販路開拓・取引拡大への支援を行う。
- ・ 複合加工化やユニットの受注を図るための企業間連携を促進する。
- ・ 異業種グループも含めた複数の企業間グループが連携することで共同受注につなげる取組を支援するとともに、その成功モデルを情報発信、普及していくことにより、他の企業間グループにも展開していく。

## [施策6] 生産力を伸ばし人手不足の克服につながる生産性の向上

## ◎ 生産現場の改善

### (施策の展開方向)

- ・ 県内企業の生産改善の意識を高めるため、生産改善の必要性や効果について情報発信を強化する。
- ・ 生産効率や生産技術の向上のため、専門家による生産改善指導を行う。
- ・ 企業の自律的かつ継続的な生産改善体制の構築を促進するため、生産改善に関する専門知識を持つ人材の育成を推進する。

### 《主な取組内容》

- ・ 生産改善活動に対する理解促進や意識向上のため、経営者を主対象に生産改善の必要性や好事例を紹介する報告会を開催する。
- ・ 生産性向上の基礎となる5S<sup>11</sup>が根付いていない企業に対して、専門家による作業環境の改善指導を行う。
- ・ 生産改善の専門家による、生産現場課題の見える化や徹底したムダ取り、生産ライン・生産方式の変更等の改善指導を行う。
- ・ 徹底した品質管理・生産効率を求められる自動車関連企業に対して、自動車メーカー及び一次サプライヤー等との取引の基盤となる、企業の弛まない生産現場改善の実施体制を構築するため、自動車産業に精通した専門家による改善指導を行う。
- ・ 県内企業の自律した生産改善活動体制の構築に向け、専門家や大学等による人材育成研修会を開催する。

<sup>11</sup> 5S：整理、整頓、清掃、清潔、躰のこと。必要なモノをすぐ使えるように整理整頓し、その状態を継続することが求められる。

## ◎ I o T ・ A I ・ ロボット等を活用した生産性の向上

### (施策の展開方向)

- ・ I o T ・ A I ・ ロボット等を導入する前に必要となる、工場の配置図や工程のフロー図作成による製造現場の「見える化」を促進する。
- ・ 山形県 I o T 推進ラボを中心に I o T ・ A I 等の先端技術に関する普及啓発を図るとともに、専門家を配置することにより県内企業への I o T ・ A I 等の導入・活用を促進する。
- ・ 「やまがたロボット研究会」を中心にロボット等のデジタルツール導入に向けた機運醸成や情報提供等を行い、現場担当者の知識・スキルの向上を促進する。
- ・ ロボットの導入に向け、ロボットシステムインテグレータやデジタルものづくりを推進する人材を育成する。
- ・ 人手不足への対応や生産性向上に向け、産業用ロボットや協働ロボットの活用を促進する。

### 《主な取組内容》

- ・ I o T ・ A I 等に関する普及啓発セミナーや勉強会、(一社)山形県情報産業協会等の業界団体と連携した交流会等の開催等により、普及啓発活動を実施する。
- ・ I o T 活用コーディネーター等の活用により、ベンダー企業とユーザー企業のマッチングを促進する。(再掲)
- ・ A I のトップエンジニアを養成するとともに、県内の有資格者をアドバイザーとして委嘱し県内企業に派遣することで、A I の導入を推進する。
- ・ 「やまがたロボット研究会」でのセミナーや勉強会の実施によるロボット等のデジタルツール導入に向けた機運醸成や、導入のメリット、必要性の理解を深める取組を行い、現場担当者の知識・スキルの向上を促進する。
- ・ 研修会等の実施により、工場の配置図や工程のフロー図作成による製造現場の「見える化」を推進する人材を育成する。
- ・ 研修会等の実施によりロボットシステムインテグレータやデジタルものづくりを推進する人材を育成する。
- ・ ロボットを中心とした、デジタルツール導入に関する高度な知識、技術、経験等を有する高度人材を派遣し、最適なロボットシステムの構想や工場の全体構想づくりを支援する。
- ・ 工業技術センターにおいてロボット関連装置や設備を活用した人材の育成や導入支援を行う。

### 【発展方向3】

イノベーションを生み、高付加価値な体質を持つものづくり産業への構造転換を促進する <産業活力の創出>

### 【施策7】世界最先端技術を活かした産業集積による拠点形成

#### ◎ 有機エレクトロニクス関連産業の集積促進

##### (施策の展開方向)

- ・ 有機EL照明分野については、県内企業による試作開発・量産化や新たな市場への展開を支援し、有機EL照明製品の市場における地位確立と普及拡大を推し進める。
- ・ 有機ELディスプレイ分野については、米沢市に進出した中核企業による有機ELディスプレイ製造用の蒸着マスク量産化の取組みが地元経済へと波及するよう、事業立上げを支援しつつ県内企業との連携を促進していく。
- ・ 有機トランジスタや有機太陽電池、蓄電デバイスといった有機EL以外の有機エレクトロニクス分野については、関連するフレキシブルエレクトロニクス分野、印刷エレクトロニクス分野も含め、産学官連携の下、山形大学が持つ研究シーズの事業化を推進していく。

##### 《主な取組内容》

- ・ 有機EL照明パネル及び有機EL照明パネル活用製品を製造する企業が取組む量産化等や新市場開拓への支援を行う。
- ・ 有機ELディスプレイ分野における中核企業の量産化事業立上げ並びに県内企業の参入を支援する。
- ・ 山形大学と県内中小企業との有機エレクトロニクスに関する共同研究を支援する。
- ・ 山形大学の有機エレクトロニクス研究に関する競争的資金の獲得に向け、政府への働きかけを行う。
- ・ 山形大学が世界トップ研究グループとして先導してきた「フレキシブル印刷デバイス」の研究成果の実用化に向け、文部科学省「地域イノベーション・エコシステム形成プログラム」を活用して、産学官金連携のもと事業化を推進していく。(～令和4年度)

#### ◎ バイオテクノロジー関連産業の集積促進

##### (施策の展開方向)

- ・ 慶應義塾大学先端生命科学研究所(慶應先端研)の最先端の研究水準の維持・向上を図り拠点性を高めることにより、バイオ関連産業の集積や県内企業との事業化に向けた共同研究を推進・拡大し、医療・農業・食品・環境等の幅広い分野で先導的なバイオ研究成果を活かした地域活性化及びバイオ関連産業の振興を促進する。
- ・ 慶應先端研発ベンチャー企業による構造タンパク質素材の事業化を促進するとともに、当該ベンチャー企業を核とした関連産業及び周辺産業の集積によるクラスター形成を推進する。
- ・ 国立研究開発法人国立がん研究センター・鶴岡連携研究拠点が慶應先端研と連携して取り組んでいるがんの診断薬や解析技術等の開発に向けた研究を推進し、企業との共同研究やベンチャー企業の設立などによる関連産業の集積及び事業化へ発展させていく。

##### 《主な取組内容》

- ・ 山形県バイオクラスター形成推進会議を中心とした県内産学官金の連携により、関係者が一体となってバイオクラスターの形成、関連産業の集積を促進する。
- ・ 慶應先端研の研究水準の維持・向上を図り拠点性を高めるため、同研究所の研究教育活動に対する支援を行うとともに、同研究所の研究成果の活用を促進するため、コーディネート活動、研究者の交流、企業との共同研究等の取組みへの総合的な支援を行う。
- ・ 県内への企業集積を支援する制度の活用による、バイオテクノロジー関連の研究開発や生産の拠点形成の促進を行う。
- ・ 山形県構造タンパク質素材関連産業集積会議による全県的な支援体制の構築及び関係施策の検討・調整を行う。
- ・ 県内大学、公設試験研究機関等による技術相談、評価・分析、研究開発等支援を通じた、構造タンパク質素材関連の事業化の促進、及び県内企業との技術連携や取引拡大等の促進を図る。
- ・ 国立がん研究センター・鶴岡連携研究拠点が慶應先端研と連携して取り組むがん研究に対し支援を行うとともに、その研究成果等の活用を図り、鶴岡市と連携して多様な地域活性化に取り組む。

[施策8] 成長分野への参入促進・取引拡大

◎ 企業の技術力を踏まえた成長分野への参入促進・取引拡大

<b>(施策の展開方向)</b>	
・ 今後の成長が期待される、①自動車、②航空機、③ロボット、④環境・エネルギー、⑤医療・福祉・健康、⑥食品・農業の6分野について、市場の動向、業界の特性、求められる技術水準や本県企業の技術的可能性などを踏まえ、分野別の戦略を明らかにした上で、産学官金の連携や多様な技術の結集を図りながら参入促進・取引拡大を更に促進していく。	
・ 今後の成長が期待される6分野毎の参入状況を踏まえ、技術力、提案力の向上を図るとともに、生産管理、品質管理、コスト削減などの取引水準を高めていく。	
<b>(自動車)</b>	
・ 山形県自動車産業振興会議の活動を活性化しながら、「新規参入・取引拡大強化」、「先行技術開発支援」、「コスト低減対策」、「人材育成」を中心に施策を展開する。	
<b>(航空機)</b>	
・ 航空機産業に関する理解を深め、認証取得や生産管理体制の整備など受注体制の強化を支援し、参入促進・取引拡大を図っていく。	
<b>(ロボット)</b>	
・ ロボット等の活用による生産性向上に向けた取組と、ロボット関連ビジネスへの参入に向けた取組み、2つの方向を推進する。	
<b>(環境・エネルギー)</b>	
・ 水素エネルギー等の新エネルギーに関する理解を深め、県内企業の情報収集、技術・研究開発を支援し、参入に向けた機運を高めていく。	
<b>(医療・福祉・健康)</b>	
・ 医療・福祉・健康関連産業について、各市場動向等に関するセミナー開催等を行うとともに、現場ニーズに基づく製品開発を支援し、参入促進・取引拡大の促進を図る。	
<b>(食品・農業)</b>	
・ 食品産業については、産業支援機関や大学等が連携し、食品加工技術力と商品企画力の向上に向けた支援を行う。また、デジタルツールの活用による生産性向上に向けた取組みを促進する。	
・ 農業については、農業事業者とのものづくり企業等の連携を促進し、本県の農産物に新たな価値を付加する製品やサービスの創出に向けた支援を行う。また、ものづくり企業のデジタル技術を活用したスマート農業分野への参入を促進する。	

(1) 各分野に共通した取組

- 成長6分野別の参入可能性や技術的優位性を踏まえ、分野別に参入に向けた適切な目標を設定し、進捗を検証・改善する仕組み（PDCAサイクル）を確立していく。

(2) 成長分野参入のキーテクノロジー

成長6分野への参入にあたっては、工業技術センターや大学等の研究機関、県内ものづくり企業などが保有する技術を融合した技術支援を展開する。

《技術融合による目指す市場の例》

成長分野 技術分野	自動車	航空機	ロボット	環境・エネルギー	医療・福祉・健康	食品・農業
機械	・複合材料の高品位加工 ・耐熱難加工材料の研削	・複合材料の高品位加工		・加工や機械動作の環境負荷低減シミュレーション	・機能性を付与する微細加工	
電気・電子	・ハプティックデバイス(皮膚感覚を与える振動素子)		・画像処理やAIによる周囲状況認識技術	・パワーデバイス用センシング素子	・各種センシング技術 ・機能性を付与する微細加工	
金属			・金属3Dプリント装置			
セラミックス		・高性能ボラス超硬部品				
化学・表面	・微小領域の高精度分析技術			・微小領域の高精度分析技術		
プラスチック	・樹脂金属の高品位複合部品	・厚肉スーパーエンブラ(高強度耐熱性樹脂)部品	・樹脂金属の高品位複合部品			
木工			・木粉プラスチック複合材	・高品位成型不燃合板 ・高断熱・耐火木製サッシ		
食品						・発酵食品 ・成分、微生物分析
醸造						・新規酒類開発 ・醸造用微生物ライブラリー
繊維					・CNF(セルロースナノファイバー)複合繊維	
デザイン		・風洞実験用3Dプロトタイプ	・筐体デザイン			・容器デザイン
ターゲット市場 (主なもの)	○次世代モビリティ	○航空機用部材・ユニット	○サービス用ロボット(農業用、建機用等)	○再生可能エネルギー産業	○医療・介護ヘルスケアモニタリングシステム	○地域資源を活かした加工食品



### (3) 分野別の取組み

#### ① 自動車関連産業〈CASE等への対応を含む〉

- ・ 自動車メーカー及び部品サプライヤーとの取引の基盤となる、企業の弛まない生産現場改善の実施体制を構築するため、生産改善アドバイザーによる指導を実施する。
- ・ 自動車産業ディレクターが県内企業の技術力や生産体制などの現状を踏まえ、技術力・提案力の向上に資する助言を行う。
- ・ 県内企業を多くの自動車メーカー等に紹介し、新規参入・取引拡大を進めるために、自動車メーカー等のニーズを踏まえた本県単独や8道県が連携した展示商談会を開催する。
- ・ 県内企業が製品開発や新規取引先としての最適なビジネスパートナーを見つけられるように、ビジネスマッチングサイトの活用やコーディネート支援等を行っていく。
- ・ 県内企業の競争力強化に向け、物流コストの低減を図る取組みを支援する。
- ・ CASE技術（つながる・自動化・利活用・電動化）の急速な進展に伴う県内企業の構造転換に的確に対応するため、意欲ある企業の発掘、育成、製造部品の転換、他分野からの進出を促進する。
- ・ CASE技術や次世代自動車をテーマとした研究会による活動を通じ、最新技術の動向に関する理解を深めるとともに、一次サプライヤー等とのマッチングを推進する。
- ・ 自動車メーカーが取引相手に求める要件について理解し、把握するための研修会を開催する。

#### ② 航空機関連産業

- ・ 航空機の軽量化や電動化の動きを踏まえ、情報提供を随時行うなど、航空機産業の現状や技術動向などに対する理解の促進を図っていく。
- ・ 航空機産業の商習慣やルール、制度に精通している人材を県内企業へ派遣し、航空機メーカーが求める技術の習得や生産管理体制の整備への支援、参入に向けたビジネスモデルの構築等に対する助言・指導や人脈を活かした取引支援を実施する。
- ・ 「JIS Q 9100」及び「Nadcap」の認証取得の取組みを支援する。
- ・ 高度生産設備の導入に対する支援制度を充実し、5軸加工機や三次元測定機などの設備投資を促進する。
- ・ 装備品やエンジン関係部品等を取扱うメーカー等の工場視察や情報交換会の開催や国内外の航空宇宙産業の展示会への出展支援（情報提供）によりマッチング機会を創出する。
- ・ 県内企業同士が交流する機会の設定や、一貫生産体制の構築に精通している人材を派遣するなど、企業間連携を促進し、県内での一貫生産体制の構築に向けた環境を整備する。
- ・ 工業技術センターの研究シーズを活用し、炭素繊維複合材料などの加工技術や新素材開発を実施する。

#### ③ ロボット関連産業

（ロボット等の活用促進に向けた取組み）

- ・ 「やまがたロボット研究会」でのセミナーや勉強会の実施によるロボット等のデジタルツール導入に向けた機運醸成、経営者の意識改革と現場担当者の知識・スキルの向上を促進する。
- ・ 研修会等の実施によりロボットシステムインテグレータやデジタルものづくりを推進する人材を育成する。
- ・ 工業技術センターにおけるロボット関連装置や設備を活用した人材の育成や導入支援を行う。  
（ロボット関連ビジネスへの参入に向けた取組み）
- ・ 「やまがたロボット研究会」を中心に、ロボット関連ビジネスに関する勉強会等を実施する。
- ・ 「やまがたロボット研究会」を中心とした、県内企業、産業支援機関、大学等の連携を促進し技術開発力の強化・新ビジネス創出に向けた支援を行う。

#### ④ 環境・エネルギー関連産業

- ・ 新エネルギー事業化促進協議会の会員に対し、再生可能エネルギー関連の動きなど、各種情報提供を随時行う。
- ・ 国立研究開発法人産業技術総合研究所福島再生可能エネルギー研究所等の機関と連携し、再生可能エネルギー分野の動向の把握、県内企業の技術・研究支援を行う。
- ・ 新たなカーボンフリー・エネルギーとして期待の高まる水素について、セミナーを開催し、現状や技術動向、関連産業の工業的なニーズなどに対する理解を深め、参入の機運を高めていく。

#### ⑤ 医療・福祉・健康関連産業

- ・ 法規制など医療機器産業の特殊性を踏まえ、県内企業の医療関連分野への参入や販路開拓、人材育成等の取組みを支援する。
- ・ 福祉・健康産業については、市場動向や福祉機器等の開発に係る先行事例に関するセミナーを開催し、参入の促進を図る。
- ・ 関係省庁や全国の産業支援機関等からなる「医療機器開発支援ネットワーク」と連携し、県内企業に対して各種支援策の情報提供等を行う。
- ・ 医療機関・福祉施設や県臨床工学技士会等との連携による現場ニーズの収集・評価を行い、県内企業における現場ニーズに基づく製品開発を促進する。
- ・ 医療・福祉・健康関連産業に関する製品開発を行う県内企業に対し、共同開発する医療機関等とのマッチング、事業化に向けた支援を行う。
- ・ 工業技術センターにおいて、県内企業の医療関連分野等への参入に向け、技術開発と県内企業への技術移転を行う。
- ・ 県内企業における医療機器の試作開発や認証資格などの取得に向けた取組みを支援する。
- ・ 大学等の医療現場ニーズや技術シーズを活かした産学官連携による医療機器開発を促進し、製品設計や知的財産戦略等に対して専門家からの助言等を行い、製品化につなげる。

- ・（公財）山形県産業技術振興機構のコーディネーター等が開発初期から事業化まで伴走型で支援し、企業において不足する知見・ノウハウ等を補填することにより、次々と医療機器開発に取り組む中核企業の育成を図る。

## ⑥ 食品・農業関連産業

（食品）

- ・ 企業等がこれまで培ってきた食品加工・製造技術を活かしながら、工業技術センターや農業総合研究センター、大学等が連携し、付加価値の高い製品の開発を支援する。
- ・ 競争力のある商品の開発に向け、食品製造業者の商品企画力向上のための勉強会等を実施すると共に、県内デザイナー等とのマッチングを促進する。
- ・ 食品製造業における、人手不足の解消や生産性向上に向け、ロボット研究会企業等との連携を図り、IoT・AI・ロボットなどのデジタルツールの活用・導入を促進する。

（農業）

- ・ 農林水産部との情報共有を強化すると共に、農業事業者と県内ものづくり企業等との次世代農業に関する合同勉強会等を実施し連携を促進する。
- ・ 大学等のシーズ活用を促進し、本県の特徴的な農産物の輸送品質の向上や機能性の向上、満足度の高い消費体験等、農産物に新たな価値を付加する製品やサービスの創出を図る。
- ・ 農業分野におけるデジタル技術を活用した省力化装置や新サービスの構築等に関するセミナーや勉強会を開催し、農業機械製造業やスタートアップ、企業の第二創業等の、スマート農業分野への参入を支援する。

## [施策9]産業の自立的発展を促す「エコシステム<sup>12</sup>」の形成、オープンイノベーション<sup>13</sup>の促進

### ◎ 個々の企業の強みを生かした中核企業への育成

（施策の展開方向）

- ・（公財）山形県企業振興公社が中心となり、きらりと光るものづくり技術を持つ企業の成長戦略の策定とその実行に向けた支援を迅速かつ集中的に支援していく。
- ・ 独自の高度な技術や競争力のある製品などをもち、雇用の創出に大きく貢献している地域経済を牽引する中小企業（地域中核企業）を支援していくことは、地域内企業への発注の増加、地域外需要の取込み、新規雇用の創出などを図る上で重要であることから、各種支援を行うことにより、地域中核企業の成長を促進していく。

《主な取組内容》

- ・ 成長戦略の策定に向けては、（公財）山形県企業振興公社による支援のもと、ものづくり技術や経営に関する高い知見と支援実績を豊富に持つ専門家による指導を受けながら、自社の強みを活かした成長戦略策定を促進していく。

<sup>12</sup> エコシステム：分野・業種の枠を超えて広く共存共栄していく仕組みのこと。

<sup>13</sup> オープンイノベーション：従来の自前主義・秘匿型の開発（クローズドイノベーション）とは対照的なイノベーションの方法論であり、外部の企業や研究機関等が持つ知識や技術を積極的に活用し新たな価値を生み出すこと。

- ・ 成長戦略を策定した企業に対しては、（公財）山形県企業振興公社、工業技術センター、（公財）山形県産業技術振興機構が一体となって支援し、成長戦略を実行させることで、新たな分野への参入や製品開発等、企業の競争力を高めていく。
- ・ 「地域未来投資促進法」に基づく「地域経済牽引計画」を策定する企業に対して、市町村、商工団体や金融機関等との連携による支援を行う。

### ◎ スタートアップの創出

（施策の展開方向）

- ・ スタートアップや企業の新事業の創出を促す「エコシステム」の構築を図っていく。
- ・ 起業家育成実践プログラム（EDGE-NEXT）を実施する山形大学や関係機関と連携し、創業の機運の醸成を行い、起業マインドを持った人材の育成を図る。
- ・ 本県の強みを活かした世界最先端の技術やIoT・AI・5G・自動運転など、成長が期待される事業分野における、本県産業を牽引する企業を創出し、その企業を核とした関連分野の創業など、創業の連鎖を創り出す。
- ・ スタートアップと県内企業とのコラボレーションを促進し、新たなビジネスの創出を図る。
- ・ 産学官金が連携し、スタートアップ人材の掘り起こしから起業に必要な情報の提供、事業計画立案や資金確保など、一貫した支援を行っていく。

《主な取組内容》

- ・ 新しい手法や新しい発想によって生み出されるビジネスモデルに関する情報の収集と発信を行う。
- ・ 大学発のスタートアップの創出を図るため、産学官金が連携し、ビジネスコンテスト等の開催を行うなど、人材の発掘を行う。
- ・ 大学、産業支援機関、金融機関、市町村等で支援体制を構築し、スタートアップの立ち上げ支援を実施する。
- ・ 大学、産業支援機関や金融機関等が実施する各種支援事業と連携し、事業計画立案やブラッシュアップ、資金調達等の支援を実施する。
- ・ スタートアップの創業から2～3年程度の事業立ち上げ時に、産学官連金で構成する専門的なスタートアップ支援チームが集中的に指導・支援と資金的な助成を行う。

### ◎ オープンイノベーションの促進

（施策の展開方向）

- ・ 県内の中小企業が顧客ニーズの多様化や技術・製品開発サイクルのスピードアップに対応し、低コストで効率的に新製品等の開発ができるよう、外部の技術・ノウハウを積極的に活用して新たな技術や製品等を生み出す「オープンイノベーション」を促進する。
- ・ オープンイノベーションの前提となる企業間等の接点づくりや共同の促進、外部の技術等を活用しやすい環境づくり、必要な技術等の活用支援を行っていく。

《主な取組内容》

- ・ 異業種交流を含む企業間の交流・連携、産学官連携など、企業や研究機関の間の

多様な交流・連携を促進し、技術、製品、研究内容、人材等に係る情報共有を促進する。

- ・産学官連携コーディネーターによるマッチング、知財総合支援窓口（（一社）山形県発明協会）による特許等の活用支援などにより、他の企業や研究機関が持つ技術や研究シーズの有効活用を促進する。
- ・最先端分野や成長分野など、各分野の勉強会や研究会、参加型の研修等の実施により、参加者の共同による新たなアイデアの創出を促進する。
- ・中小企業によるオープンイノベーションのモデル・先行事例の普及を図るとともに、企業が技術を持ち寄り、また、技術を求めて企業が集まり、技術的な試行錯誤ができる拠点を公的機関の中に設けるなど、オープンイノベーションを促進するための具体的な仕掛けづくりを行っていく。

## [施策10] 企業誘致の促進による戦略的な産業集積の形成

### ◎ 山形の強みを活かした分野への企業誘致の展開

#### (施策の展開方向)

- ・本県の強みや優位性を活かしながら、人口流出を抑制し雇用の安定化を図るための企業誘致を展開する。
- ・強みを活かせる分野として、有機エレクトロニクス、バイオテクノロジー、超精密加工等の先端技術関連企業や、本県の多様な技術力を持つ企業の集積を活かした自動車関連企業等の誘致を推進する。
- ・今後成長が見込まれる医療・福祉・健康、食品・農業関連等の分野の企業誘致を推進する。

#### 《主な取組内容》

- ・強みを活かせる分野を中心としたターゲット企業を選定し、継続的な個別訪問により、投資情報を収集する。
- ・強みを活かせる分野への誘致活動を効果的に実施するため、関係団体への参画による情報収集及び専門機関とのタイアップによる誘致活動を展開する。
- ・今後の成長が見込まれる分野における投資情報のため、信用調査機関のノウハウ等を活かした調査を実施し、企業情報の収集等を行う。
- ・先端技術分野について、共同研究の推進、研究開発拠点の整備から量産工場の整備といった産業クラスター形成の流れをつくるため、関係機関・団体等と連携し、クラスターの形成段階に応じた効果的な企業誘致を展開する。
- ・山形県自動車産業振興会議等、関連団体・企業との連携により、県内企業の技術力、技術集積について積極的に情報発信しながら誘致活動を展開する。
- ・自動車産業ディレクターの人脈を活用し、自動車関連企業の経営層に対するアプローチを行い、継続的に誘致活動を展開する。

### ◎ 立地促進に向けた投資環境の整備とPR

#### (施策の展開方向)

- ・高速交通網（高速道路、国道、空港、港湾）の継続的な整備を推進していくため、関係機関との連携を強化する。
- ・県内投資を促進する各種制度を充実・活用していく。
- ・機会を捉えたトップセールスや、大都市圏におけるセミナーの実施等、企業に対する情報提供、PRを強化していく。
- ・県内産業団地の分譲可能面積が少なくなってきたことから、市町村等が新たな産業団地を整備するにあたっては、速やかに「農村地域産業導入実施計画」を策定できるよう支援する。

#### 《主な取組内容》

- ・高速道路や本県と隣接県とを結ぶ国道の整備促進に向け、関係機関との連携を強化する。
- ・酒田港の整備促進に向け、関係機関との連携を強化する。
- ・生産拠点の分散化など企業活動の動向に的確に対応できるよう、企業立地促進補助金の充実・強化を図る。
- ・企業の本社機能や研究開発機能等の立地促進に向け、地域再生法による税制優遇制度や企業立地促進補助金を積極的に活用する。
- ・ホームページや企業立地ガイド等によりPRを強化していく。
- ・県内企業の優れた技術力等の紹介や投資環境のPRを行うため、大都市圏における企業立地セミナーを開催するとともに、機会を捉えたトップセールスを展開する。
- ・企業との懇談会や立地企業への訪問活動を通じた企業ニーズの把握及びフォローアップを行う。
- ・新たな産業団地を計画している市町村に対する助言・指導を実施する。

### ◎ 誘致推進体制の充実・強化

#### (施策の展開方向)

- ・企業の各種相談に対応するワンストップサポートセンターの機能を強化していく。
- ・県と市町村及び関係機関の連携体制の強化を図る。
- ・本県関係者等とのつながりを最大限に活用した企業誘致活動を推進する。

#### 《主な取組内容》

- ・企業からの要望や問合せ等に迅速に対応するため、ワンストップサポート体制の充実を図る。
- ・各部署及び県外事務所との情報の共有化や連携を強化する。
- ・市町村及び関係機関と定期的に情報交換を行うなど、連携体制を強化する。
- ・本県関係者を的確に把握したうえで、継続的な訪問と情報収集を行い、効果的な誘致活動につなげていく。
- ・経済団体や業界団体との情報交換を強化していく。

◎ 若者や高度人材の活躍の場となる企業・事業所の誘致

(施策の展開方向)

- ・ 本県の強みや優位性を活かしながら、人口流出を抑制し雇用の安定化を図るための企業誘致を展開する。(再掲)
- ・ 大学、高等専門学校の卒業者の大部分が県外に就職している状況にあることから、若者や女性、Uターン者、大卒者等の受け皿となる企業の本社機能・研究開発機能等の積極的な誘致を推進する。
- ・ 機会を捉えたトップセールスや、首都圏におけるセミナーの実施等、企業に対する情報提供、PRを強化する。(再掲)
- ・ 県内投資を促進する各種制度を充実・活用していく。(再掲)

《主な取組内容》

- ・ 強みを活かせる分野や若者が活躍できる部門を中心としたターゲット企業の選定や継続的な個別訪問を実施する。(再掲)
- ・ 企業の本社機能や研究開発機能等の立地促進に向け、地域再生法による税制優遇制度や企業立地促進補助金を積極的に活用する。(再掲)
- ・ 企業活動の動向に的確に対応した企業立地促進補助金等の支援制度の充実・強化を図る。
- ・ 県内企業の優れた技術力等の紹介や投資環境のPRを行うため、大都市圏における企業立地セミナーを開催するとともに、機会を捉えたトップセールスを展開する。(再掲)
- ・ 企業との懇談会や立地企業への訪問活動を通じて企業ニーズの把握を把握し、本社機能・研究開発機能等の積極的な誘致を推進する。

【発展方向4】

新時代のものづくりを担う人材を確保・育成する  
＜人づくり＞

【施策11】ものづくり産業の持続的発展に向けた人材の確保

◎ 若者の県内定着・回帰、U・Iターンの促進

(施策の展開方向)

- ・ 小学校・中学校・高等学校在学中に県内のものづくり企業等の情報を提供する。
- ・ 子どもや就職前の若者が県内産業や企業を知る機会の充実を図るとともに、保護者に対する情報の提供を行う。
- ・ 県内企業に若者が希望をもって就業するよう、企業の魅力や採用力の向上を図る。
- ・ 多様で柔軟な働き方を選択できる職場づくりを促進する。
- ・ 新しい発想と意欲を持ちチャレンジ精神豊かな若者や女性等の創業を促進する。
- ・ 大学、高等専門学校の卒業者の大部分が県外に就職している状況にあることから、若者や女性、Uターン者、大卒者等の受け皿となる企業の本社機能・研究開発機能等の積極的な誘致を推進する。(再掲)
- ・ 若者等に対して県内産業や企業、就職等に関する情報を発信するほか、企業説明会の開催、学生と県内企業とのマッチング、県外から県内企業への就職活動を行う若者等の経済的負担の軽減などにより、県内外の若者等の県内就職を促進する。
- ・ 山形県若者就職支援センター、山形県求職者総合支援センターにハローワークを加えたワンストップ相談窓口「トータル・ジョブサポート」による総合的な就職支援を行う。
- ・ 企業経営者の若者への理解促進を図る。
- ・ 非正規雇用労働者の正社員化や労働者の所得の向上を促進する。
- ・ 地域における新入社員世代の交流を図り、早期の離職を防止する。
- ・ 首都圏での本県への就職支援の窓口となるUターン情報センターと、移住支援の窓口となるハッピーライフ情報センターの連携による利用者ニーズを踏まえた支援を行うほか、インターネットを活用した情報提供により、U・Iターン希望者と県内企業とのマッチングの支援を行う。
- ・ U・Iターン者による創業を促進する。

《主な取組内容》

- ・ 「やまがたものづくりガイドブック」等による小・中・高の段階に応じたものづくりに関する県内企業情報を提供する。
- ・ 子どもや就職前の若者とその保護者や教師に対して県内企業の魅力を伝え、認知度の向上を図る取組みを実施する。
- ・ 求職者に訴求する企業の魅力等の情報発信力強化を支援する。
- ・ 社会保険労務士等が企業を訪問し、正社員化・所得向上への助言・指導や、多様で柔軟な働き方の普及啓発・助言を実施する。
- ・ 若者や女性等の創業を支援する融資制度や事業立上げを支援する創業助成金等を拡充する。
- ・ 企業の本社機能や研究開発機能等の立地促進に向け、地域再生法による税制優遇

制度や企業立地促進補助金を積極的に活用する。(再掲)

- ・ 大学等進学希望者の情報を登録し、就職活動の時期に合わせた情報提供をする。
- ・ 山形県就職情報サイトによる県内企業や求人、インターンシップ等に関する情報を発信する。
- ・ 「ものづくりヤマガタ情報サイト」による、若者や女性等をターゲットとした本県製造業の魅力発信を強化する。
- ・ 主に首都圏への進学者を対象とする、県内企業による説明会を開催する。
- ・ 首都圏等の大学等との就職促進協定を締結のうえ、県出身在学生に対するUターン就職に関する情報を提供する。
- ・ 県内企業就職ガイダンスの開催等による、県外在住者の県内就職へ向けた支援を行う。
- ・ 県内企業における県内外の大学生等のインターンシップを促進する。
- ・ 県内企業への就職活動やインターンシップを行う若者への経済的支援を実施する。
- ・ 若者を対象とした面接指導やキャリア・カウンセリングを実施する。
- ・ 多様な課題を含む就職雇用相談に対する複数の支援機関が連携した支援を実施する。
- ・ 非正規雇用労働者の正社員化や労働者の所得の向上を促進する企業への支援を実施する。
- ・ 正社員転換を希望する非正規雇用労働者への支援を実施する。
- ・ 企業経営者に対する若者の考え方への理解を促進する。
- ・ 地域単位の入社3年目までの社員の交流会を開催する。
- ・ 移住コンシェルジュ(本県への移住相談に対応する専任職員)との連携、ハッピーライフ情報センターにおけるUターン情報センター機能提供による支援を実施する。
- ・ 「やまがた21人財バンク」の運営を通じた、U・Iターン希望者と県内企業双方への情報提供とマッチング支援を行う。
- ・ 就職に関連する生活相談(住宅、生活資金など)への対応を行う。
- ・ Uターン情報センターや県外事務所においてU・Iターン希望者の県内企業への就職に向けた支援を行う。
- ・ U・Iターン者に向け創業支援を実施する。

#### ◎ 外国人材を含めた多様な人材の活躍促進

##### (施策の展開方向)

- ・ 外国人材を雇用するための知識の普及啓発を行うほか、外国人材の雇用を希望する企業からの相談への対応を行う。
- ・ 女性や高齢者が働きやすく活躍できる雇用環境の促進を図るとともに、雇用の機会その他の多様な就業の機会を確保する。
- ・ 新しい発想と意欲を持ちチャレンジ精神豊かな女性の創業を促進する。
- ・ 障がい者向け職業訓練の実施や、企業における障がい者の雇用拡大に関する普及啓発を行うことにより、意欲ある障がい者の雇用の促進を図る。

##### 《主な取組内容》

- ・ 外国人材を雇用するための知識の普及啓発を行う。
- ・ 外国人総合相談ワンストップセンターによる企業向け相談対応を行う。

- ・ 女性や高齢者が働きやすく活躍できる雇用環境を整備するため、多様で柔軟な働き方の導入など企業側の体制整備を促進する。
- ・ コーディネーターの企業訪問による女性や高齢者の就業環境の改善促進や雇用機会の確保を行う。
- ・ 若者や女性等の創業を支援する融資制度や事業立上げを支援する創業助成金等を拡充する。(再掲)
- ・ 高齢者雇用確保措置(①定年の引き上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の廃止のいずれか)に係る制度の周知を徹底する。
- ・ 県内事業所のニーズに合わせたシルバー人材センターの業務の拡大をする。
- ・ 「ものづくりヤマガタ情報サイト」による、女性等をターゲットとした本県製造業の魅力発信の強化を図る。(再掲)
- ・ 障がい者向け職業訓練を実施する。
- ・ 障がい者雇用に積極的な企業の認定をし、県ホームページ上での認定企業の取組みを紹介する。
- ・ 障がい者支援機関と連携のうえ、先進的な障がい者雇用を実施する事業所の見学会等を実施する。

#### [施策12]専門性の高い人材の育成

#### ◎ 将来の山形のものづくりを担う「子ども達」の育成

##### (施策の展開方向)

- ・ 県内の小中学生が、身近なものづくりの魅力に触れることができる機会を充実・拡大し、ものづくりマインドの醸成を図り、将来の本県のものづくり産業を担う人材の確保につなげる。
- ・ 県や教育機関、研究機関、産業界、地域コミュニティ等が連携し、少年少女発明クラブの活動、科学イベントの開催、サイエンスインストラクターの派遣等を通じて、身近に科学やものづくりを学ぶ機会の拡充を図る。

##### 《主な取組内容》

- ・ 将来の本県のものづくり人材の確保に向け、「少年少女発明クラブ」のクラブ員(はやぶさKIDS)の増加を目指し、県、教育機関、商工団体、企業等の連携による、クラブの新設・体制強化及び活動の充実に対する支援を実施する。
- ・ 関係機関間の連携による科学・ものづくりに触れる機会を拡充する。
- ・ サイエンスインストラクターの派遣による科学教室等の開催を支援する。
- ・ 産業科学館を活用した科学・ものづくりに触れ合う機会を充実させる。

## ◎ 高度研究人材の確保・育成

### (施策の展開方向)

- ・ 若者が大学や研究機関等における最先端の科学技術を学ぶことができる環境を関係機関が一体となって整備し、将来の本県産業を担う人材の育成につなげていく。
- ・ 高校生等を対象とした研究や実験を経験できる機会や成果の発表の場の充実・拡充を図る。
- ・ 県内の優れた若手研究者を表彰することにより、その研究意欲の向上を図り、本県の科学技術を担う若手研究人材の育成に繋げていく。
- ・ 県内企業の研究開発力の向上を図るため、高度な知識や技術、経験を有する人材の確保を支援する。

### 《主な取組内容》

- ・ バイオ分野の研究を行う全国の高校生が参加する研究発表会の開催を支援する。
- ・ 県内高校生が取り組む研究活動の質的向上と内容の深化を目的とした課題研究発表会を開催する。
- ・ 県試験研究機関の若手研究者が取り組む先導的分野や分野融合の研究の奨励による研究力の向上を図る。
- ・ 県内の若手研究者を対象とした「山形県科学技術奨励賞」の授与を行う。
- ・ 県内企業による高度人材の確保に向けた取組みを支援する。

## ◎ ものづくり人材育成の推進

### (施策の展開方向)

- ・ 産業界のニーズ、産業構造の変化、I o T・A I等とものづくりの融合の進展など、ものづくりを取り巻く環境の変化に柔軟に対応できる人材の育成を図る。
- ・ 今後成長が期待される分野に対する経営者の理解を深めるとともに、各分野を担う高度な技術者を育成する。
- ・ 労働者や企業経営者が自らの能力等を高めるための自己啓発の機会を提供していく。
- ・ 異業種との交流を促進することにより、若手人材の向上心を喚起するとともに、新たなビジネスの創出につながる業種の枠にとらわれない発想力等の向上を図る。

### 《主な取組内容》

- ・ 県内のものづくり人材育成に関する、産業界、教育機関などによる連携体制を構築する。
- ・ 企業の経営者・後継者等を対象とした、マネジメント及び新分野進出等に関する研修を実施する。
- ・ 成長分野を担う高度な技術者の育成に向けた研修等を実施する。
- ・ 工業技術センターにおいて、高度研究人材の育成に向けたO R Tや、更なる技術の高度化と共有を図る共同研究を実施する。
- ・ 企業技術者の高度な技術習得を目指し、基礎から応用に至る生産技術の習得に直結する研修を実施する。
- ・ 技術動向や地域産業のニーズを踏まえ、県立職業能力開発施設において高度又は専門分野の職業訓練を実施する。

- ・ 県立職業能力開発施設において企業ニーズを踏まえた多様な在職者訓練を実施する。

## ◎ 若年技術者の育成強化及び技術の承継

### (施策の展開方向)

- ・ 若手技術者の育成を強化するとともに、幅広く技能の振興・啓発を図る。
- ・ 熟練技術者が持つ優れたものづくり技術の次代を担う若年技術者への承継を支援していく。
- ・ 就業後における能力向上を図るため、業務内容等に応じて必要な知識・技術が習得できる機会を提供していく。

### 《主な取組内容》

- ・ 県立職業能力開発施設と専門高校が連携した高校生の技能向上の支援をする。
- ・ 技能五輪出場者等への支援をする。
- ・ ものづくりマイスター等による企業・高校等での実技指導を行う。
- ・ 県立職業能力開発施設において企業ニーズを踏まえた多様な在職者訓練を実施する。(再掲)

## ◎ デジタルものづくり人材等の育成

### (施策の展開方向)

- ・ 「やまがたロボット研究会」を中心にロボット等のデジタルツール導入に向けた機運醸成や情報提供等を行い、現場担当者の知識・スキルの向上を促進する。(再掲)
- ・ I o T・A I・ロボット等を導入する前に必要となる、工場の配置図や工程のフロー図作成による製造現場の「見える化」を促進する人材を育成する。(再掲)
- ・ ロボットの導入に向け、ロボットシステムインテグレータやデジタルものづくりを推進する人材を育成する。(再掲)
- ・ 県内企業がA Iによる産業競争力の強化を図るため、A I技術の活用について普及啓発を行うとともに、(一社)山形県情報産業協会等と連携しながらA Iを実装する技術者を育成する。
- ・ I o T・A I・ロボットなどのデジタル技術を活用して新しい価値を生み出すデジタルトランスフォーメーションを推進するため、高等学校や大学等の教育機関とも連携しながら、次世代デジタルものづくり人材を育成する。

### 《主な取組内容》

- ・ 「やまがたロボット研究会」でのセミナーや勉強会の実施によるロボット等のデジタルツール導入に向けた機運醸成や、導入のメリット、必要性の理解を深める取組みを行い、現場担当者の知識・スキルの向上を促進する。(再掲)
- ・ 研修会等の実施により、工場の配置図や工程のフロー図作成による製造現場の「見える化」を推進する人材を育成する。(再掲)
- ・ 研修会等の実施によりロボットシステムインテグレータやデジタルものづくりを推進する人材を育成する。(再掲)
- ・ 工業技術センターにおいてロボット関連装置や設備を活用した人材育成を行う。

- ・ A I 実装技術の習得を目的とした講座や研修等を実施する。(再掲)
- ・ 県内企業への A I 導入の促進及び開発力向上を目的とした A I 技術者のコミュニティの形成及び活動を支援する。

## 第 4 章 工業技術センターの役割と機能

### 1 工業技術センターの現状と課題

#### (1) 組織の概要

技術支援の中核機関である工業技術センターは、山形市の本所を拠点とし、米沢市に置賜試験場、三川町に庄内試験場を置く 3 公所体制となっている。

本所は、広範で多様な課題に対する技術相談及び指導、受託試験、企業との共同研究、さらに先導的な研究開発プロジェクトの実施など、全県を対象とした総合的な技術支援を担い、2つの試験場は、地域の特性を踏まえるとともに地域企業のニーズ把握に努め、技術相談及び指導や受託試験を中心に、研究開発も含め必要に応じ本所と連携しながら地域に密着した技術支援を担っている。

支援する技術分野は、機械、電気・電子、金属、セラミックス、化学・表面、プラスチック、木工、食品、醸造、繊維、デザインの 11 分野である。

#### (2) 業務内容の現状と課題

工業技術センターでは、①技術相談・情報提供、②受託試験・設備使用、③技術者養成、④研究開発、⑤連携支援の 5 つの業務を柱としており、これらの業務を通して、県内企業が抱える技術課題の解決等に取り組んでいる。

それぞれの現状と課題は以下のとおりである。

#### ① 技術相談・情報提供

##### 【現状】

技術相談は、工業技術センターへの来所や電話・メール等での相談（以下、「来所等相談」という。）に加え、研究員が直接、企業を訪問し、指導・相談を行う「出張相談」を実施している。

来所等相談の件数は、平成 25～30 年度では継続して 8,000 件を超え、高い水準が維持されている。特に、本所では増加が見られ、試験場では減少の傾向にある。また、出張相談では、ものづくりの現場に即した丁寧な対応が課題解決に重要であると捉え、積極的な企業訪問を行っている。また、平成 29 年度からは「開拓訪問」<sup>15</sup>を実施し、経営層から企業の開発テーマや工業技術センターへの要望について聞き取りを行い課題等の共有化を図っている。

〈工業技術センターの技術相談・情報提供件数(H30)〉

	合 計	本 所	置賜試験場	庄内試験場
来所等相談	8,604 件 (+78)	5,986 件 (+959)	1,426 件 (-653)	1,192 件 (-228)
出張相談	1,191 件 (-82)	868 件 (-6)	170 件 (-55)	153 件 (-21)
うち開拓訪問	248 件	164 件	46 件	38 件

( ) は 5 年前との比較 (H30 実績－H25 実績)

##### 【課題】

産業構造が多様化し、工業技術センターの単独部門だけでは解決できない相談への

<sup>15</sup> 開拓訪問：工業技術センターで実施している県内企業における課題や今後の事業展開など経営層への訪問調査のこと。

対応や高度な技術支援が求められている。加えて、大学を始めとする高度な技術支援機関とのより一層の連携も求められている。また、工業技術センターのシーズ活用を促進するためには、工業技術センターをより広く認識してもらう必要がある。

## ② 受託試験・設備使用

### 【現状】

信頼できる試験・分析データの提供は、公設試験研究機関が果たすべき重要な役割であり、企業が単独で保有し維持できない高度な分析機器等を用いることが多く、企業等からのニーズが極めて高い。受託試験・分析の点数は、15,000点以上の高い水準で推移しているが、近年は減少傾向にある。これは操作研修などをおし、後述する設備使用への移行が進んだことによるものである。

設備使用は、企業に機器を開放し、企業の担当者が自ら各種機器の操作を行い、データ解析等を行うことから、技術習得の場としての側面もある。受託試験・分析からの移行などにより、平成25年度から平成30年度の実績を比較すると約1.3倍と増加している。

〈工業技術センターの受託試験・設備使用件数(H30)〉

	合計	本所	置賜試験場	庄内試験場
受託試験・分析点数	15,457点 (-594)	12,265点 (-756)	1,566点 (+165)	1,626点 (-3)
設備使用件数	2,952件 (+765)	1,114件 (+249)	805件 (+260)	1,033件 (+256)

( ) は5年前との比較 (H30実績-H25実績)

### 【課題】

機器選定や更新について、企業ニーズは多種多様であり、企業アンケートやヒアリング調査でも多くの意見が寄せられているが、全ての要望に応えきれていない状況である。効果的な機器導入を行うためにも、国等の助成を最大限活用し計画的な整備を進める必要がある。

## ③ 技術者養成

### 【現状】

技術者養成では、企業内人材の育成を目的に、職員がマンツーマンで企業が希望するテーマと期間で実施するオーダーメイド型のORT (On the Research Training) と、座学と実習を併せて行う集合型の研修を実施している。また、工業技術センターが事務局となる分野ごとの研究会においても、人材育成に取り組んでいる。

〈工業技術センターの技術者養成件数(H30)〉

		合計	本所	置賜試験場	庄内試験場
共同研究支援研修 (ORT研修)	受講者数	33単位 (-2)	31(+1)	1(±0)	1(-3)
	テーマ数	11	9	1	1
技術者研修	受講者数	183	164	11	8

( ) は5年前との比較 (H30実績-H25実績)

### 【課題】

技術者養成の重要性に対する企業の認識は極めて高いが、具体的なニーズについては、対象分野や期間などが多岐にわたっており、すべてを工業技術センターで対応するのは難しい状況にある。また、研修内容についても技術の高度化・複雑化等を踏まえ検討する必要がある。

## ④ 研究開発

### 【現状】

県内企業が高い付加価値を創出し持続的に発展し続けるためには、本県の強みを活かした研究開発が重要である。県内企業では、以前と比べ研究開発に携わる人員は増加しているものの、多くは研究開発に人材、設備、費用をかけることは困難な状況にある。そのような状況の中、工業技術センターが県内企業の研究開発センターとしての役割を担うニーズは大きい。

工業技術センターでは、企業の個別課題を解決するために、企業からの依頼で研究開発を実施する「共同研究・受託研究」を行っている。また、技術相談や出張相談等を通じて見えてくる、企業・市場のニーズに基づいた、新たな技術シーズを創出するための「先導研究」も実施している。さらには、平成30年度から「トライアル共同研究」を新設し、企業の課題解決にスピード感を持って対応している。

〈工業技術センターの研究開発実施件数〉

	合計	本所	置賜試験場	庄内試験場
共同研究・受託研究	25件 (+6)	18件 (+1)	1件 (±0)	6件 (+5)
トライアル共同研究 (H30年度より実施)	29件	24件	3件	2件
先導研究	31件	25件 (-2)	3件 (+1)	3件 (+1)

( ) は5年前との比較 (H30実績-H25実績)

### 【課題】

これまでの「先導研究」は、地域の企業の固有技術を推進する研究開発をテーマとして実施することが多かった。そのような理由から、広範な企業への展開と早期の技術移転が課題となっている。一方で、急速に進む技術革新の中、県内ものづくり企業の発展を持続するには、新事業・新技術の創出に向けた先導的な研究開発が必要である。

## ⑤ 連携支援

### 【現状】

成長分野への参入も視野に、技術連携や外部機関等との連携強化を図りながら、設計から試作・評価に至る、製品化に関する一貫した技術支援を実施するため、工業技術センター内に「ものづくり創造ラボ」を設置し、企業による製品化を目指している。



〈工業技術センターの製品化支援件数〉

年度	H27	H28	H29	H30
実績/目標	30 / 30 件	36 / 35 件	40 / 40 件	45 / 45 件

【課題】

近年における技術開発、製品開発は、高度化、複雑化・迅速化しており、企業単独で保有する資源のみを用いて開発等を行うクローズドイノベーションから、多様な主体の資源を活用したオープンイノベーションへの移行が求められている。

企業の技術開発、製品開発を促進するためにも、企業、大学、産業支援機関等とネットワークの強化を図るとともに、工業技術センターにおける「ものづくり創造ラボ」の更なる利用拡大が必要である。

2 今後の方向性

本戦略と同時に策定を進めている「山形県工業技術センター 長期ビジョン」では、業務との連動性が高い計画づくり、全職員が参加する検討プロセス、未来志向のアプローチをコンセプトに、計画の新たな策定方法により、4つの「目指す姿」を設定し、それを達成するための戦略（方向性）を掲げ企業支援を行うこととしている。

具体的な取組みにあたっては、長期ビジョンに基づく取組みとともに、業務毎の課題解決に向けた取組みを進めるものとする。

【目指す姿と戦略（方向性）】

(1) 企業の生産性向上のための技術支援（目指す姿Ⅰ）

戦略Ⅰ-① 最新のデジタル技術等を活用した現場視点の見える化・投入リソースの削減等による生産性向上支援

戦略Ⅰ-② ライフスタイルの変革をチャンスととらえた経営視点の新たな価値創出

(2) 企業のコアとなる技術の研究開発（目指す姿Ⅱ）

戦略Ⅱ-① 企業の共通課題を早期に解決し技術移転する課題解決型研究開発

戦略Ⅱ-② 持続可能な社会の実現のため、県内企業による新事業創出や製品化を実現する先導型研究開発

(3) 技術支援のプロフェッショナルでありつづける組織と人材育成（目指す姿Ⅲ）

戦略Ⅲ-① 既にある技術・ノウハウの継ぎ目のない継承と企業のチャレンジを支援できる新たな技術の習得促進

戦略Ⅲ-② 多様化・高度化するニーズに対応し多面的な企業支援を実現するための、専門性と周辺・関連技術（知識）を有する人材の育成

(4) 企業が利用しやすい環境の構築（目指す姿Ⅳ）

戦略Ⅳ-① 研究開発基盤と新規高性能機器の本所への重点整備と2試験場との連携強化

戦略Ⅳ-② 企業視点かつきめ細かい情報発信と施設・設備の利用しやすさ及び利用満足度の向上

表 目指す姿・戦略と業務との関連

目指す姿	戦略	技術相談 情報提供	受託試験 設備使用	技術者 養成	研究 開発	連携 支援
Ⅰ 生産性向上のための技術支援	Ⅰ-① 投入リソースの削減	○	△	○	○	○
	Ⅰ-② 新たな価値創出	○	○	○	○	○
Ⅱ コア技術の研究開発	Ⅱ-① 課題解決型研究開発	○	△	△	◎	○
	Ⅱ-② 先導型研究開発	△	△	△	◎	○
Ⅲ プロ組織とプロ人材	Ⅲ-① 技術継承	◎	○	○	○	○
	Ⅲ-② 高い専門性と周辺技術を併せ持つ人材	◎	○	○	○	○
Ⅳ 利用しやすい環境構築	Ⅳ-① 本所と試験場の連携強化	◎	◎	○	○	◎
	Ⅳ-② 利便性向上・満足度向上	○	◎	○	○	◎

(関連性高：◎、中：○、低：△)

3 具体的な取組み

① 技術相談・情報提供

(技術相談)

企業からの技術相談に対して、工業技術センター本所においては、高度かつ総合的な技術支援を、両試験場においては本所と連携しながら、地域企業に密着した技術支援を行っていく。高度化、複雑化する技術相談に対応するためには、職員の資質・能力向上は不可欠であることから、計画的な職員のOJTの実施、職員の外部研究機関等への派遣による高度な知識の習得を行っていく。組織内での情報共有を促進して連携体制を強化する。この一つとして、支援実績等の資産を次の支援に効果的に活用するため、支援情報を共有するシステムの最適化や更新を行う。また、県内の産業支援機関や国および他県公設試等と、より強固な連携支援体制を構築していく。

(情報提供)

県内企業が求める情報を適時に効果的に発信していく。提供情報を列記すれば、研究の報告、工業技術センターのシーズとこれを活用した県内企業による製品化の事例、設備や試験の情報、人材育成情報、国内外の技術動向等である。メディアとしては、紙媒体の他、ホームページやSNS、動画などのデジタル媒体の活用を図る。また、ものづくりへの興味を喚起し、広く県民に存在を知ってもらうために、一般向けの公開イベントや出張イベントなどの広報活動を行う。

② 受託試験・設備使用

県内企業の顧客や川下企業が納得できる信頼性の高いデータを提供していく。そのために、現在の物的・人的資源を最大限に活かすとともに、国等の助成を有効活用し工業技術センターの機能強化を図る。具体的には、高度な技術ニーズに対応する設備・装置については本所に重点的に整備し、県内全域の企業に活用してもらう一方、両試験場においては、地域密着の課題に対応しつつ、高度な技術支援は本所と連携し対応していく。

県内企業の利便性と満足度を向上するため、利用者目線での利用事例の紹介や機器予約状況のWEBでの公開、受託試験・設備使用に要する時間の短縮に向けた取組みを推進していくほか、利用料金の納付方法（現在は県証紙による）の多様化に向けた検討・調整を進めていく。

### ③ 技術者養成

技術動向、国際規格等への対応といった技術関連のみならず、SDGsやデザイン活用といった新たな価値創造につながるセミナーの実施、製造現場に直結する講習会の開催により、研究開発や製造技術の高度化、新製品開発を担う高度研究人材の育成を支援する。また、企業の研究開発の担い手となる中核技術者や現場リーダーの養成を目的とし、工業技術センター職員がマンツーマンで対応するオーダーメイド型のO R Tを継続する。

### ④ 研究開発

企業ニーズを起点とした企業の直面する課題解決に向け、共同研究を中心に出口を見据え、その解決に必要な技術開発を行う研究（課題解決型の研究開発）を実施し、早期（～3年）に企業への技術移転を目指す。一方で、産業構造が大きく変化し、第4次産業革命と呼ばれる技術革新が急速に進むなか、県内企業が新しい価値を創出するためには、先導的な研究開発を実施していき、長期的（5～10年）な視点に立ち、県内企業の新事業創出、起業、新製品開発を目指す。

また、今後成長が期待される分野への県内企業の参入促進に向け、技術開発や技術移転を推進していくため、企業と一体となった協議会・研究会活動や共同研究を活発に実施していく。

### ⑤ 連携支援

県内ものづくり企業における多様化・高度化した課題解決を図るとともに、新たな価値を創出するため、「ものづくり創造ラボ」では、これまで取り組んできた研究シーズの蓄積や物的・人的資源を活かした支援を継続して取り組んでいく。

I o T関連分野では、電子部品・デバイス産業等をけん引役に県内産業全体の付加価値増大を図るため、I o T製品評価センター（仮称）を効果的に活用する。国際規格の電磁波測定、製品の不具合解析、試作品評価等によりデジタル時代の新製品開発を積極的に支援していく。

先導的プロジェクトの県内企業への普及展開に関し、有機エレクトロニクス分野については主に（公財）山形県産業技術振興機構が担っているところであるが、工業技術センターにおいても企業からの要請に応じて支援していくとともに、世界市場での優位性確保に向け、山形大学工学部と連携していく。慶應義塾大学先端生命科学研究所発のバイオテクノロジー分野については、これまでも工業技術センターが県内企業と同研究所との連携を進め、そのシーズを活用して商品開発等の成果を上げてきたところであり、今後とも連携支援を継続し、より多くの企業への展開を進めていく。

以上のとおり、様々な企業ニーズに着実に応えていくために、工業技術センターが県内の産業支援機関を始め、大学や国の研究機関、他公設試験研究機関と連携を強化し、企業のオープンイノベーションにつながる環境を提供していく。

## 第5章 ものづくり産業支援機関等による一体的な支援

### 1 ものづくり産業支援機関等の連携強化

#### (1) 現状と課題

- ◆ 県では、中小企業総合相談窓口「中小企業トータルサポート」を設置し、企業が多様な相談に対し、各支援機関と連携して対応している。
- ◆ それぞれの産業支援機関が幅広く専門性をもって支援を行っており、支援制度を上手く活用する企業もある一方で、支援機関や制度自体の存在を知らない企業も多く、各産業支援機関及びその支援制度のPR強化が必要である。
- ◆ 県内企業の高度化・複雑化する技術課題に対応し、取引拡大や成長分野への新規参入に向けた新技術・新製品の開発を促進していくためには、企業の技術支援ニーズにワンストップで対応する技術分野に特化した相談窓口機能を強化する必要がある。
- ◆ 中小企業・小規模事業者の技術の承継のため事業承継支援を強化する必要がある。



#### (2) 今後の方向性

- 工業技術センターと産業支援機関が連携して県内企業の技術支援ニーズにワンストップで対応していく。
- 新たな価値を創造する研究開発については、（公財）山形県産業技術振興機構がプロジェクトマネジメントを行い製品化等の成果創出につなげるとともに、産業支援機関が連携して事業化まで切れ目の無い支援を行っていく。
- 日々進化する技術や市場動向、企業のニーズを踏まえ、ものづくりに関する支援体制を最適化するため、産業支援機関等の連携を強化する。

### (3) 具体的な取組み

- 技術に関する相談については、中小企業総合相談窓口等とも連携のうえ、工業技術センターが中核機関となって、ワンストップで対応し、企業の支援ニーズに応じて、大学や他県の公設試験研究機関など、ものづくり産業に係る支援機関に繋いでいく。
- 地域の身近な相談窓口である総合支庁の地域コーディネーターなどとの情報共有を図り、他の産業支援機関の機能も十分に活用しながら県内企業の課題解決支援を行う。
- より高度な研究開発へと発展する有望な案件については、(公財)山形県産業技術振興機構の産学官連携コーディネーターが、大学等との連携や国などの競争的資金の獲得をコーディネートし、研究開発プロジェクトへと発展させ、マネジメントを行っていく。
- 量産化技術の開発や生産設備導入、ビジネスプランの策定、国内外の販路開拓など、産業支援機関等の連携による事業化に向けた総合的な支援を行う。
- 工業技術センター、(公財)山形県企業振興公社、(公財)山形県産業技術振興機構などの産業支援機関のあり方について検討していく。

## 2 効果的かつ効率的な研究開発の推進

### (1) 現状と課題

- ◆ 本県の17の県試験研究機関では、工業・農林水産・環境・衛生等の様々な分野において、企業・農家・県民等からの相談対応や技術支援等に当たっており、機械加工応用や品種改良などの基盤技術への要望は依然として高い。
- ◆ 一方、工業分野では、自動車・航空機産業などの成長産業に対応する新素材の開発や高度な加工技術などが、また農業分野では、地球温暖化やTPPへの対策などのグローバルなテーマが新たに求められているほか、新製品等の開発の面では、多様化している消費者のニーズへの対応も必要となっている。
- ◆ 社会的環境が大きく変化している中で、県試験研究機関は、求められているテーマについて先を見通した確かな課題を設定し、その課題を効率的・効果的かつ計画的に解決していく必要がある。

### (2) 今後の方向性

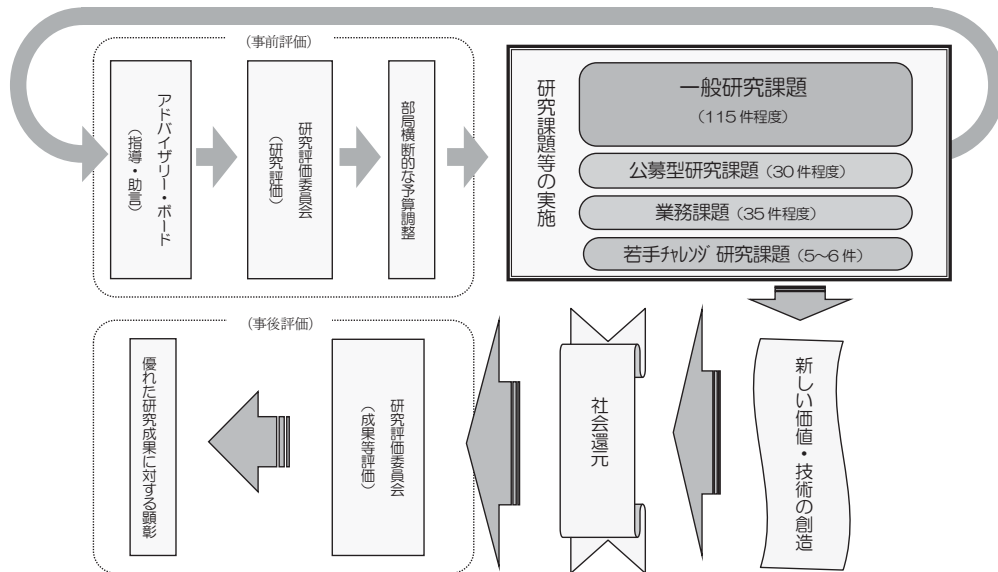
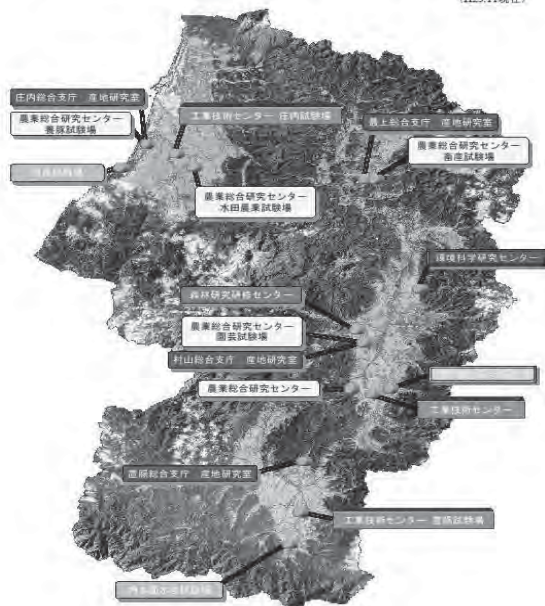
- 外部専門家による研究評価システム(PDCAサイクル)を強化しながら、県試験研究機関による地域の多様なニーズに即した研究活動を推進し、新しい技術や価値の創造を図り、その成果を着実に社会に還元することにより、産業の振興及び県民生活の向上に貢献する。
- 多様化する地域課題に的確に対応するため、若手研究者の研究への取組みを支援するなど、県試験研究機関研究者の研究力向上を図る。

### (3) 具体的な取組み

- 効果的・効率的な研究の推進と研究水準の向上を図るため、外部専門家による助言を受けるアドバイザー・ボードを実施する。
- 新しい技術や価値を生み出し、その成果を技術移転・社会還元できるよう、外部専門家の研究評価委員による評価を受けるとともに、競争的資金を積極的に活用し、各分野の研究開発を推進していく。
- 県内の企業や農業者等からの意見を反映できるよう、企業訪問や研究成果検討会などの機会を活用していく。
- 研究力向上のため、若手研究者による先導的分野などの芽出し研究に要する経費を支援するとともに、研究者の意欲発揚のため、優れた研究成果に対する顕彰を行う。

### 山形県の公設試験研究機関

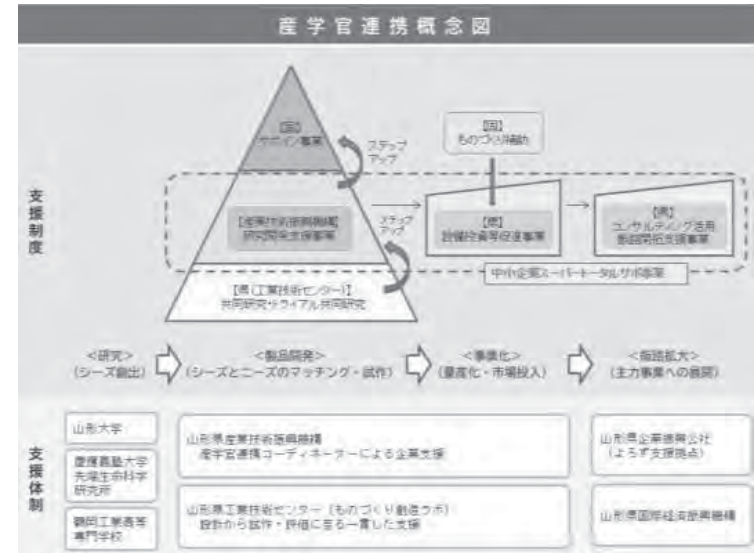
(H25.11現在)



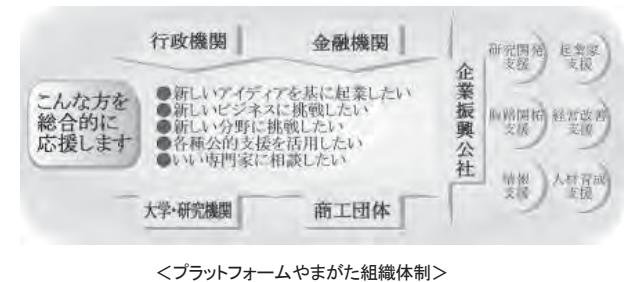
### 3 産学官金の連携促進

#### (1) 現状と課題

- ◆ (公財) 山形県産業技術振興機構に産学官連携コーディネーターを配置し、大学等の高等教育機関や公設試験研究機関の研究シーズと県内企業のニーズのマッチングを図り、国や県などの競争的資金を活用して新製品や新技術の開発を促進している。



- ◆ (公財) 山形県企業振興公社を中心に県内産業支援機関で構成する「プラットフォームやまがた連絡協議会」を開催し、産学官金の連携担当者間でお互いの支援施策等について情報共有を図るなどの連携を深めている。



- ◆ 産学官連携プロジェクトの絶え間ない創出に向け、組織的連携を強化し、県内企業への技術移転という出口を見据えて、研究者・技術者間の交流を活発にしていける必要がある。

(2) 今後の方向性

- 本県の企業や大学、公設試験研究機関等が持つシーズを活かし、あるいは複数のシーズを効果的に組み合わせ、新たな価値を創造する研究開発を産学官金が連携しながら創出するとともに、事業化まで切れ目のない支援を行っていく。

(3) 具体的な取組み

- 新たな研究シーズの創出に向けた産学の研究者・技術者間の交流会等の開催
- (公財) 山形県産業技術振興機構が大学等との連携や政府などの競争的資金の獲得をコーディネートし、研究開発プロジェクトへと発展させ、マネジメントを実施する。
- 研究開発、設備投資に要する資金や販路開拓等について産業支援機関等や金融機関と連携し一貫した支援を実施する。

○ 目標指標

本戦略の計画期間である5年後の目標を以下のとおり定める。

【主要目標】

指 標 名	現在の状況	目標値
製造業付加価値額	1兆1,212億円 (平成29年)	1兆4,000億円 (令和6年)
労働生産性(製造業従事者1人あたり付加価値額)	1,133万円 (平成29年)	1,400万円 (令和6年)

【目標指標】

発展方向	指 標 名	現在の状況	目標値
1 顧客や社会のニーズを的確に捉えた高付加価値な製品・事業を創出する《つくる力の強化》	工業技術センターにおける技術移転件数	52件 (平成30年度)	60件 (令和6年度)
	I o T製品評価センター(仮称)の利用件数	— 件	6,000件 (令和6年度)
2 個々の企業や企業グループによる取引を国内外で拡大する《売る力の強化》	海外取引を行う県内企業数	259社 (平成29年)	300件 (平成6年)
	県・企業振興公社の支援による商談成立件数	335件 (平成30年度)	360件 (令和6年度)
3 イノベーションを生み、高付加価値な体質を持つものづくり産業への構造転換を促進する《産業活力の創出》	有機エレクトロニクス分野における県内企業との共同研究等の実施件数	18件 (平成30年度)	24件 (令和6年度)
	慶應先端研と県内企業等との共同研究実施件数	19件 (平成30年度)	26件 (令和6年度)
	成長期待分野に新たに参入する県内企業数	187件 (平成30年度)	237件 (令和6年度)
	企業立地件数	89件 (平成26年～平成30年の累計)	100件 (令和2年～令和6年の累計)
4 新時代のものづくりを担う人材を確保・育成する《人づくり》	公共職業訓練(学卒者)の県内就職率	84.9% (平成30年度)	90.0% (令和6年度)

○ 主な施策の5年間の工程表

「第3章 今後のものづくり産業振興方策」に係る施策の進め方

発展方向1 技術を高め、顧客や社会のニーズを的確に捉えた高付加価値な製品・事業を創出する<つくる力の創出>

〔施策1〕企業の技術力向上や製品開発等の促進

項目	主な取組内容	R2	R3	R4	R5	R6
多様化するニーズに対応した工業技術センターや産業支援機関による支援・指導体制の強化	工業技術センターにおける、分野横断的支援	ものづくり創造ラボによる総合的支援				
	工業技術センターにおける研究開発や、企業との共同研究、ORTの実施					
産学官金の連携によるイノベーション創出力の強化	工業技術センターにおける、課題解決型研究や先導型研究の実施					
	工業技術センターにおける研究開発や、企業との共同研究、ORTの実施（再掲）					
デザインを活用した価値の創造	デザイン製品の選定・顕彰の実施および選定した製品の展示会開催					
	デザインを活用した製品開発支援					
知的財産の戦略的な活用推進	知的財産戦略の見直しと新戦略に基づく施策の実施	戦略見直し	新戦略に基づく施策の実施（R3～）			
	知的財産に関するワンストップ相談・助言等の実施					

〔施策2〕世界最先端技術（有機エレクトロニクス、バイオテクノロジー）を活かした製品事業の創出

項目	主な取組内容	R2	R3	R4	R5	R6
有機エレクトロニクス分野の製品化・事業化の促進	県内企業が取組む有機EL照明関連製品の製品開発・量産化・新市場開拓への支援	県内企業の製品開発・量産化支援 新市場開拓への支援				
	中核企業による有機ELディスプレイ関連事業の立上げ支援・県内企業の参入支援	立上げ支援	県内企業の参入支援			
	山形大学と県内企業の共同研究の支援	共同研究の拡大に向けた支援				

バイオテクノロジー分野の製品化・事業化の促進	慶應先端研の研究成果の活用促進	コーディネート活動、研究交流、共同研究支援				
	構造タンパク質素材関連の事業化の促進、及び県内企業との技術連携や取引拡大等の促進					

〔施策3〕超スマート社会「Society 5.0」の到来や持続可能な開発目標「SDGs」の進展を見据えた新たなものづくりの展開

項目	主な取組内容	R2	R3	R4	R5	R6
IoT・AI・ビッグデータを活用した新事業の創出	異業種交流の促進	交流会、見学会の開催など				
	専門家の配置による支援	コーディネーター・アドバイザーなどの配置				
	県内の技術者の技術力向上の支援	講座や研修の実施、技術者コミュニティ支援など				
持続可能な開発目標「SDGs」の進展を好機とした新商品・新ビジネス創出の促進	「SDGs推進方針(仮称)」の検討	関係機関の意識共有				
	県内企業への情報提供、指導・助言及び各種支援制度を活用した新たな事業展開の促進	推進方針策定	金融機関・産業支援機関と連携した県内企業への意識啓発・情報提供 各種支援制度の活用等による新技術・新商品等の開発の促進			

発展方向2 個々の企業や企業グループによる取引を国内外で拡大する<売る力の強化>

〔施策4〕国内外における取引の拡大

項目	主な取組内容	R2	R3	R4	R5	R6
取引・販路の拡大	専門家による提案力向上支援	技術の磨き上げ等、専門家による提案力向上支援				
	地域受注・共同受注のルールづくりなどの支援	地域受注・共同受注に向けたしくみづくり				
ものづくり企業の海外取引等支援の充実	ビジネスマッチング機会の創出	現地企業との商談会の開催				
	海外取引支援アドバイザーによる助言指導	アドバイザーによる助言指導				
	海外の展示商談会への出展やバイヤー招聘に係る支援	展示商談会への出展・バイヤー招聘支援				



環境・エネルギー関連産業への 参入促進	・新エネルギー事業化促進協議会における情報提供やセミナーの開催 ・工業技術センター、研究機関等との連携による、技術・研究支援
	・医療・福祉施設等との連携による現場ニーズの収集・評価 ・医療機器の設計・試作開発や認証資格など取得への支援
	・工業技術センターと農業総合研究センターが連携した開発支援 ・食品製造業における人手不足への対応や生産性向上に向け、IoT・AI・ロボットなどのデジタルツールの活用・導入への支援 ・新たなテクノロジーの活用や開発、新サービスの構築等によるスマート農業分野への参入支援

立地促進に向けた投資環境の 整備とPR	自動車関連企業の経営層へのアプローチ及び継続的な誘致活動の展開
	高速道路や国道等道路インフラの整備促進、酒田港の整備促進に向けた関係機関との連携
	企業活動の動向に的確に対応できる企業立地促進補助金の充実・強化
	大都市圏における企業立地セミナーの開催、機会を捉えたトップセールスの展開、ホームページや企業立地ガイド等による投資環境のPR
誘致推進体制の充実・強化	ワンストップサポートセンターの充実・強化
	市町村及び関係機関との連携体制の強化
	本県関係者への継続的な訪問及び情報収集
若者や高度人材の活躍の場となる 企業・事業所の誘致	ターゲット企業への継続的な企業個別訪問の展開【再掲】
	若者や女性、首都圏からのUターン者等の受け皿となる企業の本社機能・研究開発機関の誘致促進

〔施策9〕産業の自立的発展を促す「エコシステム」の形成、オープンイノベーションの促進

項目	主な取組内容	R2	R3	R4	R5	R6
個々の企業の強みを活かした 中核企業への育成	県内企業に対する「地域未来投資促進法」に基づく制度の周知					
	市町村、商工団体や金融機関等との連携による支援					
スタートアップの創出	スタートアップへの支援体制を構築	支援体制構築				
	関係機関と連携し、事業計画立案やブラッシュアップ、資金調達等の支援を実施	起業・事業化を支援				
オープンイノベーションの促進	企業や研究機関の多様な交流・連携の促進					
	企業や研究機関がもつ技術シーズや研究シーズの有効活用の促進					

〔施策10〕企業誘致の促進による戦略的な産業集積の形成

項目	主な取組内容	R2	R3	R4	R5	R6
山形の強みを活かした分野への 企業誘致の展開	ターゲット企業への継続的な企業個別訪問の展開					
	関係団体への参画による情報収集、専門機関とのタイアップ等による企業誘致活動の展開					
	先端技術分野の産業クラスター形成のため、関係機関等と連携した誘致活動の展開					

発展方向4 新時代のものづくりを担う人材を確保・育成する<人づくり>

〔施策11〕ものづくり産業の持続的発展に向けた人材の確保

項目	主な取組内容	R2	R3	R4	R5	R6
若者の県内定着・回帰、U・Iターンの促進	子どもや就職前の若者とその保護者や教師に対して県内企業の魅力を伝え、認知度の向上を図る取組みの実施			企業の魅力の発信		
	山形県就職情報サイトによる県内企業や求人、インターンシップ等に関する情報の発信			企業・就職情報の発信		
	Uターン情報センターや県外事務所によるU・Iターン希望者の県内企業への就職に向けた支援			Uターン就職に向けた支援		
外国人材を含めた多様な人材の活躍促進	外国人総合相談ワンストップセンターによる企業向け相談対応の実施			相談への対応		
	コーディネーターの企業訪問による女性・高齢者の就業環境の改善促進や雇用機会の確保			雇用機会の確保		





「第5章 ものづくり産業支援機関等による一体的な支援」に係る施策の進め方

1 ものづくり産業支援機関等の連携強化

項目	主な取組内容	R2	R3	R4	R5	R6
ものづくりに係る産業支援機関等の連携強化	中小企業総合窓口等とも連携し、工業技術センターを中核としたワンストップによる技術相談への対応					→
	量産化技術の開発や生産設備導入、ビジネスプランの策定、国内外の販路開拓など産学支援機関等の連携による事業化に向けた総合的な支援					→

2 効果的かつ効率的な研究開発の推進

項目	主な取組内容	R2	R3	R4	R5	R6
効果的かつ効率的な研究開発の推進	アドバイザー・ボードの実施		アドバイザー・ボードの活用機会拡充			→
	研究評価に基づく研究開発の推進		研究評価手法の改善（PDCAサイクル）			→
	競争的資金を活用した研究開発の推進					→
	若手研究者の研究経費の支援及び優れた研究課題に対する顕彰の実施		若手チャレンジ研究の推進、顕彰の実施			→

3 産学官金の連携促進

項目	主な取組内容	R2	R3	R4	R5	R6
産学官金の連携促進	研究者・技術者間の交流促進					→
	産業支援機関や金融機関と連携による研究開発、設備投資資金確保や販路開拓等への支援					→

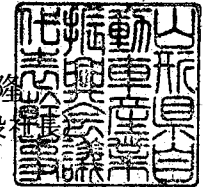
出典：山形県 山形県ものづくり産業進行戦略より

<https://www.pref.yamagata.jp/documents/3366/monosensakutei.pdf>

令和3年6月16日

学校法人赤門学院  
理事長 國分 活 妙 殿

山形県自動車産業振興会議  
代表幹事 戸 田 隆  
(エムテックスマツムラ株式会社代表取締役)



(仮称) モビリティシステム専門職大学の開学に関する要望書

時下ますます御清栄のこととお喜び申し上げます。

当振興会議は、山形県内自動車関連企業及び参入に意欲的な企業並びに金融機関、産業支援機関、産業支援を目的とする法人等の交流と連携の場を創出し、県内における自動車関連産業の振興と集積の促進を図ることを目的とし、山形県内の281社・団体に組織する団体であります。主な事業は、自動車産業の取引拡大や新規参入に向けた展示商談会や各種セミナーの開催、人材育成のための研修会の開催などで、官民が連携し各種事業を展開しております。

近年、東北地域への自動車関連産業の集積が進むなか、本県においても進出企業の増加や地場企業における取引の拡大の動きがあります。一方で、特に中小企業における人材不足は関連企業の共通する課題となっております。また、自動車関連産業は100年に1度といわれる大変革期を迎えており、特に電動車や自動運転などの次世代モビリティに関する高度人材の育成・確保についても大きな課題となっております。

このような中、貴法人では、飯豊町・山形大学・山形銀行の3者連携による「飯豊電池バレー構想」に賛同し、次世代電池開発研究を活かした産業集積・地域振興の取り組みの1つとして、「(仮称)モビリティシステム専門職大学」を飯豊町内に設置し、現在、令和4年4月の開学を目指して文科省へ設置認可申請中であるとお聞きしております。計画では、自動車関連工学分野を中心に、最先端の学術研究に裏打ちされた実践的かつ応用的な能力の習得を通じて、豊かな創造力と高い倫理観を持った持続的社會をけん引する即戦力となる人材を育成・輩出することを目的とし、地域社會の振興と、地域の自動車関連産業をはじめとするモビリティシステム関連産業の発展に貢献することを目指すとのことであり、山形県自動車産業振興会議としても、県内における今後の自動車関連産業の振興と集積を加速させるための人材育成の拠点として大きく期待するものであります。

つきましては、貴法人が進められている「(仮称)モビリティシステム専門職大学」を早期に開学くださるよう要望いたします。

【山形県自動車産業振興会議事務局】  
990-8570 山形市松波2-8-1  
山形県産業労働部工業戦略技術振興課  
ものづくり振興担当  
TEL023-630-2369/FAX023-630-2695

令和2年10月5日

学校法人 赤門学院

理事長 國分 活妙 様

一般社団法人 山形県自動車整備振興会

会長 鈴木 吉徳



## モビリティシステム専門職大学設立に関する要望書

時下ますますご清栄のこととお慶び申し上げます。

さて、自動車業界は、現在、CASE（ケース）と呼ばれる、「つながる車」、「自動運転」、「シェアリング」、「電動化」の開発競争の激化により、100年に一度の変革期にあると言われており、ハイブリッド車や電気自動車の普及は目覚ましく、また、国産メーカーが製造する乗用車の8割に自動ブレーキ等の先進安全技術である前方を監視するカメラやレーダー等のセンサー、ECUといった電子装置が搭載されている状況にあります。

また、CO<sub>2</sub>の排出による地球温暖化問題が深刻さを増す中、先日、米カリフォルニア州においては、2035年までに州内で販売される全ての新車の乗用車と小型トラックについて、排ガスを出さない「ゼロエミッション車」にするよう命じる知事令により、排ガスを出さない電気自動車（EV）や燃料電池車（FCV）とすることを義務付け、内燃機関エンジン（ガソリン車等）の販売を無くすとされるとともに、フランス、イギリスについては2030年から、また中国においてもガソリン車やディーゼル車の内燃機関を有する自動車の販売を中止するとの表明がなされています。

このような状況から、今後、電動化した自動車の急速な普及が見込まれるため、電動化した自動車等、次世代モビリティを構成する電池やモーター・インバーター等の専門知識及び技術を中心とした電動化する自動車の幅広い知識等を学ぶことを目的とした「モビリティシステム専門職大学」が設立されることは、我々、自動車整備業界にとっても大いに歓迎するとともに期待するところであります。

以上のような状況に鑑み、貴法人が計画されている「モビリティシステム専門職大学」の設立を強く要望するものであります。

工振第468号  
令和3年3月5日

飯豊町長 殿

山形県知事 吉村 美栄子

地域経済牽引事業の促進による地域の成長発展の基盤強化に関する法律に基づく地域経済牽引事業計画の変更承認について（通知）

地域経済牽引事業の促進による地域の成長発展の基盤強化に関する法律第14条第3項の規定において準用する前条第4項の規定により変更承認を下記のとおり行いましたので、同条第6項の規定により通知します。

記

- |            |          |
|------------|----------|
| 1 承認を受けた企業 | 学校法人赤門学院 |
| 2 承認年月日    | 令和3年3月5日 |

以上

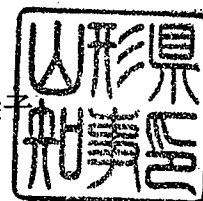
指令工振第12号

学校法人赤門学院

令和3年2月16日付けで申請のあった地域経済牽引事業計画「専門職大学設立による電気自動車、電池関連、ロボット化及び自動車関連産業に係る人材育成事業」の変更については、地域経済牽引事業の促進による地域の成長発展の基盤強化に関する法律第14条第3項の規定において準用する前条第4項の規定より承認する。

令和3年3月5日

山形県知事 吉村 美栄子



(別紙)

承認地域経済牽引事業計画の変更の概要報告書

都道府県名 山形県

## [地域経済牽引事業計画の内容]

企業名	学校法人赤門学院			本社所在地	宮城県仙台市青葉区 川内川前丁61	
代表者名	理事長 國分 活妙					
計画変更申請年月日	令和3年2月16日 (令和2年4月8日)			計画変更承認年月日	令和3年3月5日 (前回承認令和2年 4月22日)	
関連する業種	81 学校教育			地域経済牽引事業を 行う主な実施場所	西置賜郡飯豊町大字 萩生1725番地2	
土地取得日(新たに土地を取得した場合)				—		
着工時期	令和2年5月			竣工時期	令和2年12月	
投資規模 (税込み) (千円)	土地	建物	機械装置	その他	合計	
		602,045	365,619	167,770	1,135,434	
投資 年月日	平成30年度					
	令和元年度		141,000		141,000	
	令和2年度		461,045	365,619	100	826,764
	令和3年度				167,670	167,670
	令和4年度					
具体的な製品例						
企業が希望する支援措置	地方創生推進交付金の活用					
変更内容	<u>計画期間を1年延長。専門職大学の開校日を1年後に延期するとともに就業年限等を変更。投資年月日等の変更。</u> <u>地域経済牽引事業計画の用に供する施設・設備が学校法人所有(非課税)であるため、課税の特例に関する事項の削除。</u>					

様式第2（第3条第1項関係）

地域経済牽引事業の促進による地域の成長発展の基盤強化に関する法律  
に基づく地域経済牽引事業計画の変更の承認申請書

令和3年2月16日

山形県知事 吉村美栄子 殿

住 所 宮城県仙台市青葉区川内川前丁6-1  
名 称 学校法人 赤門学院  
代表者の氏名 理事長 國分活妙

令和2年4月22日付けで承認を受けた地域経済牽引事業計画について、別紙のとおり変更したいので、地域経済牽引事業の促進による地域の成長発展の基盤強化に関する法律第14条第1項の規定に基づき、変更の承認を申請します。

（備考）

- 1 地方公共団体の長（地域経済牽引事業を行おうとする者に地方公共団体を含むときは、主務大臣。）の求めに応じ、必要な書類を提出するよう努めること。
- 2 用紙の大きさは、日本産業規格A4とする。



(別紙)

## 1 変更事項

変更前	変更後
<p>1. 事業の実施背景 (略)</p> <p>近年、全国的にみると、約5割の整備事業場で整備士の不足や、その整備士の高齢化に加え、ハイブリッドカーや電気自動車の普及を始め人工知能などの新技術が導入されるなど、自動車整備士には電気や電子に関する高度な知識が求められており、電気自動車の修繕解体などの技術を有する整備士育成に加え、リバースエンジニアリングにより最新の技術に間近に触れることで、次世代モビリティシステムの時代を迎えることへの実感を持ち、それを支えるための新しい人材養成を強く感じるようになった。</p> <p>2. 今後の具体的な事業内容</p> <p>このたび、赤門学院は国立大学法人山形大学並びに山形県飯豊町と連携し、飯豊町内に整備された「山形大学 x EV 飯豊研究センター」と同一敷地内に、電動車(xEV)と自動運転に共通するコア技術(電池、モーター、インバータ)と駆動系・動力伝達系や素材軽量化を含む車体関連技術として、電気化学や電気・電子工学、機械工学、材料工学及びセンサ、情報通信等の自動運転に必要な技術を習得できる専門職大学を開設する計画である。</p> <p>なお、専門職大学は1学年40名(3年次からの編入学19名)で修業年限4年(または2年)の計198名規模とし、山形大学 x EV 飯豊研究センター内の最先端設備や電気自動車などを提供いただきながら、最先端の学術的知識と最先端の実践的な知識や技能を得ることができ、電動車をはじめとするモビリティシステムに関連する即戦力人材を輩出する。</p>	<p>1. 事業の実施背景 (略)</p> <p>2016年から「飯豊町起業支援施設」での電動車両システムに関する研究開発の一部に参加し、電気自動車のリバースエンジニアリングによる解析に係る解体分野の実習に協力している。このように次世代自動車の整備士育成に加えて、電動車両システムに関する研究開発で最新の技術に間近に触れることで、次世代モビリティシステムの時代を迎えることへの実感を持ち、それを支えるための新しい人材養成の必要性を強く感じるようになった。</p> <p>2. 今後の具体的な事業内容</p> <p>このたび、赤門学院は山形県飯豊町と連携し、飯豊町内に整備された「飯豊町起業支援施設」と同一敷地内に、実践的な職業教育を行う新たな専門職大学を開設する。</p> <p>本学では電動車両システム全体および構成要素(電池、モーター、インバータ、車体、自動運転)やシミュレーションを用いた開発手法に関する理論・技法と技術者としての倫理観を備え、データ分析・AI活用技法やビジネス関連知識等の応用的・創造的な能力を有し、これらを統合させた実践的かつ応用的な総合力を身に付け、電動車両システム分野においてこれまでに無い新たな製品や新たなサービスを開発する設計者を育成する。</p> <p>なお、専門職大学は1学年40名で修業年数4年の計160名規模とし、飯豊町起業支援施設内の研究棟の一部と解析研究棟(アナリシス棟・リバース棟)を飯豊町より借用しながら、最先端の学術研究に裏打ちされた実践的かつ応用的な能力を身につけ、豊かな創造力と高い倫理観を持った持続的社會をけん引</p>

<p>3. 事業の目標</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・専門職大学の整備を行う（令和元年度～2年度）</li> <li>・知識・理論と実践的スキルの両方を身に付け、即戦力の専門職として現場の最前線に立ち、現場を支え牽引する人材を輩出する</li> </ul> <p>4. 付加価値創出額</p> <p>○平成 29 年度学校法人赤門学院の創出した付加価値額</p> <p>114, 539（売上高）-200, 169（費用総額）+118, 535（給与総額）+18, 193（租税公課）=51, 098（千円）</p> <p>※赤門学院の既存の部分については、学校法人という性質上、計画終了後に付加価値額が大幅に増加することは見込まれないので、令和 3 年度についても、同額の付加価値額を創出するものと想定する。</p> <p>○令和 3 年度学校法人赤門学院の創出する付加価値額</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・既存部分における付加価値額 51, 098（千円）</li> <li>・専門職大学部門が創出する付加価値額</li> </ul> <p>88, 800（売上高）-284, 340（費用総額）+223, 560（給与総額）+6, 300（租税公課）=34, 320 千円</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・学校法人赤門学院が令和 3 年度に創出する付加価値額は、既存部門と専門職大学が創出する付加価値額の合計である 85, 418 千円となる。</li> </ul>	<p>する即戦力となる実践的な人材を育成・輩出する。</p> <p>3. 事業の目標</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・専門職大学の整備を行う（令和元年度～2年度）</li> <li>・物事を論理的・科学的に捉える能力、幅広い社会・利用者ニーズを把握する能力、適切なコミュニケーション能力など職業的自立を図るための能力を有し、電動車両システム全体および構成要素（電池、モーター・インバータ、車体、自動運転）やシミュレーションを用いた開発手法に関する理論・技法と技術者としての倫理観を備え、データ分析・AI 活用技法やビジネス関連知識等の応用的・創造的な能力を有し、これらを統合させた実践的かつ応用的な総合力を主体的に身に付け、電動車両システム分野の企業においてこれまでに無い新たな製品や新たなサービスの開発を行う設計者を輩出する</li> </ul> <p>4. 付加価値創出額</p> <p>○平成 29 年度学校法人赤門学院の創出した付加価値額</p> <p>114, 539（売上高）-200, 169（費用総額）+118, 535（給与総額）+18, 193（租税公課）=51, 098（千円）</p> <p>※赤門学院の既存の部分については、学校法人という性質上、計画終了後に付加価値額が大幅に増加することは見込まれないので、令和 4 年度についても、同額の付加価値額を創出するものと想定する。</p> <p>○令和 4 年度学校法人赤門学院の創出する付加価値額</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・既存部分における付加価値額 51, 098（千円）</li> <li>・専門職大学部門が創出する付加価値額</li> </ul> <p>88, 800（売上高）-284, 340（費用総額）+223, 560（給与総額）+6, 300（租税公課）=34, 320 千円</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・学校法人赤門学院が令和 4 年度に創出する付加価値額は、既存部門と専門職大学が創出する付加価値額の合計である 85, 418 千円とな</li> </ul>
--	---

以上により、学校法人赤門学院としては計画開始時と開始後を比較すると、専門職大学部門が創出する付加価値分の 34,320 千円の増加が見込まれる。

5. 県内製造業への貢献

・モビリティシステム専門職大学の卒業生について、飯豊町への就職につなげ、若者世代の人材輩出とともに及び労働生産性を高める。卒業生の進路として、自動車の部品製造業に就職するものが一定数（10%程度）いると見込んでいる。

(略)

6. 地域経済牽引事業の実施時期

(実施の時期)

平成 30 年 6 月 1 日～令和 4 年 3 月 31 日

(実施スケジュール)

取組事項	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度	令和 3 年度 (最終年度)
① 専門職大学設置認可に係る事務		10 月認可申請	8 月末認可	
② 専門職大学整備		12 月基本設計及び実施設計	5 月～12 月本部棟等工事	
③ 専門職大学開校				4 月開校

る。

以上により、学校法人赤門学院としては計画開始時と開始後を比較すると、専門職大学部門が創出する付加価値分の 34,320 千円の増加が見込まれる。

5. 県内製造業への貢献

・(仮称)モビリティシステム専門職大学の卒業生について、飯豊町への就職につなげ、若者世代の人材輩出とともに及び労働生産性を高める。卒業生の進路として、乗用車、バス・トラック等の大型車その他 x E V 関連を扱う最終商品メーカー、自動車部品サプライヤー、自動車関連産業の資材部門などの製造業に就職するものが一定数いると見込んでいる。

(略)

6. 地域経済牽引事業の実施時期

(実施の時期)

平成 30 年 6 月 1 日～令和 5 年 3 月 31 日

(実施スケジュール)

取組事項	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度	令和 3 年度	令和 4 年度 (最終年度)
① 専門職大学設置認可に係る			10 月認可申請	8 月末認可	

④人材育成				入学 ( 40 人)	事務					
					② 専門職大学整備		12月基本設計及び実施設計	5月～12月本部棟等工事		
					③ 専門職大学開学					令和4年4月開学
					④ 人材育成					令和4年4月入学 (40人)
<p>7. 地域経済牽引事業の実施による経済的効果 (算定根拠) ・令和3年度のマビリティシステム専門職大学の売上高は88,800千円を見込んでいる。 (マビリティシステム専門職大学は開校1年目で学生数が40名、(略))</p> <p>8. 法第24条に定められた課税の特例に係る主務大臣の確認を受けようとする場合には、地域経済牽引事業の用に供する施設又は</p>					<p>7. 地域経済牽引事業の実施による経済的効果 (算定根拠) ・令和4年度のマビリティシステム専門職大学の売上高は88,800千円を見込んでいる。 (マビリティシステム専門職大学は開学1年目で学生数が40名、(略))</p> <p>8. 法第25条に定められた課税の特例に係る主務大臣の確認を受けようとする場合には、地域経済牽引事業の用に供する施設又は</p>					

<p>設備に関する事項</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・建物（本部棟）（令和2年12月取得予定）</li> <li>・建物付属設備（電気、給排水、暖房等の設備）（令和2年12月取得予定）</li> <li>・構築物（テストコース、運動場等）（令和2年12月取得予定）</li> <li>・機械装置（フライス盤、旋盤、溶接機、切断機等）（令和3年3月取得予定）</li> <li>・什器備品（掃除機、コンプレッサー、油圧ポンプ、実習用教材、3Dプリンター等）（令和3年3月取得予定）</li> <li>・一般償却資産（電話設備等）（令和2年12月取得予定）</li> </ul>	<p>設備に関する事項 （削除）</p>
--	--------------------------

## 2 変更の趣旨及び理由

専門職大学の開学を目指して文部科学省へ大学設置認可申請をしていたが、新型コロナウイルス感染症の感染拡大による審査の遅れが発生した。そこで、当法人としては、審査継続ではなく認可を確実に得ることを優先し開学目標を1年先送りにする判断を下し、令和2年8月に申請を取り下げたため、令和3年4月の開学が不可能となったこと、また、施設設備については令和2年12月に竣工しており、学校法人所有（非課税）となるため、課税の特例の確認を受ける必要がないことから変更承認申請書を提出させていただくものである。

なお、令和4年4月の開学を目指し、令和2年10月に大学設置認可申請を行い、現在は書類審査や面接審査に対応している状況である。



報道資料

内閣記者会・経済研究会クラブに資料配布

平成30年6月15日  
内閣府地方創生推進室

## 「SDGs未来都市」等の選定について

本日、「SDGs未来都市」について、内閣総理大臣による選定証授与式が行われましたのでお知らせします。

また、合わせて「SDGs未来都市」及び「自治体SDGsモデル事業」についても、下記のとおり選定しましたのでお知らせします。

### 記

SDGs未来都市：29都市 及び  
自治体SDGsモデル事業：10事業

#### 【担当・問合せ先】

内閣府地方創生推進室  
(TEL：03-5510-2199 FAX：03-3591-8801)  
担当：松下、大澤、友田

(添付資料)

- 別紙1 SDGs未来都市及び自治体SDGsモデル事業について
- 別紙2 SDGs未来都市及び自治体SDGsモデル事業 選定都市一覧
- 別紙3 選定された自治体SDGsモデル事業の概要

## 概要

中長期を見通した持続可能なまちづくりのため、地方創生に資する、地方自治体による持続可能な開発目標(SDGs)の達成に向けた取組を推進していくことが重要。

SDGs推進本部会合における安倍総理指示を踏まえ、地方創生分野における日本の「SDGsモデル」を構築していく。平成30年6月15日、公募の結果、自治体によるSDGsの達成に向けた優れた取組を提案する**29都市**を「**SDGs未来都市**」として選定。また、特に先導的な取組**10事業**を「**自治体SDGsモデル事業**」として選定。今後、これらの取組を支援するとともに、成功事例の普及展開等を行い、地方創生の深化につなげていく。

## 「SDGs未来都市」及び「自治体SDGsモデル事業」における取組

### SDGs未来都市(29)

①自治体のSDGs推進のための取組

②SDGs達成に向けた事業の実施

### 自治体SDGsモデル事業(10)

上限4千万円／都市 定額補助 上限2千万円  
定率補助(1/2) 上限2千万円

①経済・社会・環境の三側面の統合的取組による**相乗効果**の創出

②**自律的好循環**の構築

③多様なステークホルダーとの**連携**

### 成功事例の普及展開

選定都市の成功事例を国内外へ情報発信

- ・**イベントの開催**
- ・**幅広い世代向けの普及啓発事業**等

2030年

持続可能なまちづくり

## 自治体SDGs推進関係省庁タスクフォースによる省庁横断的な支援

計画策定

- 選定都市の事業計画策定への支援
- 各省庁支援施策活用等の助言

事業実施

- 各省庁支援施策を選定都市に集中投入
- 取組状況フォローアップの評価基準作りへの参画



## SDGs未来都市選定都市一覧

No.	提案者名	提案全体のタイトル
1	北海道	北海道価値を活かした広域SDGsモデルの構築
2	北海道札幌市	次世代の子どもたちが笑顔で暮らせる持続可能な都市・「環境首都・SAPPORO」
3	北海道ニセコ町	環境を生かし、資源、経済が循環する自治のまち「サステナブルタウンニセコ」の構築
4	北海道下川町	未来の人と自然へ繋ぐしもかわチャレンジ2030
5	宮城県東松島市	全世代グロウアップシティ東松島
6	秋田県仙北市	IoT・水素エネルギー利用基盤整備事業
7	山形県飯豊町	農村計画研究所の再興『2030年も「日本で最も美しい村」であり続けるために』
8	茨城県つくば市	つくばSDGs 未来都市先導プロジェクト
9	神奈川県	いのち輝く神奈川 持続可能な「スマイル100歳社会」の実現
10	神奈川県横浜市	SDGs未来都市・横浜 ～“連携”による「大都市モデル」創出～
11	神奈川県鎌倉市	持続可能な都市経営「SDGs 未来都市かまくら」の創造
12	富山県富山市	コンパクトシティ戦略による持続可能な付加価値創造都市の実現
13	石川県珠洲市	能登の先端“未来都市”への挑戦
14	石川県白山市	白山の恵みを次世代へ贈る「白山SDGs未来都市2030ビジョン」
15	長野県	学びと自治の力による「自立・分散型社会の形成」
16	静岡県静岡市	「世界に輝く静岡」の実現 静岡市5大構想×SDGs
17	静岡県浜松市	浜松が「五十年、八十年先の『世界』を富ます」
18	愛知県豊田市	みんながつながる ミライにつながるスマートシティ
19	三重県志摩市	持続可能な御食国の創生
20	大阪府堺市	「自由と自治の精神を礎に、誰もが健康で活躍する笑顔あふれるまち」
21	奈良県十津川村	持続可能な森林保全及び観光振興による十津川村SDGsモデル構想(仮称)
22	岡山県岡山市	誰もが健康で学び合い、生涯活躍するまちおかやまの推進
23	岡山県真庭市	地域エネルギー自給率100% 2030“SDGs”未来杜市真庭の実現 ～持続的に発展する農山村のモデルを目指して(私がわたしらしく生きるまち)～
24	広島県	SDGsの達成に向けて平和の活動を生み出す国際平和拠点ひろしまの取組を加速する ～マルチステイクホルダー・パートナーシップによるSDGsの取組の強化～
25	山口県宇部市	「人財が宝」みんなで作る宇部SDGs推進事業 ～「共存同栄・協同一致」の更なる進化～
26	徳島県上勝町	SDGsでSHLs(Sustainable Happy Lives)持続可能な幸福生活
27	福岡県北九州市	北九州市SDGs未来都市
28	長崎県壱岐市	壱岐生き対話型社会「壱岐(粋)なSociety5.0」
29	熊本県小国町	地熱と森林の恵み、人とのつながりがもたらす持続可能なまちづくりを目指して

※都道府県・市区町村コード順



## 自治体SDGsモデル事業選定事業一覧

No	提案者名	モデル事業名
1	北海道ニセコ町	環境を生かし、資源、経済が循環する「サステナブルタウンニセコ」の構築
2	北海道下川町	SDGsパートナーシップによる良質な暮らし創造実践事業
3	神奈川県	SDGs社会的インパクト評価実証プロジェクト
4	神奈川県横浜市	“連携”による横浜型「大都市モデル」創出事業
5	神奈川県鎌倉市	持続可能な都市経営「SDGs 未来都市かまくら」の創造
6	富山県富山市	LRTネットワークと自立分散型エネルギーマネジメントの融合によるコンパクトシティの深化
7	岡山県真庭市	永続的発展に向けた地方分散モデル事業
8	福岡県北九州市	地域エネルギー一次世代モデル事業
9	長崎県壱岐市	Industry4.0を駆使したスマート6次産業化モデル構築事業
10	熊本県小国町	特色ある地域資源を活かした循環型の社会と産業づくり

※都道府県・市区町村コード順

# 選定されたSDGs未来都市

緑字：SDGs未来都市（自治体SDGsモデル事業含む）  
 青字：SDGs未来都市  
 ※道県が選定されている場合は道県全域を着色。



	都市名	提案タイトル
自治体SDGsモデル事業(含む)	北海道二セコ町	環境を生きし、資源、経済が循環する自治のまち「サステナブルタウン二セコ」の構築
	北海道下川町	未来の人と自然へ繋ぐしもかわチャレンジ2030
	神奈川県	いのち輝く神奈川 持続可能な「スマイル100歳社会」の実現
	神奈川県横浜市	SDGs未来都市・横浜 ～“連携”による「大都市モデル」創出～
	神奈川県鎌倉市	持続可能な都市経営「SDGs未来都市かまくら」の創造
	富山県富山市	コンパクトシティ戦略による持続可能な付加価値創造都市の実現
	岡山県真庭市	地域エネルギー自給率100% 2030“SDGs”未来都市真庭の実現～永続的に発展する農山村のモデルを目指して（私がわたしらしく生きるまち）～
	福岡県北九州市	北九州市SDGs未来都市
	長崎県壱岐市	壱岐活き対話型社会「壱岐（粋）なSociety5.0」
	熊本県小国町	地熱と森林の恵み、人とのつながりがもたらす持続可能なまちづくりを目指して
SDGs未来都市	北海道	北海道価値を活かした広域SDGsモデルの構築
	北海道札幌市	次世代の子どもたちが笑顔で暮らせる持続可能な都市・「環境首都・SAPP_RO」
	宮城県東松島市	全世代グロウアップシティ東松島
	秋田県仙北市	IoT・水素エネルギー利用基盤整備事業
	山形県飯豊町	農村計画研究所の再興『2030年も「日本で最も美しい村」であり続けるために』
	茨城県つくば市	つくばSDGs 未来都市先導プロジェクト
	石川県珠洲市	能登の先端“未来都市”への挑戦
	石川県白山市	白山の恵みを次世代へ贈る「白山SDGs未来都市2030ビジョン」
	長野県	学びと自治の力による「自立・分散型社会の形成」
	静岡県静岡市	「世界に輝く静岡」の実現 静岡市5大構想×SDGs
	静岡県浜松市	浜松が「五十年、八十年先の『世界』を富ます」
	愛知県豊田市	みんながつながる ミライにつながるスマートシティ
	三重県志摩市	持続可能な御食国の創生
	大阪府堺市	「自由と自治の精神を礎に、誰もが健康で活躍する笑顔あふれるまち」
	奈良県十津川村	持続可能な森林保全及び観光振興による十津川村SDGsモデル構想（仮称）
	岡山県岡山市	誰もが健康で学び合い、生涯活躍するまちおかやまの推進
	広島県	SDGsの達成に向けて平和の活動を生み出す国際平和拠点ひろしまの取組を加速する～マルチステイクホルダー・パートナーシップによるSDGsの取組の強化～ ～「共存同栄・協同一致」の更なる進化～
	山口県宇部市	「人材が宝」みんなで作る宇部SDGs推進事業 ～「共存同栄・協同一致」の更なる進化～
	徳島県上勝町	SDGsでSHLs (Sustainable Happy Lives) 持続可能な幸福な生活

設置趣旨(資料) - 344

- SDGsの理念を踏まえた「NISEKO生活・モデル地区形成事業」を通じて、地域経済の活性化に資する環境配慮型住宅群建設、人口増加に伴う住宅不足の解消、ヒートショックの予防とエネルギーコストの削減、地域運営組織などによる活発な自治活動などを進め、ニセコのブランド価値を高める。

＜取組課題＞  
地域経済循環と「稼ぐ力」の強化

経済

観光産業  
創業  
インフラ

- 観光目的税の導入検討・実施
- 創業支援・企業進出支援
- 下水道等基礎インフラの整備

＜取組課題＞  
安心して住み続けられる地域コミュニティの形成

社会

- 住まい ● 集合住宅建設時の固定資産税減免
- 交通 ● ローカスマート交通の構築
- 市民参加 ● 情報共有と住民参加のまちづくり

三側面をつなぐ統合的取組  
NISEKO生活・モデル地区構築事業

＜取組課題＞  
省エネ、再エネ導入の促進、資源循環

環境

- 地域エネルギー ● JRニセコ駅前への面的地域熱供給の導入
- 環境配慮 ● 環境に配慮した個別・集合住宅の建設促進
- 環境配慮型象徴的新庁舎の建設設置趣旨(資料) - 345



まちづくり町民講座



地域経済循環図(稼ぐ力の分析)



地域資源を活用した地域熱供給(ニセコ駅前)

- 町の市街地に「NISEKO生活」を体現する生活空間である約9haのモデル地区を形成
- SDGsの理念を踏まえた、景観に配慮した高気密・高断熱住宅、多様な年齢・所得構成、活発な自治活動が担保されたモデル地区の形成を目指す



- ICTやIoTを活用した伐採・造林から加工流通林業のシームレス産業化、健康省エネ住宅の主流化、除雪体制や災害対応、森林バイオマスを中心とした再生可能エネルギーの利用拡大等の事業について、SDGsパートナーシップセンターを構築・活用し、各側面における相乗効果を発揮しながら推進する。

### <取組課題>

人材育成と先端技術導入による  
収益向上と地消地産の循環型経済

## 経済

循環型経済

人材確保、  
生産性

- 林業の川上～川下のシームレス産業化
- 農産物の地域循環型流通
- 地域内経済循環を促すポイントシステム導入
- 多様な人材登用、生産効率向上に向けた先端技術導入実証



林業のシームレス産業化



一の橋バイオビレッジ

### 三側面をつなぐ統合的取組

- ① 都市と地域のためのSDGsパートナーシップ拠点構築
- ② 一の橋集落における多様な地域人材登用による産業創出

### <取組課題>

森林バイオマスを中心とした脱炭素社会

脱炭素

ゼロエミッション

- 森林バイオマス利用拡大
- 一の橋バイオビレッジ脱炭素コミュニティ
- 省エネ家電レンタルシステム構築
- ゼロエミッションとエシカル消費促進

設置趣旨(資料)

### <取組課題>

誰もが希望を持ちながら健康で  
安心して暮らせる社会条件整備

## 社会

住まい

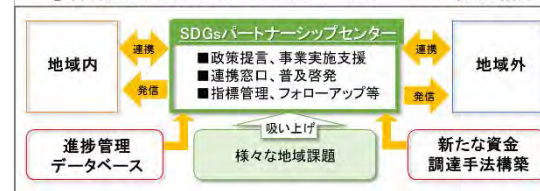
安心・安心

人材育成

- 居住環境計画、健康省エネ住宅の推進
- 医療介護福祉連携強化、子育て支援
- 除雪システム高効率化、レジリエンス強化
- 未来人材育成、町民参加推進

SDGsパートナーシップセンターにより内外の主体が連携し、地域課題の解決を目指す。

### ① 都市と地域のためのSDGsパートナーシップ拠点構築

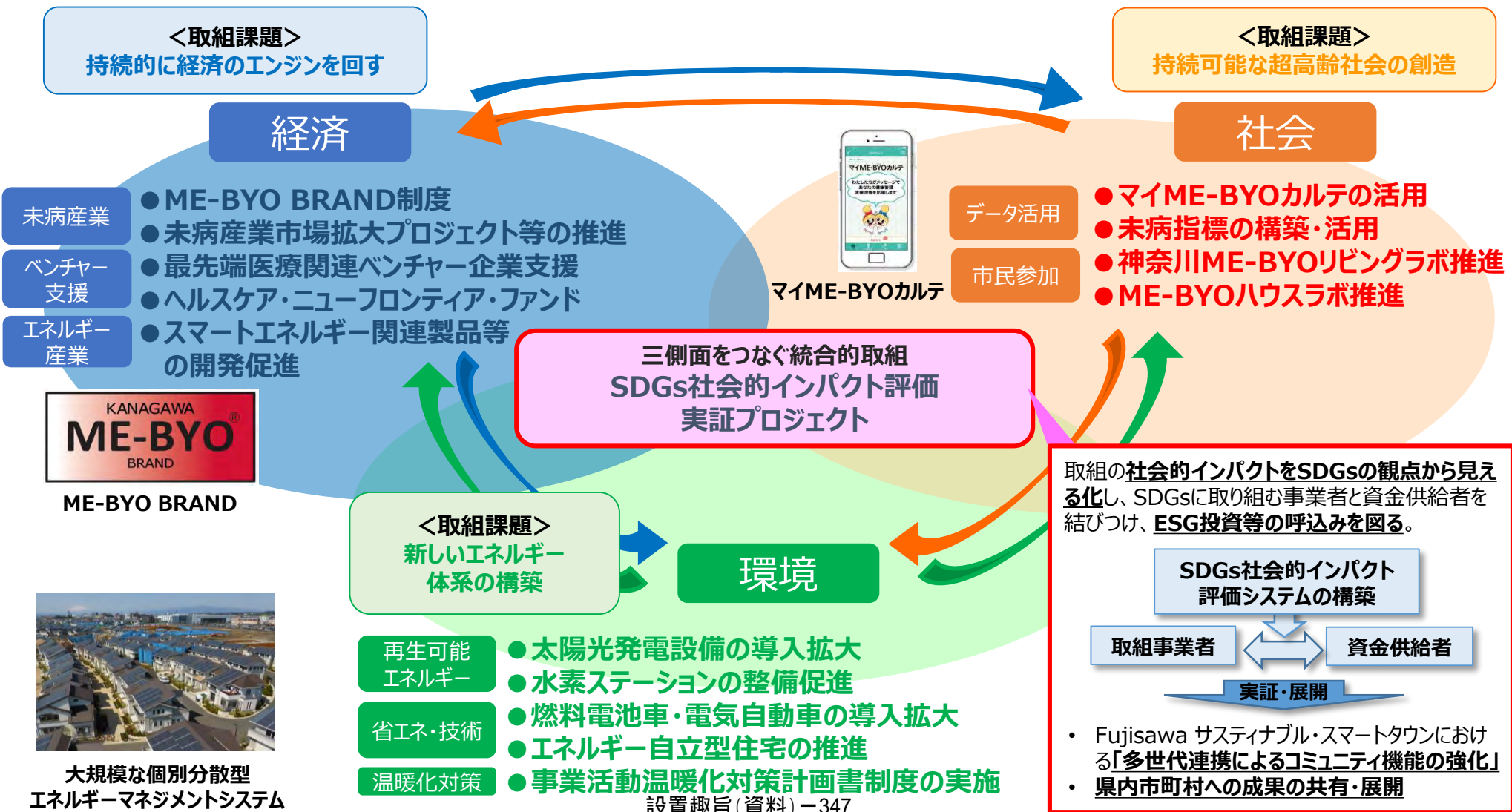


### 実践の場

### ② 一の橋集落における多様な地域人材登用による産業創出

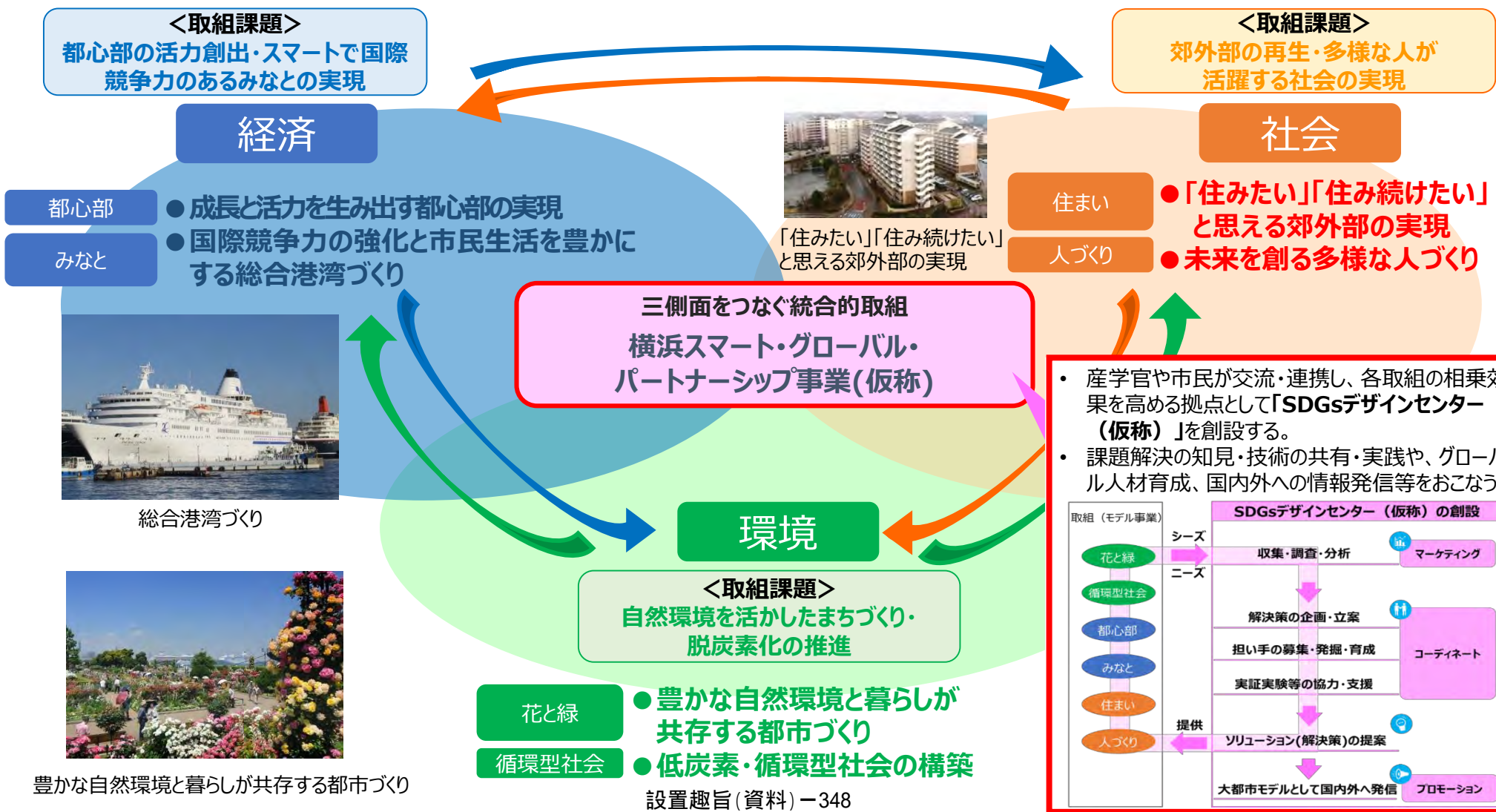


- 「いのち輝く神奈川」の実現を目指して、健康寿命の延伸に向けた未病産業の創出やデータヘルスの推進、新たなエネルギー体系の構築に向けたZEH、FCVの導入促進を進めるとともに、これらの取組への民間投資の促進に向けたSDGs社会的インパクト評価システムを構築し、モデル地区において実証事業を行う。



# “連携”による横浜型「大都市モデル」創出事業

- 環境・社会・経済面の課題解決に向けたモデル事業の推進のため、横浜スマート・グローバル・パートナーシップ事業（仮称）を通じ、ステークホルダー間の交流を深化させ、取組間の連携を図り、住民・事業所などの「市民力」を最大限発揮できる仕組みを構築する。



- 市の総合計画について、SDGsの理念を掲げ、市民参画やEBPMにより改定する。実行に当たっては、計画の推進に寄与する取組リスト化や取組に対する特典還元により、実効性を担保する。また、先行モデルとして歴史的建造物を改修し、働く・交流・歴史と文化を継承する場として、情報発信する。

### <取組課題>

「働くまち鎌倉」「住みたい・住み続けたいまち鎌倉」の実現

## 経済

雇用創出

住まい方/  
働き方

- イノベーションを生む新しい交流拠点整備
- 新しいライフ・ワークスタイルの提案  
(東京への通勤といった画一的なスタイルから脱却し、職住近接のまちをつくる)
- 公的不動産の利活用による企業誘致



まちの社員食堂



まちの社員寮 (近日オープン)



モデルプロジェクトを行う古民家 (旧村上邸)

### <取組課題>

市民自治の推進・共生社会の実現・長寿社会のまちづくり

## 社会



鎌倉リビングラボ

市民自治

健康長寿

- 鎌倉リビングラボの全市展開
- (仮)市民活動推進条例の策定
- 長寿社会のまちづくり
- 鎌倉版地域包括ケアの構築

三側面をつなぐ統合的取組  
持続可能な都市経営  
「SDGs未来都市かまくら」の創造

## 環境

### <取組課題>

自然・歴史・文化の継承  
市民の安全な生活基盤づくり

連携・共創

交通

- 市民・NPO・来訪者・企業との共創による環境(景観)活動の推進
- 鎌倉ロードプライシング推進 (渋滞対策)

- 古都としての風格を保ちながら、生きる喜びと新しい魅力を創造するまちを目指す。
- 総合計画に自治体SDGsを導入するとともに、実現に向けた新たな仕組みと先行モデルプロジェクトを推進する。

- ①総合計画に自治体SDGs導入
- ②計画を実現するための新たな仕組みづくり
  - ・EBPM推進
  - ・SIBの試行
  - ・地域資産の設定・可視化
  - ・鎌倉リビングラボ
- ③先行モデルプロジェクト  
(古民家を活用したSDGsショーケース)



# LRTネットワークと自立分散型エネルギー・ネットワークの融合によるコンパクトシティの深化

持続可能な地域公共交通網の形成や、自立分散型エネルギー・ネットワークとの融合を図ることにより、都市レジリエンスを強化し、コンパクトシティの深化・充実を目指す。さらに、コンパクトシティ戦略の推進による成果として拡大する高齢者等の外出・交流機会を活用し、IoT技術を利用した歩行補助車の整備や、地域包括ケアシステムの構築等により、すべての世代の健康・安心な生活の実現を図る、ヘルシー & スマートシティの形成に取り組む。

### <取組課題>

技術・社会イノベーションの創出

## 経済

産業

再生可能エネルギー

- えごま6次産業化推進
- 農山村低炭素化モデルの構築  
(再生可能エネルギーを活用した高付加価値作物の栽培実証)



えごま関連商品



植樹体験

### <取組課題>

低炭素・エネルギー効率の改善

- エネルギー ● 木質バイオマス利用計画策定
- 環境教育 ● 未来に繋ぐ小学生植樹体験
- 自然体験 ● 呉羽丘陵・フットパス検討

## 環境

### <取組課題>

持続的な付加価値の創造

## 社会

まちづくり

交通

福祉

- 富山駅周辺地区まちづくり
- LRTネットワーク形成
- 交通空間賑わい創出
- 健康長寿コンシェルジュ・サービスの推進 等



交通空間賑わい創出

三側面をつなぐ統合的取組  
LRTネットワークと  
自立分散型エネルギー・ネットワークの  
融合によるコンパクトシティの深化

LRTネットワーク等の公共交通活性化施策に加え、地域資源の地産地消を達成する自立分散型エネルギー・ネットワークと組み合わせることにより、コンパクトシティを深化させ、持続可能な付加価値創造都市を目指す。



LRTネットワーク



自立分散型エネルギー・ネットワーク



IoT活用によるヘルシー & スマートシティ

コンパクトシティ戦略による「健康」「QOL」「低炭素」「防災」等の付加価値検証と国際展開の推進



- 中山間地域における地方分散型のモデル地域を目指し、人口減少の抑制と年齢構成の偏在の解消に向け、既に効果が発現している地域エネルギー100%に向けた取組を強化。地域資源を活用したCLT等の木材需要拡大、バイオ液肥を活用した農業推進、独自の観光事業の促進など循環型の「回る経済」を確立する。

＜取組課題＞  
地域資源を活用した  
「回る経済」の確立

## 経済

木質資源

- 木質バイオマス発電の推進
  - CLT活用等木材需要の拡大
- 農業
- 資源循環・環境保全型農業の推進
- 観光
- 観光地域づくり



CLTを活用したホテル



バイオ液肥・バイオガス実証プラント

三側面をつなぐ統合的取組  
永続的発展に向けた  
地方分散モデル事業

## 環境

＜取組課題＞  
地域エネルギー自給率100%、  
木質資源活用によるCO2排出量削減

地域エネルギー

- 持続可能な森林づくり
- 生ごみ資源化
- マイクロ・小水力発電の推進

設置趣旨(資料) - 351

＜取組課題＞

環境に配慮した経済活動を行うことのできる人材育成

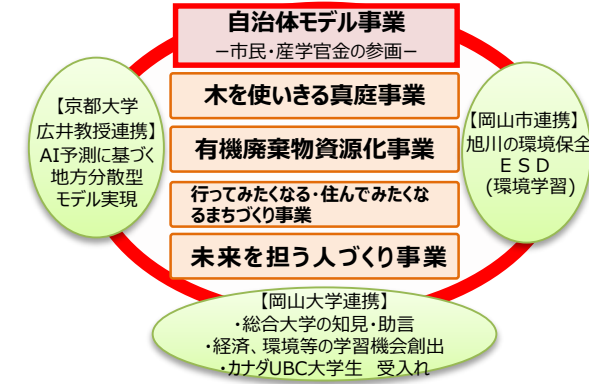
## 社会

人材育成

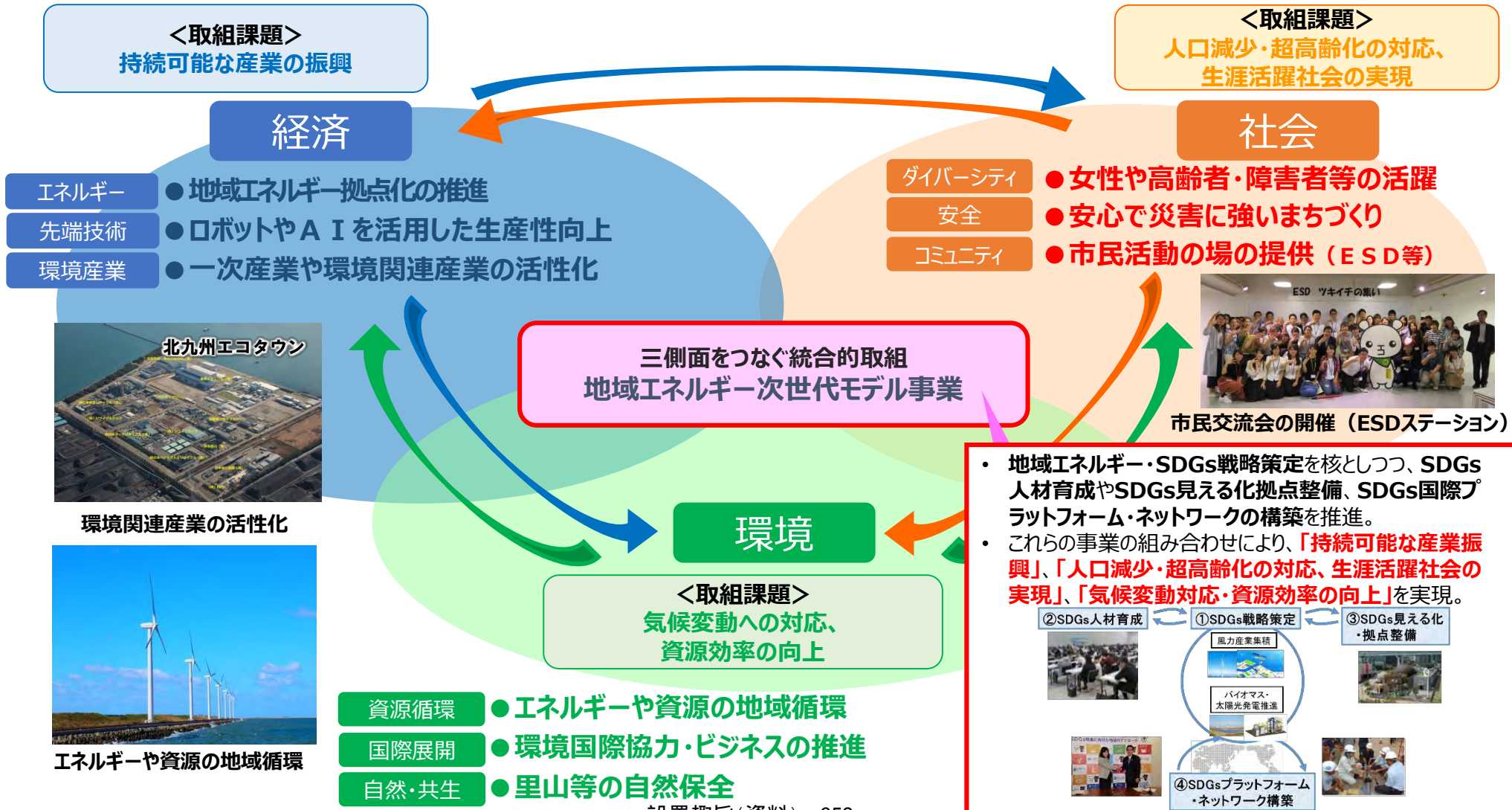
普及啓発

- 経済及び環境における学習機会の創出
- グローバル人材育成
- 資源の分別の推進

- エネルギー自給率100%達成や地産地消によりお金が市内で循環する「回る経済」を確立する。
- 観光DMOと連携した自転車のまちづくりなどの「行ってみたいくなる・住んでみたいくなるまちづくり事業」等を通じて、若者、関係人口、移住者を増やし、人口減少や地域経済衰退の負の連鎖を断ち切る「永続的発展」のモデルを構築する。



- エネルギーを核としつつ、技術力・市民力を活かした課題解決事業を展開し、国内外へ普及展開する。
- 具体的には、低炭素エネルギーの振興や環境産業の活性化、女性や高齢者・障害者の活躍、エネルギー・リサイクル産業の技術向上と海外展開等を進める。



- 農業のスマート化、市民社会への先進技術導入を目指し、IoT及びAIを実装する。これにより農業の収益性を高め、UIターン者等の増加につなげる。また、島内でのIoT人材の育成を図り、雇用を拡大するとともに、島内外間のコミュニケーション環境を強化し、環境に寄与する行動の啓蒙を行う。

<取組課題>

1次産業のIndustry4.0による垂直統合

経済

農業

雇用創出

地産地消

- 収穫量の全データ化、生産工程の体系化
- 出荷場等への自動運転による輸送
- 新規取引先の開拓、企業誘致
- 地産地消 ECマーケットの確立

<取組課題>

新たな交流環境の実現

社会

人材育成、  
雇用創出  
市民参加

- 6次産業システム管理を行う人材育成
- IoT運用業務による新たな雇用の創出
- 市民共創の「みらい創り対話会」の開催

三側面をつなぐ統合的取組  
Industry4.0を駆使した  
スマート6次産業化モデル構築

環境

<取組課題>  
環境ナッジの実施

人材育成

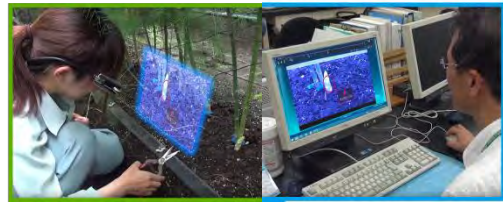
環境教育

- 島外大学生および島内高校生によるイノベーションプログラム実施
- 環境への理解促進につながるイベント実施 等



壱岐なみらい創りプロジェクト

現場映像の共有 遠隔による作業支援



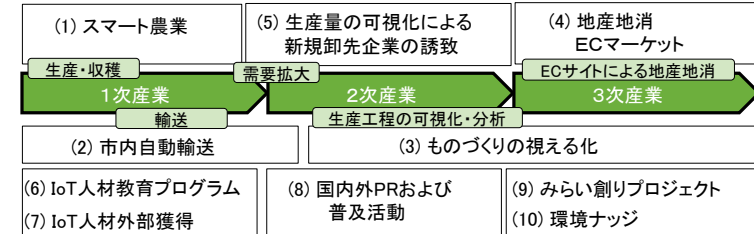
アスパラ栽培のスマート化



イノベーションプログラム

- 多様なステークホルダーからなる「壱岐なSociety5.0活動推進事務局」を設置し、農業のスマート化を図る。
- 取組を通じて、IoT人材の育成や先進技術の市民生活・環境改善への応用を進め、持続可能な地域循環モデルを構築する。

Industry4.0を駆使したスマート6次産業化モデル構築



- 地域資源を活かし、町主体の公正を担保した開発計画による地熱資源の有効活用や、未利用熱水を活用したバイナリー発電の利用拡大検討、持続可能な公共交通確保のためのカーシェアリング導入検討などの三側面の取組を進める。更に、パートナーシップの強化や地域における自立的・持続的な経済活動構築のため、産学官民による交流・研究拠点を目指し、体制・施設の整備を行う。

＜取組課題＞  
地域資源の利活用

経済

地熱資源

- 地熱資源の多面的活用

森林資源

- 森林資源の有効活用及び高付加価値化



地熱発電所  
(地域住民による合同会社が運営)



温泉旅館の源泉を活用した

バイナリー発電所

出典：内閣府「SDGsと地域資源の活用について」  
<https://www.chisou.go.jp/teki/kankyo/teian/pdf/result01.pdf>

＜取組課題＞

交流人口の拡大、  
地域内コミュニティの維持

社会

公正

- 地域資源活用における公正の確保

交通

- 地域主体で運営するコミュニティ  
交通システムの構築



乗合タクシー (EV車)

三側面をつなぐ統合的取組  
地熱をはじめとする  
エネルギー研究・交流拠点づくり

環境

＜取組課題＞

町内が一体となった  
低炭素行動の実現

エネルギー

- 木質バイオマスボイラー設備導入、  
未利用資源を活用した発電推進

低炭素

- 低炭素型森林経営のさらなる推進

本員参加

- コミュニティ活動によるエコ推進

- 地熱や森林という地域資源を活かした循環型の社会と産業づくりを目指す。
- 資源活用に向けた産学官民による交流・研究拠点としての体制及び拠点施設を整備し、地熱と森林資源活用に関する調査研究、産学官民の交流プログラム、専門人材育成等を推進する。

「旧西里小学校」をステージにした自治体SDGs実装・推進



- 地熱と森林資源活用に関する調査研究拠点(地域PPS等)
- 産学官民の対話と交流の拠点
- SDGs推進のための人材育成と交流の拠点

## 地域再生計画

### 1 地域再生計画の名称

世界が注目！ 蓄電デバイス産業が集積するまちづくり

### 2 地域再生計画の作成主体の名称

山形県西置賜郡飯豊町

### 3 地域再生計画の区域

山形県西置賜郡飯豊町の全域

### 4 地域再生計画の目標

#### 4-1 地域の現状

本町は、豊かな自然と美しい農山村景観を保全しながら、長年培われた郷土の文化を継承し、地域資源の活用によるにぎわいを再現させ、人口減少に歯止めをかける取り組みを行ってきた。広大な森林の活用と循環型社会を目指したバイオマスタウン構想をはじめ、どぶろく特区の取得、農家民宿を舞台とした教育旅行・台湾インバウンドの受入や都市との交流による誘客拡大、特産品開発による6次産業化や高円寺チャレンジショップの運営など、町内経済の底上げに一定の成果が見られている。

#### 4-2 地域の課題

しかしながら、住民の多くが経済基盤としている町内企業の状況は、大手企業の下請けとなる中小の製造業がほとんどであり、グローバル社会のなかで、先行きに不透明感を漂わせている。賃金水準もさることながら、臨時や派遣などの非正規労働者も多く、若者の安定した雇用の場の確保が課題である。

長期的な視座に立って、農山村が経済的自立を図るためには、農山村が持つ新しい価値や魅力、可能性を見出すこと、そして、自然・文化と科学技術の融合を可能にすることで企業が成長し、新しい産業が生まれ、雇用拡大や地域活性化に結び付けることが重要である。

#### 4-3 今後の目標

そのため、本町では、山形大学が重要プロジェクトとして位置付ける有機エレクトロニクス蓄電デバイス部門（リチウムイオン電池）の開発研究拠点（山形大学 x EV飯豊研究センター）を本年1月に整備した。当該施設は電池製造の全工程を担うパイロットプラントを有し、現在、国内外の企業45社が研究に参加を予定している。

また、研究開発と人材育成を担う山形大学と、起業・新分野進出のコーディネーターや支援を行う山形銀行との3者連携協力に関する協定を同センター完成と同

時に締結し、研究開発による実用化と事業化を目指した取り組みを開始した。

今後、この開発研究拠点の機能を増強し、実用化によるベンチャー等の起業や立地、既存企業の新分野進出のための財政的支援を実施することで、世界が注目する蓄電デバイス関連産業の集積をはかり、雇用拡大と経済基盤の強化を目的とするものである。

**【数値目標】**

事業	蓄電デバイス研究開発拠点増強による 関連産業集積化事業		年 月
	K P I 関連の起業・立地・新分野 進出の企業数	関連起業・進出等による 町内雇用者増数	
申請時	0 社	0 人	H28.3月
初年度	1 社	0 人	H29.3月
2年目	1 社	2 人	H30.3月
3年目	2 社	13 人	H31.3月
4年目	4 社	45 人	H32.3月

**5 地域再生を図るために行う事業**

**5-1 全体の概要**

5-2 (3) に記載

**5-2 第5章の特別の措置を適用して行う事業**

まち・ひと・しごと創生寄附活用事業に関する寄附を行った法人に対する特例(内閣府)：【A2007】

(1) 事業名： 世界が注目！ 蓄電デバイス産業が集積するまちづくり  
(蓄電デバイス研究開発拠点増強による関連産業集積化事業)

(2) 事業区分： ローカルイノベーション

(3) 事業の目的・内容

(目的)

a) 地域の現状

本町は、豊かな自然と美しい農山村景観を保全しながら、長年培われた郷土の文化を継承し、地域資源の活用によるにぎわいを再現させ、人口減少に歯止めをかける取り組みを行ってきた。広大な森林の活用と循環型社会を目指したバイオマスタウン構想をはじめ、どぶろく特区の取得、農家民宿を舞台とした教育旅行・台湾インバウンドの受入や都市との交流による誘客拡大、特産品開発による6次産業化や高円寺チャレンジショップの運営など、町内経済の底上げに一定の

成果が見られている。

#### b) 地域の課題

しかしながら、住民の多くが経済基盤としている町内企業の状況は、大手企業の下請けとなる中小の製造業がほとんどであり、グローバル社会のなかで、先行きに不透明感を漂わせている。賃金水準もさることながら、臨時や派遣などの非正規労働者も多く、若者の安定した雇用の場の確保が課題である。

長期的な視座に立って、農山村が経済的自立を図るためには、農山村が持つ新しい価値や魅力、可能性を見出すこと、そして、自然・文化と科学技術の融合を可能にすることで企業が成長し、新しい産業が生まれ、雇用拡大や地域活性化に結び付けることが重要である。

#### c) 今後の目標

そのため、本町では、山形大学が重要プロジェクトとして位置付ける有機エレクトロニクス蓄電デバイス部門（リチウムイオン電池）の開発研究拠点（山形大学 x EV飯豊研究センター）を本年1月に整備した。当該施設は電池製造の全工程を担うパイロットプラントを有し、現在、国内外の企業45社が研究に参加を予定している。

また、研究開発と人材育成を担う山形大学と、起業・新分野進出のコーディネーターや支援を行う山形銀行との3者連携協力に関する協定を同センター完成と同時に締結し、研究開発による実用化と事業化を目指した取り組みを開始した。

今後、この開発研究拠点の機能を増強し、実用化によるベンチャー等の起業や立地、既存企業の新分野進出のための財政的支援を実施することで、世界が注目する蓄電デバイス関連産業の集積をはかり、雇用拡大と経済基盤の強化を目的とするものである。

#### (事業の内容)

##### ・蓄電デバイス開発拠点増強による関連産業集積化事業

本町の所有建物である山形大学 x EV飯豊研究センターに解析研究棟を付設し、材料開発から安全実証までの一貫開発が可能な研究施設として国内外企業へ参加誘発を行う。更に、研究個室の不足に対応するため、貸し研究室の増設を行う。これらのセンター拠点機能の増強により、研究参加企業の加速化を進めることで、実証試験や実用化のための企業研究部門の進出や地元企業の受注拡大に結び付け、町内雇用の創出をはかる。

また、研究参加企業との関わりを重視しながら、研究成果実用化による起業や蓄電デバイス関連産業の移転立地、既存企業の新分野進出において、工場や事務所の設置、機械設備等の購入など必要な経費の一部を町が助成し、町内雇用の創出と同産業の一大集積化をはかる。

起業や移転立地、機械設備等の整備に対する補助要件、補助金額は次のとおり

とする。

＜創業支援補助＞ 起業

対 象：本町で創業する企業で、土地賃借料や工場等建設費、機械設備購入費、その他創業に必要な経費（資本金を除く）を対象とする。

補助金額：補助対象経費の30%以内で、上限を500万円とする。

＜設備投資支援補助＞ 移転立地、新分野進出

対 象：本町へ関連事業所を設ける企業、または蓄電デバイス関連分野に進出する町内既存企業で、用地造成費や工場等建設費（増改築を含む）、機械設備等購入費（更新を除く）を対象とする。

補助金額：補助対象経費の30%以内で、上限は、新たな正規雇用者数に応じ最高1億円とし、予算の範囲内で交付する。

＜雇用促進補助＞ 起業、移転立地、新分野進出

対 象：創業支援補助または設備投資支援補助を受ける企業で、新たに正規雇用した町内者に対して支払った賃金・手当を対象とする。

補助金額：正規雇用者1名につき20万円以内で、上限を100万円とする。

→各年度の事業の内容

**蓄電デバイス研究開発拠点増強による関連産業集積化事業**

初年度) 山形大学 x EV飯豊研究センターに付設予定の解析研究棟について、敷地の地質調査業務、並びに建設実施設計業務を委託する。

研究実用化のために起業・移転立地等を行う事業者に対して、事務所開設等費用等の助成を行う。

2年目) 山形大学 x EV飯豊研究センターに、リチウムイオン電池搭載車両のリバースエンジニアリングによる部品状態検証スペースを備えた解析研究棟を付設建設する。

研究実用化のために起業・移転立地等を行う事業者に対して、事務所開設等費用等の助成を行う。

3年目) 山形大学 x EV飯豊研究センターに増設する貸し研究室の建設を行う。研究実用化のために起業・移転立地等を行う事業者に対して、事務所開設等費用等の助成を行う。

4年目) 研究実用化のために起業・移転立地等を行う事業者に対して、事務所開設等費用等の助成を行う。



(4) 地方版総合戦略における位置付け

当町のまち・ひと・しごと創生総合戦略においては、山形大学 x E V 飯豊研究センターを拠点として、新たな産業創出や雇用創出の施策を定めており、「蓄電デバイス研究開発拠点増強による関連産業集積化事業」は、これらを加速的に実施して関連産業集積地の形成をはかる事業である。

また、総合戦略の基本目標として、町内起業数（現状：2社→H31：10社）、町内従業員数（現状：2,574人→H31：2,650人）を定めており、当該事業は、まさにこの目標達成に直接寄与するものである。

(5) 事業の実施状況に関する客観的な指標（重要業績評価指標（KPI））

事業	蓄電デバイス研究開発拠点増強による 関連産業集積化事業		年月
	KPI	関連の起業・立地・新分野 進出の企業数	
申請時	0社	0人	H28.3月
初年度	1社	0人	H29.3月
2年目	1社	2人	H30.3月
3年目	2社	13人	H31.3月
4年目	4社	45人	H32.3月

(6) 事業費

(単位：千円)

蓄電デバイス研究 開発拠点増強に よる関連産業集 積化事業	年度	H28	H29	H30	H31
	事業費計		12,500	103,500	62,500
区分	委託料	12,000	3,000	2,500	0
	工事請負費	0	100,000	20,000	0
	補助金	500	500	40,000	70,000

(7) 寄附の見込額

(単位：千円)

蓄電デバイス研究 開発拠点増強に よる関連産業集 積化事業	年度	H28	H29	H30	H31
	事業費計		12,500	103,500	62,500
寄附額計		6,000	12,000	17,000	20,000
寄附法人	電気部品製造業	5,000	8,000	11,000	13,000

	自動車部品製造業	300	1,500	2,000	2,500
	機械製造業	200	1,000	1,500	1,500
	証券投資業	200	1,000	1,000	1,000
	設計コンサル業	300	500	1,500	2,000

#### (8) 事業の評価の方法（P D C Aサイクル）

##### （評価の手法）

事業のK P Iである蓄電デバイス関連の「起業・立地・新分野進出の企業数」、「関連起業・進出等による町内雇用者増数」について、実績値を町ホームページで公表する。また、中小企業振興審議会（地元企業代表のほか、住民代表、商工会、企業支援機関、金融機関で構成）で事業の結果を検証し、次年度以降の事業手法の改善を行う。

##### （評価の時期・内容）

毎年度当初（4月）に外部有識者（中小企業振興審議会委員・オブザーバー）による前年度実績に対する効果検証を行い、当該年度以降の取組方針を決定する。

##### （公表の方法）

目標の達成状況については、検証後速やかに町ホームページで公表する。

#### (9) 事業期間 平成28年8月～平成32年3月

### 5-3 その他の事業

#### 5-3-1 地域再生基本方針に基づく支援措置

該当なし

#### 5-3-2 支援措置によらない独自の取組

##### 宿泊施設等整備支援事業

事業概要：地方創生応援税制を活用した事業とは別に、大学関係者や企業研究者の宿泊施設（仮称：飯豊寮）を地元民間資本で整備し、町が事業費を補助する。更に、併設するコワーキングスペースにおいて、ワークショップや地元企業・地域住民との情報交換や交流会を開催し、関連産業集積化事業を側面から支援する。

実施主体：山形県西置賜郡飯豊町

事業期間：平成28年度～平成32年度

## 6 計画期間

地域再生計画認定の日から平成32年3月31日まで

## 7 目標の達成状況に係る評価に関する事項

### 7-1 目標の達成状況に係る評価の手法

事業のKPIである蓄電デバイス関連の「起業・立地・新分野進出の企業数」、「関連起業・進出等による町内雇用者増数」について、実績値を町ホームページで公表する。また、中小企業振興審議会（地元企業代表のほか、住民代表、商工会、企業支援機関、金融機関で構成）で事業の結果を検証し、次年度以降の事業手法の改善を行う。

### 7-2 目標の達成状況に係る評価の時期及び評価を行う内容

毎年度当初（4月）に外部有識者（中小企業振興審議会委員・オブザーバー）による前年度実績に対する効果検証を行い、当該年度以降の取組方針を決定する。

### 7-3 目標の達成状況に係る評価の公表の手法

目標の達成状況については、検証後速やかに町ホームページで公表する。

出典：飯豊町 地方創生応援税制の認定事業より  
<https://www.town.iide.yamagata.jp/001/zigyoutantai.pdf>

学校法人赤門学院

(仮称) モビリティシステム専門職大学

学長予定者 清水 浩 様

山形県飯豊町長 後藤 幸平



(仮称) モビリティシステム専門職大学の早期設立に関する要望書

錦秋の候、貴職におかれましては益々ご清栄のこととお慶び申し上げます。また、貴法人におかれましては、長きにわたる自動車整備士育成により1万3千人以上の整備士人材を輩出されるとともに、山形大学との協力により電気自動車やハイブリッド車など次世代自動車にも対応できる人材育成に取り組んでいただいておりますことに厚くお礼申し上げます。

さて、少子高齢化社会の到来を背景に、国立社会保障・人口問題研究所推計によると、2060年の本町人口は3,300人に減少すると推計され、このような人口減少や人口構成の急激な変化は、事業活動の縮小や就労環境の変化といった地域経済への影響を始め、地域コミュニティ活動の停滞といった地域活力の衰退を招くものと懸念しております。こうした人口減少や社会環境の変化による影響を克服し、地方創生の取り組みを推進していくためには、地域の特性を理解し、地域経済の発展を図る創造的な能力と実践的な視野をもってグローバル化する社会で活躍し、地域に活力を呼び込む人材が必要とされています。

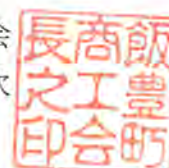
過疎や人口減少に苦悩する地方の小規模自治体の将来を展望したとき、今なすべきことは第一に「地域内での資源循環と活用」、第二に「知識集約型の産業集積」、第三に「環境重視型の社会を牽引する人材の養成」であると考え、『飯豊電池バレー構想』を推進しています。また、本町は「日本で最も美しい村」連合に加盟し、田園散居村の農村景観を守りながら経済的自立を目指すとともに、農村文化継承を柱とするSDGs未来都市の選定を受けて、最先端科学技術の活用や再生エネルギーの生産と活用、蓄電などによって農村社会の復興を目標にしていますが、現状のままでは目標達成は難しい状況であります。こうした状況を打破する取り組みの「要」であり「触媒」となるのが、専門職大学の開学であります。

本町に学びの場を提供し、地域に根ざした高等教育機関である貴法人のこの度の構想は、地方創生の観点からも時宜を得たものであることから、地方創生に資する人材の育成を目指した新たな教育機関である「(仮称) モビリティシステム専門職大学」を早期に設立されますよう要望いたします。

飯商工発第21号  
令和3年6月14日

学校法人 赤門学院  
理事長 國分活妙 様

飯豊町商工会  
会長 富永春次



(仮称)モビリティシステム専門職大学校設立に関する要望書

1700年代自動車が開発され、その後日本に輸入されてから、日本のモータリゼーションは始まったといわれています。本町においても、コメを運搬する車が早くから導入され、そのモータリゼーションと町の産業振興共々、道路の改良等も進み、まちづくりにつながってきた感があります。

本町は以前から自動車産業にかかわりを持ってきた町ではありませんが、国の自動車産業の発展とともに、自動車部品の製造を行ってきた企業が複数あり、最近では2018年デンソー山形が設立されトヨタ系の車種の電装部品製造が行われています。また、それと同時にリチウムイオン電池の性能を試験する山形大学 xEV 飯豊研究センターが2016年開所され、リチウムイオン電池の商業化に向けて本格的な研究開発、性能試験が開始されました。その代表的なものにハイブリッド車、EV 車があり、町では電池バレー構想を策定し、将来に向けて町を挙げて取り組んでいく姿勢を固め、町全体が一気に電動モビリティに傾注してきている状況となっています。

町民・町経済界はこの先進技術に大きな期待を寄せており、その技術開発と普及を専門職大学で実現できないか、また、全国にその技術の成果を普及することができないか大きな可能性に期待をしているところであります。ぜひ早期に専門職大学を開学し、これまで培ってきた飯豊町の夢と希望、そして未来を描く学生達の夢が具現化できる場所になることを切に望んでいます。

**地方における若者の修学・就業の促進に向けて  
—地方創生に資する大学改革—**

平成 29 年 12 月 8 日

地方大学の振興及び若者雇用等に関する有識者会議 最終報告

目 次

1. はじめに .....	1
2. 基本的な問題認識 .....	2
(1) 東京一極集中の現状と課題	
(2) 大学を巡る現状と課題	
(3) 地域産業、若者雇用を巡る現状と課題	
(4) 徹底的な「見える化」の必要性	
3. 地方創生に資する大学改革の方向性 .....	9
(1) 東京の国際都市化への対応	
(2) 地方の特色ある創生に向けた地方大学の対応	
(3) 大学の機能分化の推進	
4. 今後の取組 .....	12
(1) 地方の特色ある創生のための地方大学の振興	
(2) 東京の大学の定員抑制	
(3) 東京における大学の地方移転の促進	
(4) 地方における若者の雇用の創出	
5. おわりに .....	28

## 1. はじめに

平成 26 年に地方創生の取組が開始されて以来、国及び地方の「まち・ひと・しごと創生総合戦略」に基づき、様々な施策が行われてきた。

しかしながら、まち・ひと・しごと創生総合戦略の「地方への新しいひとの流れをつくる」という基本目標については、東京圏への転入超過の改善が見られない状況であり、その大部分は進学時、就職時の若者が占めている。こうした中、全国知事会から、平成 28 年 11 月に「地方創生に資する人材育成・確保等に関する緊急決議」が決議され、地方大学の振興、地方の担い手の育成・確保、大学の東京一極集中の是正、立法措置による東京一極集中の是正の実現等について要望が行われた。

これらを踏まえ、平成 28 年 12 月に閣議決定された「まち・ひと・しごと創生総合戦略（2016 改訂版）」では、「地方を担う多様な人材を育成・確保し、東京一極集中の是正に資するよう、地方大学の振興、地方における雇用創出と若者の就業支援、東京における大学の新增設の抑制や地方移転の促進等についての緊急かつ抜本的な対策を、教育政策の観点も含め総合的に検討」することが盛り込まれた。

これを受け、本年 2 月に、まち・ひと・しごと創生担当大臣の下に本有識者会議が設置された。以来 14 回にわたり活発な議論を行ってきた。本年 5 月には、中間報告をとりまとめ、翌 6 月に閣議決定された「まち・ひと・しごと創生基本方針 2017」において、中間報告の基本方向が盛り込まれた。その後、本有識者会議は具体的な仕組みについて検討を進めてきた。

このたび、本有識者会議において、これまでの議論をまとめ、最終報告という形で具体的な提案をとりまとめた。

今後、政府においては、最終報告に沿って法制度化に取り組むとともに、内閣官房・内閣府のみならず、文部科学省や厚生労働省などの関係省庁が一体となって地方創生の実現に資する取組を行い、地方への新しいひとの流れがつくられることを期待している。

## 2. 基本的な問題認識

### (1) 東京一極集中の現状と課題

「まち・ひと・しごと創生総合戦略」においては、ローカル・アベノミクスの推進等と併せて、東京一極集中の是正を基本目標としているが、現状では、以下のような課題が挙げられる。

① 現在、若者の東京圏への転入超過にみられるように、国内のヒト・モノ・カネが東京に集中し、その結果、わが国の少子化の加速や地方の疲弊などの弊害が表れている。したがって、東京は、さらなる国際都市化の視点から、海外からヒト・モノ・カネを集める視点が重要である。

② 地方圏（東京都、埼玉県、千葉県、神奈川県以外）においては、若者や出生数の大幅な減少が続いており、今後大幅に生産年齢人口が減る可能性が高い中で、地方圏そのものの持続可能性が危ぶまれる状況にある。具体的には、2000 年から 2015 年の間に若者（15～29 歳）人口は、約 3 割減少（1,831 万人→1,299 万人と 532 万人減少）し、出生数は、約 2 割減少（89 万人→72 万人と 17 万人減少）している。

その一方で、近年、東京圏（東京都、埼玉県、千葉県、神奈川県）への 12 万人規模の転入超過が続いており、その要因は、特に、進学時、就職時の学生や若者が中心となっている。とりわけ、高校の所在地県別大学入学者数で見ると大学進学時における東京圏への転入超過は約 7 万人程度と大きな割合を占めている。また、都道府県別の大学進学者収容力に大きな地域差があり、東京都、京都府の大学進学者収容力は約 200%と突出しており、これに続くグループ（愛知県、大阪府等）は 100%から 110%程度であり、それ以外は 100%を切っており、特に長野県、三重県、和歌山県は 40%を切っている。

(注) 大学進学者収容力 = (各県の大学入学定員 / 各県に所在する高校の卒業者のうち大学進学者の数) × 100

③ 大学生の在学地については、全国の大学生（287 万人）の 40%が東京圏（117 万人）に、26%が東京都（75 万人）に、18%が東京 23 区（53 万人）に集中している。特に、平成 14 年に首都圏の既成市街地における工業等の制限に関する法律が廃止されて以降、東京 23 区においては学生数が増加傾向にある一方、東京圏のその他の地域においては、横ばいで推移しており、

東京 23 区への集中は高まっている状況にある。

- ④ また、地方圏における 18 歳人口の減少や若者の大学進学時の転出によって、特に地方の小規模な私立大学については、経営状況が悪化している大学が増えつつある。
- ⑤ 大卒就職者の地元都道府県への残留率の調査によれば、残留率が一番高いのは東京都（76.2%）であり、そのうち約 2/3 は、大学進学時流入者となっている。また、Uターン者の割合については、全体としては過去と同水準で推移しているが、年齢別に見ると 15-29 歳のUターン者の割合が低下しており、就職して一定期間経過後の残留割合が高まっている状況である。
- ⑥ 人口の一極集中が進む東京都は、経済や文化芸術の中心都市である一方、出生率が全国で最も低く、また世界の首都の中で最も自然災害のリスクも高い。こうした観点から過度の東京一極集中を是正すべきであり、東京一極集中の加速化を市場原理の成り行きに任せて看過するのではなく、行政が適切に関与し、国全体の発展を促す必要がある。まち・ひと・しごと創生法第 1 条に、東京圏への人口の過度の集中を是正するという目的が掲げられていることを念頭に取組を進めるべきである。
- ⑦ 依然として続く東京一極集中を本気で是正するためには、個々の地方公共団体の自主的な取組や交付金による誘導策だけでは限界がある。このため、国の責任において、地方大学振興施策のみならず、東京の大学の定員抑制施策をセットにして、立法措置により、抜本的な対策を講じるべきである。加えて、官民を挙げて地方での魅力のある雇用創出や地方への人材還流に向けた対策を強化する必要がある。
- ⑧ なお、東京圏への進学希望が多い理由として、東京にいた方が就職等で有利であると感じることや、一度は都会で生活したいといった率直な希望があること等があるため、東京の大学の定員抑制を検討するに当たっては、このように人々の経済活動等を結果的に制約することにならないように、十分留意する必要がある。

## （2）大学を巡る現状と課題

大学は、地域の「知の拠点」として、これまでも地域における就学機会を提供し、有為な人材を育成するとともに、大学発ベンチャーの創出や地域産業の発展などに貢献してきた。

例えば、国立大学は、時代の要請を受け、自然科学、人文・社会科学等の多様な進学需要に対応する受け皿として幅広く学部・学科等を整備し人材の育成を行うとともに、大学院修了者の 6 割以上を占めるなど、より高度で質の高い専門職業人の育成に努めてきた。また、私立大学も、建学の精神、理念を中心に据え時代の変化に対応しながら特色ある教育を行うとともに、大学の 8 割を占めるなど、量的な側面においても各地域における高等教育機会の確保に貢献してきた。また、短期大学は、自県内進学率及び自県内就職率は 4 年制大学に比べて高く、とりわけ、幼児教育、医療、福祉の分野で、地域の専門的職業人の養成の面で重要な役割を担ってきた。さらに、意欲的な大学においては、近年の社会情勢の変化に対応して、学部・学科の再編や地域に入り込んだ課題解決型の実習の導入など、特色ある教育研究の実施や、産官学連携による地方創生に向けた取組も動き始めている。

しかしながら、地方大学は、地域に対する貢献が十分とは言えないという声もあり、地方創生の観点からは、以下のような課題が挙げられる。

- ① 大学、特に地方の国立大学は、上述の通り幅広い学問分野をカバーし総合的人材を育成してきたが、一方で「総花主義」、「平均点主義」のため、どの分野に重点を置いて人材育成を目指しているのか、特色が見えないと言われている場合が少なくない。「総合デパート」としてだけでなく、地方のニーズを踏まえた組織改革等を加速し、それぞれの特長や強みをさらに強化する必要がある。
- ② 大学の大量化（大学・短期大学進学率は約 6 割）の現実と、「学術の中心」という教育基本法に掲げる大学の理念がかい離し、学術研究面でも、実践教育面でも、十分に答えきれていない大学が多いのではないかと指摘もある。
- ③ 日本の大学が、産業構造の変化（産業のサービス化、知識集約化等）に十分対応できておらず、成長分野のビジネスや地方産業につながる人材育



成、研究成果の創出といった面で、地域のニーズや期待に十分応えていないとの指摘もある。なお、本格的な社会サービスを行うためには、当該サービスの提供により、ある程度の対価を得られるよう取り組む視点が重要である。

④ 大学経営は企業側の人材の採用・育成、研究開発（オープンイノベーションの推進等）のあり方の改革と併せて考える必要がある。また、大企業中心の発想を地域密着型の中堅企業（大学発ベンチャーも含む）中心に変える必要がある。一方で、大学の自主性を生かしながら、各大学の機能を強化・特化していくという視点も重要である。

⑤ 海外の大学の経営力に秀でた学長は、長期にわたり大学組織の「経営改革」（例えば、学部・学科、研究室の改廃等）を行い、ガバナンスを効かせ外部資金を獲得している事例もある（例えば、スタンフォード大学の場合、学長を選ぶのは教官ではなく、社会的ステークホルダーを代表する理事会であることから、学部・学科や人材のリシャッフルもできて、改革を進めている。）。

一方、日本の大学では、平成 27 年に学校教育法及び国立大学法人法が改正・施行され、学長が明確なビジョンを示し、学部・学科等の組織改革、戦略的な資源配分、外部資金の獲得等を進めているところであり、地方大学の振興等に当たっても学長のガバナンスの発揮が重要である。

しかしながら、学長の予算や人事に対する裁量・権限が弱く、ガバナンスが発揮しにくいとの指摘や、国立大学においては、外部から組織を監督する機能が弱く、例えば、学長が理事を任命する仕組みとなっていることが問題であるとの指摘もあるので、これらについての検討が必要である。

また、地方大学への財政支援の縮減により、新しい機能を果たすことが困難になっている面もある。

さらに、ビジネスやベンチャーとの連携を軽視する風潮も見られる。

⑥ 今後、大学に求められる新しい学問分野への対応は、新たな学部・学科を設置する方法以外に、柔軟に分野融合的な教育プログラムをつくれるようにすることも重要である。

⑦ 近年では首長主導で高等教育振興基本方針を策定し、地方創生の拠点として積極的に位置づける事例もあるが、地域における大学の役割・位置づ

けが不明確であり、特に、地方の国立大学は地方公共団体との間でコミュニケーションが十分取られていないケースが見られる。また、地方公共団体においても、高等教育政策担当のセクションを確立し、こうした大学と地方公共団体との緊密な連携を、それぞれの地域で更に加速する必要がある。

### (3) 地域産業、若者雇用を巡る現状と課題

近年、雇用情勢は着実に改善しており、有効求人倍率はすべての都道府県で1倍を超える中、正社員求人や賃金についても増加傾向で推移しているものの、実態としては地方において人手不足が大きな課題となっている。

また、まち・ひと・しごと創生総合戦略においては、地方の平均所得の向上によるローカル・アベノミクスの推進を目標に掲げ、若者にとって魅力ある雇用を地方に創出するとともに、地域特性に合った産業づくりを目指しているが、現状では、以下のような課題が挙げられる。

① 地方の若者が地元において経済的にも社会的にも充実した人生を送ることができるようにするための高等教育機関が地方に必ずしも充実していないこと、多くの若者とその親たちが、ややもすると東京に行くことが就職やその後の人生を充実させる必要条件であるような意識に捉われる傾向があること、そして何よりも地方において充実した人生を送ることができる職場を提供できる企業が東京圏と比較して多くないことが、相互に悪循環を起こしているとの指摘がある。

② 我が国のGDPの約7割を占めるサービス産業の生産性は、製造業などと比べると低く、特に地方は、雇用の多くをサービス業が占める現状がある。また、そのサービス産業における人材の不足は、我が国の持続成長の顕在的課題となっている。ゆえに大学をはじめとする高等教育機関には、その育成の担い手としても大いに期待される。

③ 地方出身の若者の大学等卒業後の希望について、Uターンも含め、地元に戻りたいという希望を持つ者の方が、地元を離れたいとの希望者よりも多いという調査結果がある。こうした地元で就職したいという意向を持つ若者のみならず、そうした希望が顕在化していない若者にも地元での就職・生活を現実的な選択肢として意識させるための具体的な取組として、良

質な雇用機会の創出に努めることに加え、地方にどんな仕事があるか、どんな暮らしのイメージができるかといった情報提供や、将来を見通し社会的・職業的に自立した自分らしい生き方を実現するためのキャリア教育などを進めていくことが重要である。

- ④ また、東京で学んだ学生が地方に還流・定着するよう、人的好循環を実現する仕組みを作ることが重要である。地域の活性化に、地域以外の多様な価値観を持つ人々の知恵が必要であり、多様な人材の参入、あるいは少なくとも地域外の様々な知恵を身につけて地域に戻ってくる人材の活動が必要である。
- ⑤ 短期大学は、学生の約9割が女子で、女性の高等教育と社会進出に大きく寄与しており、大都市以外の地方中小都市にも幅広く設置されている。このような特色のある短期大学を卒業した若者、特に女性の特性が活かせる雇用を整備し、地元就職率を一層増進させることも必要である。

#### (4) 徹底的な「見える化」の必要性

地方創生の取組を推進するにあたっては、必要な情報を可視化して、関係者が基本的なデータを共有しながら議論を進めるとともに、データに基づいた施策を実行することが重要であり、具体的には、各地域において、それぞれの地域の強みや課題の所在を把握するとともに、解決策等のアクションがとれるところまで徹底的に分析すること（「見える化」）が必要である。

今般の地方大学振興施策においては、各地方公共団体がそれぞれの地域の大学や企業などの地域の有効な資源の特性を十分に把握・分析し、全体を俯瞰しながら、人材育成や産業振興等の施策を検討することが重要であるが、その際には、以下の点に留意して進めていく必要がある。

- ① 産業構造については、地域全体に経済効果が波及する等の中核的な産業の振興を行うために、地域経済分析システム「RESAS」などを活用して、まずは現状の地域産業構造（規模、比較優位、産業基盤等）を把握・分析することが有効である。その上で、特定産業の市場動向や、潜在成長力のある中堅・中小企業などについて把握・分析することも重要である。
- ② 大学等の研究開発能力については、論文や特許の質・量、外部資金獲得

状況等により、地域に立地している大学や研究所等の強みについて分析することが有効である。その上で、大学や研究所等の研究者個人の研究内容や、大学等の研究開発シーズが特定産業の市場構造と合致するかどうかなどの分析により、将来の可能性について検討を行うことも重要である。

- ③ 人材育成については、地域に所在する学生等の就業動向等の雇用情勢や人材育成機会等を把握することが有効である。その上で、中核産業となり得る業種に必要な人材が身に付けるべき知識・スキル等、当該中核産業を担う企業の人材需要、それに関連する分野の学部・学科等からの人材供給との需給関係等を把握・分析することも重要である。  
また、学生に対して良質な雇用を提供している企業等を「見える化」することは、学生の就職活動の際の参考となるとともに各企業の行動にも影響を与えることができるため、若者の地元就職を増加させるためにも重要である。
- ④ 大学の定員需要の予測を「見える化」することも、効果的な高等教育を実行するためには重要である。例えば、地域ごとの定員充足率の予測等を行い、それらを「見える化」することは、国の施策の検討に資するだけでなく、大学ごとの今後の経営戦略の策定等にとっても有用である。  
さらに、学問の分野ごとの定員や進学需要などを分析することは、地域における大学の役割・位置づけを検討する際にも有効であり、地元出身者等の進学ニーズに応えられるように、その改善策を検討することにもつながるものである。

### 3. 地方創生に資する大学改革の方向性

国家レベルで、東京の国際都市化と地方の特色ある創生が課題であり、これらの課題に対して進めるべき大学改革の方向性としては、全国において大学改革・再編を行うとともに、以下の通り取り組むことが重要である。

#### (1) 東京の国際都市化への対応

##### ① 高度な専門人材教育と研究拠点

世界的な金融拠点、先進的な医療分野（医療機器・バイオ）関連企業の集積拠点など、東京が国際都市として発展していくための高度な専門人材教育と研究拠点を確立する。

##### ② 世界のブレイン・サーキュレーションの中核

優れた外国人研究者や留学生が集積し世界のブレイン・サーキュレーション（頭脳循環）の中核となる教育・研究拠点を確立する。

#### (2) 地方の特色ある創生に向けた地方大学の対応

##### ① 「特色」を求めた大学改革・再編

今後 18 歳人口の減少や地域における国公立大学の整備状況に鑑みると、地域における多様な進学需要への対応に加え、地域を担う多様な人材やグローバル化に対応した人材を育成し、地域の生産性を高めていくことが重要である。このため、国私設置者を越えた機能分担や連携する大学間における間接業務の共通化を進めることが必要である。さらに国立大学にあっては、国立大学間の連携・協力の一層の強化を図るとともに、それぞれの地域ニーズに応じた学部・学科の見直し等を進める。

その上で、日本全国の若者や海外からの留学生を惹きつけるような、この学問分野・領域ならこの大学といった「特色」の創出をめざした地方創生に資する大学改革を進め、各大学の強みのある学問分野・領域において、専門人材の育成、研究成果の創出に取り組む。

##### ② 地方創生に貢献するガバナンス強化

学長がリーダーシップを発揮して、地方のニーズに応じた学部・学科等の再編・充実に関する取組を推進するなど、地方大学の機能強化に向けた組織改革を、スピード感を持って実施する。

##### ③ 地方での役割・位置づけの強化

首長のリーダーシップの下、地方公共団体が中心となり、地域の産業界や地方大学等とも連携をしながら、地域産業や人材育成に関するビジョンを示し、地域の中での地方大学の役割・位置づけを明確化し、地域の産業構造・就業動向等を踏まえた産官学連携を強力に推進する。

##### ④ 地域の生涯学習・リカレント教育への貢献

「生涯活躍のまち」との連携や産業構造の転換に伴う地場産業の振興や地方創生に資する社会人の学び直しなどに向けたリカレント教育機能を拡充する。

具体的には、「人生 100 年時代」において、人々が活力をもって時代を生き抜くためには、社会人となっても継続して学び続けることのできる環境が必要であり、社会のニーズに積極的かつ柔軟に対応して、様々なパターンのリカレント教育（社会人向け大学院、先進的な知識・技能を学ぶことのできる履修証明プログラム、一般教養等に関する公開講座等）を積極的に行う必要がある。特に、技術経営や経営学などの専門職大学院による学修は、生産性の向上の観点からもそれらの内容を学ぶ意義は大きいものがある。

##### ⑤ 地域のシンクタンクとしての機能

地域の地方公共団体、産業界の全体を見渡した政策提言と政策実現のための助言など、地方大学の持つ多様な知を結集し、地域課題の解決を進める地域のシンクタンク機能を確立する。

##### ⑥ 企業研修のニーズへの対応

学士等の学位の授与は、モチベーションアップはもちろん、海外に駐在するときの必要要件として求められることも多いことから、将来の幹部研修や高卒・高専卒の現場スタッフの選抜教育にも対応する。

#### (3) 大学の機能分化の推進

大学が、グローバル化や地方創生などの時代の要請に対応する観点から、大学の機能分化を推進していくべきである。

すなわち、各大学は、G型（グローバル型）大学として、世界水準の学

術研究を目指す大学や学部、あるいは真に世界のトップ水準のグローバルトップエリート人材の輩出を重視するのか、L型（ローカル型）大学として、特色ある地域の中核産業を支える専門人材の育成・確保に取り組むとともに、地域に根差して地域を支える仕事（地域密着型の産業や企業で働く人々）に就労して生きていく人材に対して、実践的な基礎能力教育や最新の技能教育の実施を重視するのかを明確にする必要がある。

なお、グローバル化の時代にあってあらゆる地域の社会・産業は世界と直結しており、地域貢献を志向する大学であっても、地域に根ざしたテーマやシーズを意識しつつ、特定の学問分野・領域では世界トップレベルの大学との間で教員の招へいを含む積極的な連携を行うなど、世界に通用するイノベーションの創出や国際交流・協力によって、グローバル化に対応した教育研究を推進する必要がある。

#### 4. 今後の取組

以上に述べた東京一極集中の現状と課題、大学を巡る現状と課題、地域産業、若者雇用を巡る現状と課題、さらには地方創生に資する大学改革の方向性を踏まえると、今後の取組として、①地方の特色ある創生のための地方大学の振興、②東京の大学の定員抑制、③東京における大学の地方移転の促進、④地方における若者の雇用の創出により、地方における若者の修学・就業を促進する必要がある。これらの取組を継続的かつ総合的に実施していくためには、法律等でその内容を規定すべきである。

##### (1) 地方の特色ある創生のための地方大学の振興

###### ①基本的考え方

- 地方大学を取り巻く問題認識を踏まえ、首長のリーダーシップの下で、地方大学の振興により、地域の中核産業の振興や人材への投資を通じて地域の生産性の向上を目指すことが求められている。このため、地方大学は、地方公共団体、地域の産業界、金融機関などとの連携を深め、地域の将来ビジョンを共有しながら取組を行っていくことが重要である。その際、国公立とごとに置かれている状況が異なる点にも配慮しながら、施策を検討する必要がある。
- 地方大学の振興に当たっては、「総花主義」から脱却し、産官学が連携して地域産業の特性等を踏まえつつ各大学の強みのある学問領域・研究分野のさらなる強化に取り組み、特定分野においては、グローバルに競争力を持つ拠点を構築することが重要である。
- その際、製造業のみならず全国的な共通課題である農林水産業や観光、介護・福祉等のサービス産業についても、重要なテーマとして取り組みを進めていくことが重要である。
- 産官学連携により具体的に事業を推進するに当たっては、地域の技術開発力やマーケティング力を高めるため首都圏の大学や研究開発法人、さらには海外の大学等との連携により優れた英知を結集し、ベンチャー企業の創出やイノベーションに向けた取組を支援する視点が重要である。

○ 今回の地方大学の振興に当たっては、首長のリーダーシップが重要であり、主に県単位において、中核産業振興、専門人材育成に取り組むことを想定しているが、地域や分野によっては、県単位ではなく、より広域の範囲でまたはより狭義の範囲で連携した方がよい場合も考えられるため、柔軟に検討していくことが重要である。

○ こうした点を踏まえつつ、地方の特色ある創生のための地方大学の振興（キラリと光る地方大学づくり）に当たっては、以下のような方策を進める。

## ②具体的取組

○ 首長のリーダーシップにより、産官学連携を強力に推進する。その際、個人間のレベルではなく、「組織」対「組織」の包括的な連携体制による持続可能な推進体制（コンソーシアム）を構築するとともに、併せて地方行政、地域産業における地方大学の役割・位置づけを強化する。

また、地方大学の運営等に対する首長の関わり方について検討が必要である。

○ ドイツのフラウンホーファーの取組（全国69ヶ所、研究資金は産官学の三者が負担）の例にあるように、産官学の連携により、特色ある産業づくりへの貢献を目指す。

その際、国が進める政府関係機関の地方移転に伴う国の研究機関も活用して、その成果を上げることが望ましい。

○ 地方大学が産官学連携の下で、産業等で地元貢献していくためには、大学自らが変われるようにするためのガバナンスを強化する仕組みを導入する。

○ 国立大学については、全国一律の地方貢献ではなく、その地域にあった施策や地方公立大学とは違った視野での広域的政策を打ち出すとともに、国立大学は法人化されたとはいえ、国策としての大学であることを再認識し、教育・研究はもとより、地域の社会・経済・産業・文化・医療・福祉等の拠点としての役割を担う存在として、その配置等の在り方については、国全体の高等教育のグランドデザインを策定する過程で検

討を進めていく。

○ これまでの特色づくりを狙った地方大学の実績を分析・評価し、成功例にしていくものとやり方を見直すべきものとを区分する。その上で、成功例にしていくものについては、首長のリーダーシップの下で、産官学連携の推進体制（コンソーシアム）を構築し、当該推進体制が地域の中核的な産業の振興（ものづくり産業、観光業、農林水産業等）やその専門人材育成などの振興計画を策定できるものとする。そのうち地方創生の優れた事業として国が認定したものに対しては、新たな交付金により支援する。

なお、認定に当たっては、当該事業は地方版総合戦略に位置づけられることが必要であり、また、各地方公共団体に一律に行うのではなく、首長のリーダーシップ、振興計画の事業内容等を勘案し、地域が一丸となって本気で改革に取り組む優れた事業に限定すべきである。

○ 上記については、特色ある大学への自己変革によるか、または、他の大学と連携等を行い新学部・学科を設置することによるか、検討が必要である。

○ 地方大学間の域内連携（施設等の共同管理を含む。）のみならず、地方大学の学生からすると、東京圏の大学へ進学せずして東京圏のメリットを享受できるようにする観点から、東京圏の大学や研究開発法人との積極的連携を進める。

○ 大学への補助金（運営費交付金、私学助成）等については、その配分を見直し、より地方創生に資するメリハリの効いた配分にするよう検討する。

○ 地方では、地域特性を踏まえ、新たな専門職大学を活用するほか、短期大学、高等専門学校、専門学校といった4年制大学以外の高等教育機関も重要な役割を担っており、これらの高等教育機関を活用していくことも重要である。

○ 新たな交付金により支援する地方の特色ある創生のための地方大学の振興については、これまでの産学連携の取組とは次元・スケールが異な

る以下のような新たなスキームを整備するものとする。

(国の基本方針)

- 地方が中核的な産業振興と専門人材育成等に取り組むにあたり、国の役割として、基本的な方針を示すことが適切であり、具体的には以下の内容を盛り込むこと。
  - 地方の中核的な産業の振興及び専門人材育成等の意義及び目標
  - 地方の中核的な産業の振興及び専門人材育成等の推進のために政府が実施すべき施策に関する基本的な方針
  - 地方の中核的な産業の振興及び専門人材育成等の推進に関する基本的事項
    - (a) コンソーシアムの構築
    - (b) 地方公共団体の取組
    - (c) 地方大学の取組
    - (d) 産業界の取組
    - (e) P D C Aの構築

(産官学連携体制の推進)

- 従来の産官学連携と異なり、首長の強力なリーダーシップの下、地域の産業ビジョンや地域における大学の役割・位置付けを明確化する必要があるが、新たな産官学連携体制（以下「コンソーシアム」という。）については、具体的には以下のような特色をもつ仕組みとする。
  - (例)
    - 地域の主体性：首長がリーダーシップを発揮してコンソーシアムを構築することで、産官学の主体による「組織」対「組織」の持続的な連携体制を構築すること
    - 地域全体への波及性：地域の人材・研究・産業を俯瞰する主体としての首長が主導し、当該地域全体に波及する中核的な産業の振興を推進すること
    - 産業振興とそれを支える人材育成の一体性：地域における中核的な産業振興と、それを担う専門人材の育成とを一体的に推進すること
    - 運営の自立性：当面は公的支援を行いつつ、将来的には産官学で自立的な運営を目指すこと

- コンソーシアムにおいては、地方公共団体、地方大学、地元産業界（個

別企業を含む。）の参画を必須とするとともに、必要に応じ、大学以外の高等教育機関である高等専門学校や専門学校、さらには東京圏の大学等知見を有する遠隔地の大学等も参画できることとするべきである。なお、遠隔の大学との連携においては、SINET<sup>1</sup>を積極的に活用していくことも考えられる。

また、コンソーシアムに参加する大学数や参加する設置主体等については、産業振興等の内容次第で、柔軟に考えるべきである。

(地方の振興計画の策定)

- 国の基本方針を踏まえ、上記のコンソーシアム（地方公共団体の長が代表する。）が地域の中核的な産業振興と専門人材育成等の振興計画を実質的に策定することになるが、具体的には以下の内容を盛り込む。
  - 地域の中核的な産業の振興及び専門人材育成等の意義及び目標
  - 地域の中核的な産業の振興及び専門人材育成等に関する基本的な方針
  - 地域の中核的な産業の振興及び専門人材育成等の事業に関する基本的事項

(地方の振興計画に対する国による審査・支援)

- 国の有識者委員会の審査を経て、地方創生の優れた事業として国が認定したものに対しては、具体的には以下のような仕組みをもつ新たな交付金を創設し、支援する。
  - (例)
    - 先進的な事業を支援する観点から、高率の交付金とすること
    - また、P D C Aを回しつつ、対象事業を中・長期的に支援できるようにすること（5～10年）
    - コンソーシアムにおいては、地域の振興計画に取り組む本気度を担保するとともに、産官学の役割の明確化や取組の強化を図るため、各参画機関の資金拠出等を求めること
    - 国の支援にあたっては、関係府省が相互に協力し、府省横断的に対応すること

<sup>1</sup> Science Information NETwork (サイネット)：日本全国の大学、研究機関等の学術情報基盤として、国立情報学研究所(NII)が構築、運用している情報通信ネットワーク

- また、国の有識者委員会による事業の審査の対象については、具体的には以下のような項目とする。また、支援対象事業の KPI や事業の進捗について、国の有識者委員会において毎年度検証し、PDCA サイクルを実践する。

(例)

- KPI の実現性
- 中核的な産業振興や専門人材育成等に関する事業の先進性
- 大学改革の方向性 (学部学科の再編等)
- 産官学連携の実効性

#### (東京圏と地方の大学の学生の対流・交流)

- 東京圏と地方の大学生の対流・交流に関する取組を行っている大学は比較的限られている。一方で、例えば、早稲田大学では、同志社大学と国内留学を行うとともに、九州大学と夏季集中科目の単位互換を行っている。また、桜美林大学でも長年にわたり沖縄の大学と国内留学を行うなど、一定の実績をあげている大学もある。

今後、このような事例を多くの大学に展開するとともに、学生の対流・交流の効果を高めていくことが重要である。このため、東京圏と地方の大学の学生が相互に対流・交流する仕組みの構築を促進する。

その際、東京圏の学生に地域の魅力の認識を深め、地方に就職する誘因をもたらすために地方公共団体や地域の産業界等と連携した地元体験プログラム (自然環境を生かしたフィールドワーク、地域産業の魅力発信のための事業、地域の課題解決を目指すワークショップ等) を推進していくことが必要である。

#### (地方私立大学の改革の推進)

- 地方の小規模な私立大学においては、定員を充足していないなど既に経営が悪化している大学も多く、今後は、18 歳人口の減少により、経営が厳しくなる大学が増加することが考えられる。このような経営環境の中にあっても、例えば、美作大学のように、国家資格試験において高い合格率をあげるとともに、複数の県と協定を結び、県外から学生を確保するだけでなく、就職時に出身県へ還流する取組を行っている大学や、長岡大学のように、地元と密着して学生を確保し、地元就職に貢献している大学もある。

このような状況を踏まえ、特に地方創生の観点から地域の若者の就学機会の確保や就業を促進するなどの観点から、地方公共団体や企業との連携や私立大学同士の連携により、地域に貢献する大学を目指し改革を進める大学を支援していくことが重要である。

## (2) 東京の大学の定員抑制

### ① 基本的考え方

- 地方圏のみならず東京圏においても、「学生がどこで何を学ぶか」という学生や親のニーズへの対応、社会経済情勢の変化に対応して「大学がどのような分野の研究教育を推進するか」という大学経営の主体性の確保は必要である。

- 一方で、近年、特に東京 23 区の大学生は増加傾向にあり、また、東京都の大学進学者収容力は、約 200%と他の道府県よりも突出して高く、ここ数年も東京圏の大学の定員増加が続いている。とりわけ、東京圏への転入超過約 12 万人 (2016 年) のうち、大学進学時の転入超過は約 7 万人程度と大きな割合を占めており、今後も転入超過が継続しかねない。また、大学進学時の東京転入者は、就職時においても東京残留率が高いことから、20 代の若者の東京圏への転入超過を助長しかねない。

- 今後 18 歳人口が大幅に減少 (2017 年の約 120 万人が、2040 年には約 88 万人に減少) する中であって、市場原理に委ねたまま、他の地域と比べて優位性の高い東京 23 区の定員増が進み続けると、さらに東京の大学の収容力の拡大や地域間の大学の偏在が進むとともに、地方大学の中には経営悪化による撤退等が生じ、高等教育の就学機会の格差が拡大していくことになりかねない。仮に、東京都における大学の収容定員・充足率が現状の水準で推移した場合には、東京都以外の道府県の大学において、大幅な定員割れを生じかねない。

さらに、平成 14 年の首都圏の既成市街地における工業等の制限に関する法律の廃止以降、東京圏周縁地域から大学が撤退し、東京 23 区へ移転する状況が続いており、大学撤退地域の衰退も懸念される。

- 将来の 18 歳人口の大幅減少が見込まれているものの、各大学はそれぞれ

で部分最適を追及するあまり、東京の大規模・中規模大学においては急激な入学定員の拡大が生じている。地域間の大学定員の収容力の格差が大きい中であって、全国的に見た大学の適正配置（全体最適）や就学機会の格差是正といった観点から、行政が適切に関与することが必要である。

- 以上のような状況を踏まえ、近年学生数の増加が著しい東京都特別区（23区）においては、学部・学科の所在地の移転等も含めて、原則として大学の定員増を認めないこととする。

なお、定員の抑制にあたっては、東京の国際都市化に対応する場合や、若者の東京圏への転入増加につながらない場合のように、真にやむをえない場合は例外扱いとすることは差し支えないと考えられる。

- また、東京 23 区周縁地域については、補助金やその他の方法によって定員増に関して抑制的な対応を行うべきという意見がある一方で、大学の所在は現存の地方公共団体の行政区画とは入り組んだ関係にあり、論理的に明確な区分けが容易ではないため、周縁地域の定員増の抑制は行うべきではないとの意見があり、引き続き検討が必要である。

## ② 具体的取組

（抑制の対象とする学校種）

- 抑制の対象とする学校種は、国立・公立・私立の大学（短期大学を含む）とするべきである。
- 大学院については、学術の理論・応用を教授研究し、大学よりもより高度な専門人材を養成し、研究拠点を形成するとともに、東京の国際都市化に対応して、世界のブレーン・サーキュレーションを担う人材の養成などに寄与しており、また、自大学の学部からの進学割合が高く、大学と比較して、地方から東京へ若者が流入する割合が低いと考えられることなどから、抑制の例外とするべきである。
- 専門職大学については、原則として抑制の対象とすることも考えられるが、実践的な職業教育を行い、社会人等多様な学生を受け入れる新たな学校種であることから、東京 23 区においても、社会ニーズへの対応、

東京一極集中是正の双方の視点を踏まえつつ、例えば、一定の期間（例えば、5 年間程度）、新設を認めることも考えられる。

なお、専門職学科については、専門職大学と同様に扱うべきとの意見がある一方で、全体の中でスクラップ・アンド・ビルドを行うなど専門職大学とは異なる取扱いにするべきという意見もあり、引き続き検討が必要である。

（スクラップ・アンド・ビルド）

- 東京 23 区内に所在する学部・学科の収容定員の総数の増加を伴わない学部・学科の改編等（スクラップ・アンド・ビルド）は東京 23 区の学生の増加・集中にはつながらないことから、抑制の例外とすべきである。ヒアリングにおいて、他学部の定員削減により、大学全体の定員を増やさず、教員の配置転換も積極的に進めて新設された滋賀大学のデータサイエンス学部や宇都宮大学の地域デザイン科学部のような事例がある一方で、上智大学の総合グローバル学部の新設時は、教員の配置等の関係から他学部の定員を同時に減少することは困難であるとの意見もあった。

これらのことを踏まえ、新たな学部・学科を新設することに伴い、旧来の学部・学科を廃止する移行期間については、一時的に収容定員の総数が増加することを認めることも考えられる。

- 短期大学から 4 年制大学に転換する場合や、専門学校が専門職大学・専門職短期大学を設置する場合、大学全体や一部を統合等する場合など、東京 23 区に所在する高等教育機関がその収容定員を活用して、東京 23 区に他の高等教育機関を設置する場合は、上記のスクラップ・アンド・ビルドと同様の趣旨で、抑制の例外とすべきである。  
ただし、専門学校の定員の管理は大学等の定員管理とその仕組みが異なっているため、制度設計には留意が必要である。
- 一方で、スクラップ・アンド・ビルドの徹底に当たっては、以下の点に留意が必要である。
  - ・単に既存大学の総定員の枠を温存することにならないよう、新学部・学科の設置等に当たっては、その必要性や教育の質が担保されるような仕組みを設けること
  - ・定員削減を行う場合や、学生や社会のニーズを踏まえた学部・学科の



見直しを行わない場合の両面から、交付金等の配分の検討を行うこと  
・現在は認可事項となっていない学内の学部・学科間の収容定員の振替え、学部・学科の収容定員増を伴わないキャンパス移転等による東京 23 区の定員増も含めて抑制の対象とするべきであること

(抑制の例外)

○ 留学生については、東京が国際都市として発展していくためには、「経済財政運営と改革の基本方針 2017」(平成 29 年 6 月閣議決定)や「留学生 30 万人計画」(平成 20 年 7 月)において言及されているように留学生の受け入れ促進が重要であること、また、地方から東京への若者流入にはつながらないことから、抑制の例外とするべきである。

ただし、留学生を抑制の例外とするに当たっては、その定員管理を適切に行う必要があるとともに、教育の質の確保にも配慮することが必要である。

○ 社会人については、個々の社会人の資質・能力の向上が必要であり、「経済財政運営と改革の基本方針 2017」や「未来投資戦略 2017」(平成 29 年 6 月閣議決定)において言及されているリカレント教育等の充実が不可欠であること、また、リカレント教育の推進のためには、職場に近い大都市部にその学びのための場所が必要であるが、職場近くでの学び直しは東京への若者流入にはつながらないことから、抑制の例外とするべきである。

なお、通信教育については、学生が東京 23 区に居住する必要がなく、夜間学部についても、同趣旨の考えから、抑制の例外とするべきである。

○ 校舎等の施設又は設備の整備を行うなど必要な投資を行う場合で、既に収容定員増について機関決定を行い、公表している場合は、規制前における大学経営の自主性・主体性を尊重することが必要であることから、抑制の例外とするべきである。

○ 一都三県外に所在する大学の学部・学科が東京 23 区にキャンパスを新増設・拡充して、一部の学修を東京 23 区において実施する場合は、例えば、1・2 年生時は東京で履修し、3・4 年生時は地方で履修するような場合は、地方の若者の東京圏への転入増加につながるものとは言えないことから、抑制の対象外とするべきである。

なお、東京 23 区に所在する大学の学部・学科が一都三県外にサテライトキャンパスを新増設・拡充し、学部・学科全体としては収容定員が増加する場合(一部の学修を地方において実施する場合は、地方キャンパスで一部の学生が履修することにより、東京 23 区で履修する学生数が増加せず、また地方での就学機会の増加に資するものであることから、抑制の例外とするべきである。

○ 形式基準で例外措置を付け加えていくのではなく、社会人や留学生、専門職大学等の取扱いを含め、新増設の必要性と合理性を判断する第三者機関を設け対応していくべきであるという意見がある一方で、これ以上例外事項が増えることで抑制が骨抜きにならないようにすべきとの意見や社会の情勢の変化により、必要性・合理性のある類型が出てくれば、必要性が生じた時点で制度を改正する方式がよいとの意見もあり、第三者機関の設置については、引き続き検討が必要である。

○ 抑制の期間については、期間を切らずに行うべきであるとの意見がある一方で、23 区内の大学の定員増に対する規制は謙抑的内容の一時的措置とすべきであるという意見もあり、引き続き検討が必要である。

### (3) 東京における大学の地方移転の促進

○ 東京圏の大学が、学部や研究所を地域に設置する事例や基礎教育を恵まれた環境の中で行う事例(東京理科大学基礎工学部では、1 年次にすべての学生が北海道で学寮生活し、地域と交流しながら学修する仕組みを作り、学生の満足度が高い取組を行っている例がある)などのサテライトキャンパスの取組が行われているが、今後は、教育研究環境を確保した上で、こうした取組の促進を図る。このため、既存の取組を分析するとともにサテライトキャンパスを望む地方側と大学側の意向等のニーズを把握し、マッチングする仕組み等を検討するべきである。

○ 大学進学者収容力は、都道府県ごとに大きな地域差がある。まず、この「見える化」を行うとともに、収容力の低い県にあっては、地元出身者等の進学ニーズに応えられるよう、その改善策を検討する必要がある。特に大学進学者収容力の低い県について、サテライトキャンパス等の地方移転を優先して検討するべきである。

また、サテライトキャンパスの地方移転に関しては、移転前に地域のニーズについて十分にマーケティングリサーチを行い、既存の地方大学の学部・学科との競合が起きない学部・学科や、新たなニーズのある地域への移転等、単なる学生の取り合いにならないようにするとともに、地域貢献に対する意識を十分に持った学生を確保することにより、これまで以上に各地域の取組の活性化につながるよう配慮することも必要である。

- なお、サテライトキャンパスの移転については、財政力の弱い地方公共団体が不利にならないよう、国と地方の支援、大学の負担についてのルール等の検討も必要である。
- 今後、東京における大学が、地方のサテライトキャンパス等を設置する場合、当該学部については「地方の大学」とみなすなど、大学の定員管理に当たっては柔軟な対応を行うことを検討するべきである。
- 地方でのサテライトキャンパスの設置に向けては、これまで整備されてきた社会インフラ（廃校舎等）を有効活用する視点も重要である。

#### (4) 地方における若者の雇用の創出

##### ① 基本的考え方

全国で有効求人倍率が高止まりし、人手不足が顕在化しているにも関わらず、就職のタイミングでは、今なお東京圏への大幅な転入超過が続いている。これまでも、地域での雇用創出や雇用の質（相応の賃金、安定した雇用形態、やりがいのあるしごとなど）の向上に向け、国、地方公共団体、企業それぞれに取り組んできたが、地方における魅力ある雇用の創出や若者の就業促進は地方創生において極めて重要であることから、地域の関係者の連携を一層強化し、以下の取組を行っていくべきである。

##### ② 具体的取組

（魅力のある良質な雇用機会の創出・確保）

- 大学や地域において、起業・創業にチャレンジするような学生・若者などのように育てていくということが重要であり、若者がそれぞれの地域

において地域産業の実情に応じた起業・創業が展開できるよう創業補助金等により起業・創業を支援するとともに、社会全体の創業機運の醸成等を図っていく必要がある。

大学発のベンチャー企業の創出に関しては、例えば、山形県鶴岡市では、県・市が誘致した慶應義塾大学先端生命科学研究所以から多くのベンチャー企業が生まれ、その中でも Spiber 社<sup>1</sup>が最先端の技術によりその分野で世界のトップを走っているように、地方においても新たな取組が進められている。若者が地方で起業したくなるような環境整備、交付金を活用した支援が重要である。

- 意欲ある地域企業による「稼ぐ力」の強化に向けた挑戦を後押しすることで、地域にしごとを創出し、良質な雇用を確保することも重要である。このため、グローバルネットワーク協議会<sup>2</sup>や地域の支援機関を通じた地域中核企業支援に取り組むほか、本年7月に施行された「地域未来投資促進法」に基づき、地域の特性を生かした地域経済牽引事業を促進し、政策的に支援することとしている。こうした取組を通じて、地域に経済的波及効果を生み出す必要がある。
- 潜在成長力のある地域企業に対し、「攻めの経営」への転身を促すことで、地域に魅力あるしごとを創出し、良質な雇用を確保することが重要である。内閣府が実施する「プロフェッショナル人材」については、過去2年間に相談約19,000件、人材の採用等の成約約2,100件の実績を上げているところであり、地域企業が、「攻めの経営」の実現に必要なプロフェッショナル人材を確保できるよう、一層支援していく必要がある。
- やりがいを持って仕事をする上では、企業が「働き方改革」に取り組み、若者にとって魅力ある職場環境を整備することが重要である。内閣府においては、企業におけるワーク・ライフ・バランスの推進、長時間労働の見直しなど、各地域の実情に応じた働き方改革を進めるため、企業や従業員からの相談にワンストップで対応できるセンターの設置や、企業に出向い

<sup>1</sup> 山形県鶴岡市に立地し、2007年創業。次世代バイオ素材開発を行っており、主要商品は「人工合成クモ糸繊維」。鋼鉄にも勝る強度とナイロンを上回る伸縮性を兼ね備える。

<sup>2</sup> 国際市場に通用する事業化等に精通した専門家であるグローバル・コーディネーターを組織化した推進組織

てきめ細かな相談支援を行うアドバイザーの派遣事業の実施など、各地方公共団体での取組を進めているところであるが、こうした取組を全国展開していくことが必要である。

(東京に本社を持つ大企業等に求められる取組)

○ 地方における魅力のある雇用機会の創出にあたっては、地域の中堅・中小企業の役割が大きいが、東京に本社を持つ大企業等が、自ら意識を変え、行動に移すことも重要である。

この観点から、大企業等が本社機能の一部を地方に移転することが期待され、このような取組を促進するため、地方拠点強化税制を講じているところであり、昨年度末までに認定した計画では、地方における本社機能の移転・拡充により、11,560人の雇用創出が予定されている。来年度の税制改正要望において、例えば、小規模なサテライトオフィスの設置も対象になるように、対象要件を引き下げる等更なる拡充を図るなど、インセンティブ強化策を講ずる必要がある。

○ 東京に本社を持つ大企業の多くは、幹部候補となる新規学卒者の選考・採用を本社で一括して実施しているが、一部には、本社一括採用であっても説明会や面接等を地方で実施している企業や、選考・採用権限を地方拠点に委ねている企業もある。また、勤務地限定正社員制度を広く活用している企業もある。

こうした地方での選考・採用の拡大は、地元での就職を希望する学生の想いに応えるものであり、東京の大学にいかなければ就職活動で不利になるのではないかという不安感の解消につながるとともに、企業にとっても、多様な能力を有する学生の獲得に資する効果もある。このため、今後、より多くの企業が地方での採用活動に取り組めるよう、大企業の地方採用の実態や効果・課題の把握、好事例の周知等に努めることが必要である。

(企業を知る機会の提供、早い段階からの職業意識形成)

○ 地方の中小企業は大企業等と比べて相対的に情報発信力が限られている。地方の中小企業の魅力等が若者に伝わるよう、国による若者の採用・育成に熱心で職場環境が良好な中小企業を認定し周知する取組(厚生労働省のユースエール認定制度)や、地方公共団体が地元の優良企業を選定し、学生に紹介する取組を推進するとともに、交付金を活用した中小企業のインターンシップのプログラム作りの支援等を推進する必要がある。

○ 若者が地方において希望に応じた就職を実現できるよう、大学、高等学校、国(ハローワーク)、地方公共団体等の関係者が連携して支援を行うことが重要である。職業意識形成、採用選考活動に向けた準備、採用選考活動といったそれぞれの時期に合わせて、関係者が連携した取組を推進していく必要がある。

○ また、地元への愛着はUターン希望を左右する、地元から転出する前に地元企業を知る機会があると後々のUターン希望につながる、といった指摘がある。中高生等の早い段階から職業意識形成を図り、地元で暮らすことの魅力や地元企業の魅力等が若者に浸透するよう、地域社会全体で取り組んでいくことが重要である。加えて、就職するだけでなく、長くその地域で就業し、定住につながるよう取り組んでいくことも重要である。

(学生等の地方還流促進)

○ 東京圏の学生等のUIJターンにより地方企業への就職を促進するための奨学金返還支援制度について、現在24県で制度が設けられている。地元就職の促進の観点から、この取組を国がバックアップし、全国展開していく必要がある。さらに、制度の効果検証を行った上で、必要な見直しを検討すべきである。

○ 東京圏在住の地方出身学生の地方還流や地元在住学生の地方定着を促進するためには、産官学を挙げて地元企業でのインターンシップの実施を推進していくことが重要である。このため、具体的には、本年度策定した、地域におけるインターンシップ組織の運営を効果的に行うための要点等をまとめた資料集を各地方公共団体等に周知するとともに、地方創生インターンシップ推進会議やシンポジウムの開催等を通じて、国民的、社会的な気運を醸成することが必要である。さらに、地方公共団体や大学等のインターンシップに関する情報を掲載している「地方創生インターンシップポータルサイト」の運用を改善するとともに、地方公共団体と首都圏の大学との緊密な連携体制の構築を促進するためのプラットフォーム形成などを実施していくべきである。また、効果的・効率的に地方創生インターンシップを推進するためには、プログラムの作成や運営等の中心となり、関係者のハブとなるコーディネーターの役割は重要であることから、コーディネーターの配置に関して支援を行っていく必要がある。

- また、新規学卒者に限らず、Uターン・Iターンを希望する者が容易に地方における就職や生活に関する情報を入手できるよう、引き続き、関係者それぞれが取組を進める必要がある。

## 5. おわりに

本最終報告は、地方の特色ある創生のための地方大学の振興、東京の大学の定員抑制及び地方移転の促進、地方における若者の雇用の創出等について、具体的な施策を提言したものである。この最終報告に盛り込んだ施策の実現により、地方における若者の修学・就業が促進されることを期待している。

特に、地域の知の拠点である地方大学においては、日本全国の若者や海外からの留学生を惹きつけるような「キラリと光る地方大学づくり」に取り組むことが重要である。

その際、これらの取組についていかに成果を創出していけるかは、その地域の行政トップが産官学金を引っ張る本気度、推進力にかかっている。国として、資源が有限な中でいかに早く成功モデルを作って、他を引っ張っていくかを考えたとき、国が現状をよく評価した上で、行政と大学のリーダーを選び、その地域を支援していくしかないといえる。その際、資金面でも、当初は国が中心となるとしても、必ず地元の地方公共団体と民間の資金を集める努力を条件とすることで本気度を評価することが重要である。

また、今回は、学生の増加が続く東京 23 区に関してのみ大学の定員抑制を提言したが、今後 18 歳人口の減少が継続することを考慮すると、中長期的には、全国的に見た大学の適正配置や就学機会の格差是正といった全体最適を目指した検討を行うとともに、時代の要請に応じて新陳代謝を図るように促していくことが必要であるとの指摘もあった。いずれにせよ、今後の人口減少社会における制度設計に当たっては、これまで以上にデータに基づいて「見える化」を行った上で施策を検討・実施していくことが重要である。

さらに、我が国が今後も継続して発展していくためには、国全体の生産性の向上や新たな市場の創造によって、デフレから脱却するとともに、地方の中核産業の成長を促進することにより、東京よりも出生率が高い地方圏への若者の定住を進め、東京一極集中の是正と少子化の双方を克服していかなければならない。

そのためには、地方において、イノベーションを起こすベンチャー企業の増加や産業の新陳代謝が不可欠であり、若者にとって魅力ある「しごと」を創出することが重要である。

若者こそが、地方の活力の源泉である。若者が将来に夢や希望を持つことができる、元気な「地方」の創生に、国をあげて取り組んでいただくことを期待する。

(付属資料)

## 「地方大学の振興及び若者雇用等に関する有識者会議」について

### 1 趣旨

地方を担う多様な人材を育成・確保し、東京一極集中の是正に資するよう、地方大学の振興、地方における雇用創出と若者の就業支援、東京における大学の新增設の抑制や地方移転の促進等についての緊急かつ抜本的な対策を検討するため、まち・ひと・しごと創生担当大臣のもとに「地方大学の振興及び若者雇用等に関する有識者会議」を開催する。

### 2 検討項目

- ・地方大学の振興方策
- ・東京における大学の新增設の抑制のあり方及び地方移転の促進
- ・地方における雇用創出と若者の就業支援

### 3 委員（五十音順）

石井隆一	富山県知事
石田朋靖	宇都宮大学学長
石橋良治	島根県邑南町長
岡崎仁美	株式会社リクルートキャリア就職みらい研究所所長
金子元久	筑波大学特命教授
鎌田薫	早稲田大学総長
北橋健治	北九州市長
黒田壽二	金沢工業大学総長
◎坂根正弘	コマツ相談役
富山和彦	株式会社経営共創基盤代表取締役 CEO
原田博史	岡山短期大学学長
○増田寛也	東京大学公共政策大学院客員教授
御手洗瑞子	気仙沼ニッティング代表取締役社長

◎：座長

○：座長代理

## 開催状況

第1回：2月6日（月）

- ・基本資料説明
- ・論点（案）説明

第2回：2月16日（木）

- ・ヒアリング

（ 大学関係団体：日本私立大学団体連合会、公立大学協会、国立大学協会、  
日本私立短期大学協会、全国高等学校PTA連合会  
地方公共団体：全国市長会 ）

第3回：3月2日（木）

- ・ヒアリング

（ 地方公共団体：全国知事会、全国町村会  
経済団体：経済同友会、日本商工会議所  
・進路選択行動・意向に関する調査説明（岡崎委員） ）

第4回：4月3日（月）

- ・産官学連携を中心とした大学改革の取組事例（富山県、北九州市）
- ・論点整理

第5回：4月18日（火）

- ・産官学連携を中心とした大学改革の取組事例（三重県、三重大学）
- ・検討の方向案 議論

第6回：5月11日（木）

- ・中間報告案 議論・とりまとめ
- ・今後の進め方

第7回：7月26日（水）

- ・地方創生に資する産官学連携の取組構想（富山県、広島県）
- ・地方大学と東京圏の大学の学生の対流・還流の取組事例（桜美林大学、東京理科大学）
- ・専門職大学の検討状況報告（文部科学省）

第8回：8月7日（月）

- ・若者雇用の創出に関する取組等（日本経済団体連合会、小松製作所、労働政策研究・研修機構高見研究員）
- ・大学のガバナンス改革の取組等（石田委員、文部科学省）

第9回：8月23日（水）

- ・地方創生に資する大学の取組事例（早稲田大学）
- ・東京における大学の定員抑制に関する論点 議論

第10回：9月19日（火）

- ・地方大学等と連携したベンチャー創出に関する事例（Spiber社）
- ・地方大学の振興に関する論点 議論
- ・若者の雇用機会の創出に関する論点 議論

第11回：10月5日（木）

- ・大学の学部設置に関するスクラップ・アンド・ビルドの事例（滋賀大学、石田委員）
- ・東京の大学の定員抑制に関する論点 議論
- ・道府県における大学・産業等の分析（見える化）に関する論点 議論

第12回：10月30日（月）

- ・地方の私立大学の経営等に関する事例（美作大学、長岡大学、黒田委員）
- ・学部設置に関する事例（順天堂大学、学校法人東京農業大学、上智大学）
- ・最終報告に向けた論点の検討

第13回：11月21日（火）

- ・最終報告素案 議論

第14回：12月8日（金）

- ・最終報告 とりまとめ

地方圏での若者の減少や、東京一極集中が進む中、地方大学の振興など、地方における若者の修学・就業の促進に向けた取組を継続的かつ総合的に実施していくために、立法措置により、抜本的な対策を講じる。

## (1) 地方の特色ある創生のための地方大学の振興

○ 地方大学は、「総花主義」から脱却し、日本全国の若者や海外からの留学生を惹きつけるような、特色のある「キラリと光る地方大学づくり」を進める。

○ 国の基本方針を踏まえ、首長のリーダーシップの下で、組織レベルでの持続可能な産官学のコンソーシアムを構築し、地域の中核的な産業振興や専門人材育成などの計画を策定する。

そのうち、有識者の評価を経て、地方創生の優れた事業として国が認定したものに対しては、新たな交付金により重点的に支援する。

○ 東京圏や地方の大学の学生が相互に対流・交流する取組を促進する。

○ 地域に貢献する大学を目指し改革を進める地方私立大学を支援する。

## (3) 地方における若者の雇用の創出

○ 若者等の起業への支援や地域の特性に応じた「働き方改革」など、魅力のある良質な雇用機会を創出・確保する。

○ 地方拠点強化税制の拡充による本社機能の地方移転等を推進するとともに、地方での積極的な採用活動を促進する。

○ 企業を知る機会の提供、早い段階からの職業意識形成に取り組む。

○ 奨学金返還支援制度の全国展開や地方創生インターンシップの推進など、学生等の地方還流を促進する。

## (2) 東京の大学の定員抑制制、地方移転

○ 今後18歳人口が大幅に減少する中、近年学生数の増加が著しい東京23区においては、原則として大学の定員増を認めないこととする。



○ その際、東京の国際都市化に対応する場合や若者の東京圏への転入増加につながらない場合等のように、真にやむをえない場合は例外扱いとする。

- ・留学生や社会人の受入れ
- ・スクラップ・アンド・ビルドを前提とした新たな学部等の設置
- ・収容定員増等について、投資と機関決定等を行っている場合

○ 東京圏の大学による地方のサテライトキャンパスの設置（廃校舎等の活用を含む）を推進する。

## 魅力ある地方大学を実現するための支援の在り方について

令和 3 年 8 月  
中央教育審議会大学分科会

**(はじめに)**

中央教育審議会大学分科会では、第 10 期より「魅力ある地方大学の実現」について議論を進めてきた。当該議論は今後更に深めていく必要があるものの、令和 4 年度概算要求を前に、本分科会としてこれまでの議論を踏まえて目指すべき方向性を示すことは、本分科会の重要な役割であると考え、以下のとおり「魅力ある地方大学の実現」へ向けた当面の考え方を示すこととする。国においては、これを踏まえ、魅力ある地方大学に資する施策を講じることを期待したい。

**(大学を取り巻く状況)**

我が国の大学を取り巻く状況はDX（デジタルトランスフォーメーション）やグローバル化の進展、Society 5.0 の到来等、急速に変化し、社会産業構造は資本集約型から知識集約型へと移り変わってきている。また、少子化や生産年齢人口の減少等によって地域の活力が低下しつつあることが指摘されている。さらに、テレワークやワーケーション<sup>(※)</sup>など地理的な制約を超えた働き方が急速に拡大するとともに、災害や感染症等に対してレジリエンスを有する、強くしなやかな国土形成の必要性が指摘されている。このように社会全体として大きな価値転換を経験している中であって、一極集中から脱却し、地域分散型の社会を実現していくためには、魅力ある地域を創出する地方創生の取組の重要性が増してきている。

(※) 「ワーク」と「バケーション」を組み合わせた造語。観光地やリゾート地でテレワークをするなど、新たな働き方を指す言葉。

**(地方大学の役割)**

このような現状下、地域の「知と人材の集積拠点」である大学にしか果たせ

ない役割がある。例えば地方大学には、医療、福祉、教育といった地域にとって必要不可欠な分野に従事する者を育成する役割がある。また、魅力的な地域文化や歴史を発展・継承していく観点からも大学の教育研究を基盤とした機能の果たす役割は大きい。さらに、社会全体の大きな価値転換の中では、地域産業のDXやグローバル化を推進していくための人材育成は不可欠であり、地域の産業界との連携により、リカレント教育等を通じて地域に必要な労働力を育成することも重要な役割である。

また、知の本質はボーダーレスなものであり、ICTの飛躍的な発達により大学は他の地域や海外と知を通じてつながる窓口ともなっている。地域の知の拠点として、そのような認識を持つことも重要である。

文部科学省においては、国立大学法人運営費交付金や私立大学等経常費補助金はもとより、これまで地（知）の拠点大学による地方創生推進事業（COC+）や大学による地方創生人材教育プログラム構築事業（COC+R）等を通じて、大学が地域の産業界等と連携して地域課題の解決に貢献することで地域の核となる取組を推進してきている。今後は、これまでの成果を更に発展させていくことで、大学が地域の中核として全国各地で地域の可能性を引き出し、より一層、地方創生に貢献できるようにしていく必要がある。

**(「魅力ある地方大学」とは)**

大学が地域の中核的な拠点となる上では、教育研究を通じていかに「社会的な実践」を行っていくことができるかが鍵であり、その社会実践の場として、魅力のある地域の存在が必要となる。地域のために大学が貢献するとともに、地域も大学と一緒に取組を進めていく、そのような大学と地域の関係こそが「魅力ある地方大学」の前提となる。その上で、産学官金連携の成果として全国各地や世界各国から人材を集め、また、地域への優秀な人材の輩出や、大学の知の活用・社会実装を通じた地域の課題解決や地域経済の発展などによって、地域に貢献する大学の在り方が求められる。

また、それぞれの地域にとってどのような大学が「魅力ある大学」なのかは、まさに地域の関係者によって議論されるべきであろう。地域産業の担い手と



なり、地域に定着する人材を育成することも、地域から出てグローバルに活躍をし、その恩恵を地域にもたらす人材を育成することも重要である。また、大学の魅力によって日本全国や世界各国から学生が集まり、キャンパスで過ごす中で、その大学を育んだ地域の魅力を知り、その地域への愛着が醸成され、卒業後も地域に関わり続けるようになることも考えられるだろう。どのような大学が「魅力ある地方大学」なのかについて、大学の様々な活動に多様なステークホルダーが関与し、協働する中で地域社会におけるそれぞれの大学の必要性や重要性が明確になることが重要である。各地域で、これまでの歴史的な経緯や今後の地域の可能性等を十分に踏まえた活発な議論がなされ、それぞれの大学が持つ「強み」と「特色」を最大限に生かし、地域にとって「かけがえない大学」となっていくことが求められている。

なお、地域の概念・範囲は多様であり、それぞれで事情が異なる地域課題や変化に対応するために相応しい地域の単位（範囲）について、関係者でよく議論をすることが求められる。

## （「魅力ある地方大学」の実現へ向けて）

### ① 地域社会と連携した地域ならではの質の高い人材育成

大学が地域の中核として機能していくためには、地域の大学を卒業した人材がどのような地域や分野で活躍しているかといった基礎的なデータを十分に収集・分析した上で、地域の様々なステークホルダーと目的を共有するとともに、資源の提供を受け、教育研究を充実させていくことが必要となる。これまでは地域の「強み」や「特色」を十分に意識しておらず、地元のニーズを捉え切れていない教育カリキュラムが編成されているとの指摘もあった。後述する地域連携プラットフォーム等において地域の産業界や地方公共団体等と各種データに基づいて目指すべき地域の将来像やそのために育成する必要がある人材像について徹底的に議論を行い、その実現のための教育プログラムを構築していくことが求められる。また、当該プログラムを実施するに当たっては、地方公共団体や産業界から講師

の派遣、寄付金やプログラムの提供を受けるとともに、実践的な長期インターンシップや地方公共団体や企業が実施する奨学金の返還支援も活用するなど、大学と地域とが協働してその地域ならではの質の高い人材育成に取り組むことが求められる。また、リカレント教育のニーズに対応するため、地域のニーズを反映した短期集中型のプログラムを構築することも有用である。

その際、ポストコロナ／ウィズコロナ社会においては、DXの進展により、時間的・空間的な制約を超えた教育の在り方が重要となる。遠隔授業の活用や地域課題の解決と教育研究とを融合した取組の推進も含め、地域に所在する大学にとっては大きなチャンスであり、地域ならではの人材育成を推進するに当たっての一つの視点となり得るだろう。

また、地域に輩出する学部卒の人材全体の質の向上を図るためには、地域のニーズを踏まえつつ、人文社会科学系の学部等で自然科学に関する教育を行うことや自然科学系の学部等で人文社会科学に関する学修を充実させることなど、文理融合・分野横断による高度なSTEAM人材育成の取組を進めることも必要である。

### ② 高度な連携推進体制の構築

質の高い人材育成に取り組むに当たっては、大学内、大学間、大学と産業界、地方公共団体等との間で不断の意思疎通を行い、課題や目標を共有しつつ協働を進めるなど、高度な連携推進体制が必要となる。

これまでも本分科会の提言を踏まえて、既存の学部の枠を超えた横断的な教育プログラムを編成するため学部等連係課程の制度化や、国公私の枠を超えた大学間の連携を推進するための大学等連携推進法人の制度化が行われてきた。また、地域には5年一貫の実践的な技術者教育を行う高等教育機関として、実践的・創造的な技術者の養成に貢献してきた高等専門学校や、地域密着型の高等教育機関として社会・産業ニーズに即応した多様な教育を柔軟に展開する専門学校など、様々な高等教育機関が存在している。真に地域で必要となる人材を育成していくに当たっては、従来の枠

に捉われずに様々な高等教育機関の連携による取組を進めていくことが望まれる。

大学個別の取組の中では、地域の強みや特色、地域の産業構造や将来展望等を十分に把握することが難しい面がある。また逆に、地方公共団体や産業界も、どのように大学と協働し活用することができるのか、各大学にどのような魅力的なシーズが存在するのかを十分に把握できていないとの指摘もある。これらの課題を乗り越えるためには、地域の大学やその他の高等教育機関のみならず、地方公共団体、産業界、金融機関等の様々な関係機関が一体となった恒常的な議論の場として「地域連携プラットフォーム」の構築が求められている。特に「地域」の将来像について議論をする上では、地方公共団体の役割は欠くことができない。各地方公共団体において大学等の高等教育機関を活用し地方創生に関する取組を構想していくような機能が求められることになる<sup>1</sup>。その際、本分科会での議論を経て策定された地域連携プラットフォーム構築のためのガイドラインを踏まえ、取組を進めることが期待される。

さらに、高等学校等の初等中等教育機関との接続も重要となる。地域の子供たちが将来的に地域の産業の担い手となって地域に貢献していきたいと考えたときに、真に必要な魅力ある学びが地域で用意されていることが必要である。地域における初等中等教育段階から高等教育、就職、就職後のリカレント教育までの全体を視野に入れて、地域や産業界と連携をして人材育成を行っていくシステムの構築を推進していくことが重要である。

また、大学を核として高度な連携推進体制を構築していく上では、大学キャンパス全体を多様なステークホルダーが関わり合い新たな価値を生み出す「イノベーション・コモンズ（共創拠点）」として整備していくことも重要である。

### ③ 出口を重視した取組の推進

<sup>1</sup> 例えば、長野県や福井県、京都府などでは大学間連携に関すること、高等教育振興、大学政策等の担当部署が設置されている。

「魅力ある地方大学」として地域に貢献するためには、大学における教育研究の出口を意識した取組が必要となる。

我が国の大学教育は、学生に密度の高い学修を促す教育システムとはなっておらず、学生が修了時点で必要な能力を身に付けることができていないとの指摘がある。産学官金が連携をして真に地域に必要となる人材を育成していくためには、修得主義の徹底と厳格な卒業認定によって「この力が身に付いている」と共通認識を持つことができ、地域の産業界が「雇用したい」と思うような人材育成が求められる。

また、地域の今後を担う人材育成という観点からは、現在の延長線上で地域産業に役立つ人材を育成していくだけでなく、地域の産業社会構造をグローバル・DXに導いていくような人材育成が必要である。そうした先に、地域の産業がさらに発展し、学生にとって魅力ある雇用のある地域となっていくことも期待される。

さらに、こうした人材育成機能の強化と、後述する研究・社会実装機能の強化を、相乗効果が生じるように連携して推進していくことが期待される。

### ④ 地域ならではのイノベーション創出など研究・社会実装機能の強化

大学は地域社会で活躍する人材を育成するのみならず、地域経済・地域社会を支える基盤として、地域ならではのイノベーションを創出して新産業の創出や関連企業の集積等によって地域経済の発展や地域の課題解決に資する取組を進めることが期待されている。またDX社会やカーボンニュートラルな社会の実現は、「経済財政運営と改革の基本方針2021」（令和3年6月18日閣議決定）においても「活力ある地方創り」とともに、日本の未来を切り拓く原動力として位置づけられている。これからの我が国にとっても重要であり、また、SDGsの達成のためにも重要となるこれらのイノベーションについても、より具体的なニーズが身近に存在する地域の大学こそ、その担い手となる可能性がある。

そのためには優秀な研究者を惹きつけ、また学生や若手研究者を育てて

いく大学づくりを通して、研究成果を地域ならではのイノベーション創出へとつなげていくエコシステムを構築することも期待されている。そのためには、産学官金連携の強化や大学発ベンチャーの創業支援が重要であり、研究開発や社会実装を担う人材育成が不可欠となる。そのため、大学院教育と学部教育の綿密な接続や産業界と連携したジョブ型研究インターンシップの推進、地域産学官連携拠点の構築や拠点内での大学マネジメント人材の発掘・育成・確保、地方公共団体・産業界と連携した起業家や事業化の支援人材育成及びアントレプレナーシップ教育の充実をはじめとするスタートアップ創出機能の強化等が求められる。

#### ⑤ 制度的な特例による先導事例の創出と優れた事例の共有

「魅力ある地方大学」を実現するためには、これまでの取組とは一線を画す先導的な取組を行っていくことが求められる。例えば、本分科会においては地方国立大学の特例的・限定的な定員増についての考え方を本年2月に取りまとめた。また同月に制度化された大学等連携推進法人においても、大学設置基準上の「自ら開設」の特例が講じられるなど、各種制度的な特例が講じられてきた。

これらをはじめとする各種特例を活用することにより、従来の大学単独の取組だけではなし得なかったポストコロナ／ウィズコロナ社会、Society 5.0時代に相応しい先導的な取組を創出することで、大学の持つ力を活用した新たな地方創生に資する人材育成の可能性を模索することにもつながろう。

また先導的な事例を創出するとともに、優れた事例を共有することで、各地でその地域ならではの人材育成やイノベーション創出に取り組まれる、そのような流れが生まれることを期待したい。

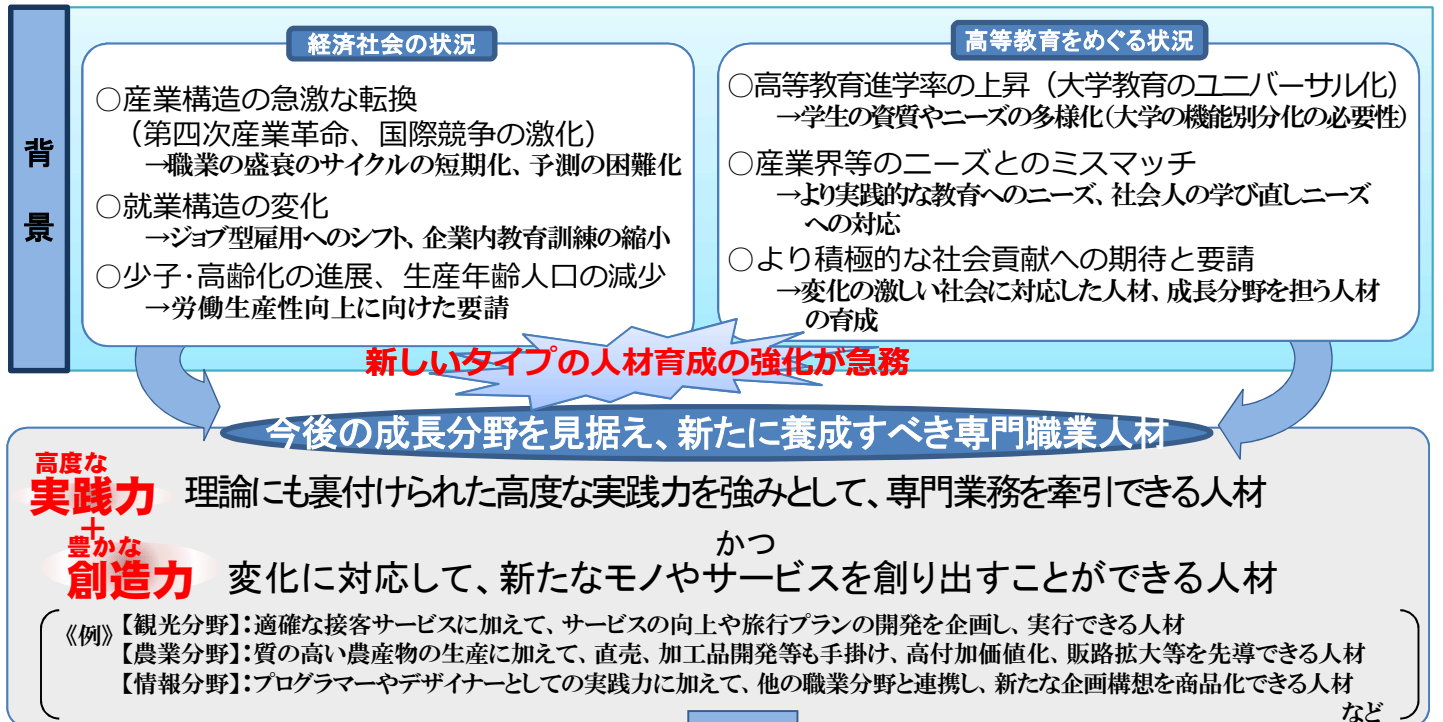
これらの観点から、国において、大学の取組を強く推進するための施策を講じることを期待したい。

#### (今後の議論へ向けて)

今回、令和4年度概算要求を前にして本分科会としての考え方を示したところであるが、「魅力ある地方大学の実現」へ向けては、更に議論を重ねて本年末を目途に一定の取りまとめを行いたい。また、魅力ある地方大学の実現のためには各大学における質保証の取組も不可欠であることに留意しつつ、地域で必要とされる大学とはどのようなものかについて、各地域で議論が深められていくことも期待したい。

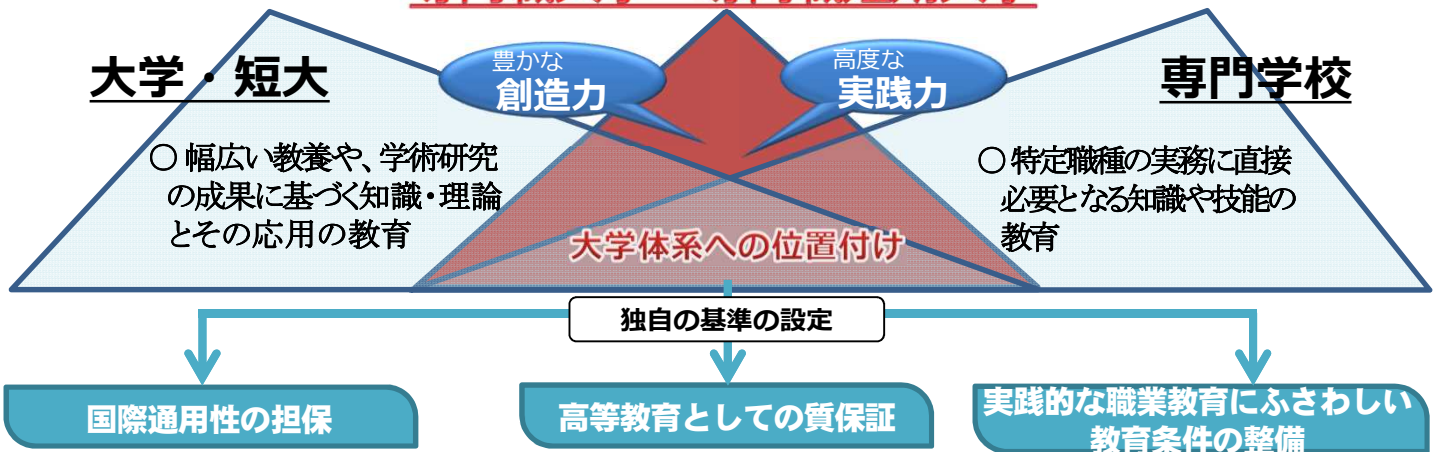
# 専門職大学・専門職短期大学の制度化について

学校教育法の一部を改正する法律 H29.5.31公布、H31.4.1施行



新たな高等教育機関

## 専門職大学・専門職短期大学



### 制度設計

- 【教育内容】**
- ・「実践力」と「創造力」を育む教育課程
  - ・産業界等と連携した教育課程の開発・編成・実施
  - ・実習等の強化(卒業単位の概ね1/3以上、長期の企業内実習等)
- 【教員】**
- ・実務家教員を積極的に任用(必要専任教員数の4割以上)  
※専任実務家教員の必要数の半数以上は、研究能力を併せ有する実務家教員
- 【学生受入】**
- ・社会人、専門高校卒業生など多様な学生の受入れ  
※社会人も学びやすい柔軟な履修形態  
※短期の学修成果の積み上げによる学位取得等も促進
- 【修業年限】**
- ・4年(大学相当)、2年又は3年(短期大学相当)  
※4年制の課程については、前期・後期の区分制の導入も可
- 【学位】**
- ・4年制修了者には、「学士(専門職)」を授与
  - ・2・3年制修了者、4年制前期修了者には、「短期大学士(専門職)」を授与
- 【学部等設置】**
- ・大学・短期大学における「専門職学部・学科」も制度化

## 文部科学省「Society 5.0 に向けた人材育成～社会が変わる、学びが変わる～」該当部分抜粋

あわせて、思考の基盤となる STEAM 教育<sup>17</sup>を、すべての生徒に学ばせる必要がある。こうした中で、より多くの優れた STEAM 人材の卵を産みだし、将来、世界を牽引する研究者の輩出とともに、幅広い分野で新しい価値を提供できる数多くの人材の輩出につなげていくことが求められている。

## (4) 高等学校卒業から社会人時代

学生が社会に出る直前を過ごす、あるいは人生 100 年時代において社会人として学ぶ高等教育段階においては、中等教育段階までに組み込まれている学びや様々な社会経験も踏まえ、それぞれの学校においては、各校の特性に応じて、Society 5.0 を生きる自校の学生にどのような力を身に付けさせる教育をいかに提供しているか、その成果はどのように上がっているかを、問い直さなければならぬ。

学びの内容が変化していく中で、学生一人一人の能力を最大限に伸ばす教育を真摯に実施する学校のみが、今後、学生及び社会から支持されるだろう。

また、新たな技術の出現は、学びの方法や場所のみならず、内容に関しても、伝統的な学びの在り方を根本的に問い直す契機となる。MOOCs<sup>18</sup>を活用すれば、低廉なコストで、外国の大学の授業を受講したり、単位を取得したりすることも可能になる。オンラインのプラットフォームを活用すれば、異なる場所にいる学生同士が画面上で顔を合わせながら議論を戦わせたり、外国の教授から論文指導を受けたりすることもできる。何よりも、こうしたオンラインでの活動はデジタル化できるので、AI を用いて授業内容を分析し、カリキュラムの改善などに活用していくことができる。実際、オンラインで授業を行って、ディスカッションなどにおける学生の発言を録音・分析し、アクティブ・ラーニングの授業改善に生かしている Minerva<sup>19</sup>の取組は、昨今世界中で注目されている。

このように学ぶ内容も学びのスタイルも変化していく中で、大学は、学生が身に付けるべき能力を明らかにした上で、各大学自らが授与する学位に見合ったカリキュラム（学位プログラム）をデザインしていくことになる。

我が国の四年制大学の現状をみると、人・社系 5 割（30 万人）、理工系 2 割（12 万人）、保健系 1 割、教育・芸術系等 2 割<sup>20</sup>となっているが、今後、学生が所属す

<sup>17</sup> STEAM : Science, Technology, Engineering, Art, Mathematics

<sup>18</sup> Massive Open Online Courses : 大規模公開オンライン講座。

<sup>19</sup> 最も学習効果が高いとされるアクティブ・ラーニング手法を提供するというミッションの下に設立された総合大学とされている。

<sup>20</sup> 文部科学省「平成 29 年度 学校基本調査」（平成 29 年 12 月）をもとに、大学入学者の大まかな数値を示している。なお、諸外国の理工系進学者の割合は、ドイツ約 4 割、フィンランド・韓国・イスラエル・インド約 3 割となっている。また、そのうち女性の占める割合についても、これらの国が 2～4 割である一方、日本は 2 割未満である。（OECD 「Education at a Glance 2017」（2017 年 9 月））

る学部等に関わらず、教育における STEAM やデザイン思考の必要性を踏まえ、学生が必要とする教育をいかに提供していくか、各大学の工夫が期待される。

また、大学は、新しい技術を活用したアクティブ・ラーニングも積極的に取り入れ、教育の質の向上に取り組んでいくことが期待される。そして、学位授与に至る過程で、その学生が何を身に付けることができたかが、その後学生が活躍する社会において理解されるよう、可視化されていることが重要となる。

学生が社会に通用するような知識及び能力や、主体的に学び考える力を身に付けるためには、大学教育の質的転換が重要であるが、そのためには、体系的で組織的な大学教育を、適切な点検・評価を通じた教育活動の不断の改善に取り組みつつ実施することが必要である。大学が本来持っている組織としての力を十分発揮できるよう、国は教学マネジメントの確立を一層進めていくべきである。

各大学は、上記のような学位プログラムの提供の工夫とともに、入学者選抜が、大学で学ぶ上での学力等を備えていることを真に確認する内容となっているかどうかについて、改めて見直すことが必要となる。とりわけ、AI や IoT を使いこなすために、必要な知識・素養を大学が提供するに当たり、学生がその内容を習得できる資質・能力を有しているかどうかについて、大学は、入学者選抜で適切に問うているかを改めて振り返り、必要な見直しを行うべきである。

このことが、大学で学ぶ前提として高等学校段階で履修しておくべき教科が入試において問われないことや、高等学校教育における安易な文系・理系の振り分けの慣習を見直すことにつながると考えられる。また、狭義の学力だけでなく、主体性や協働性、自己調整などのメタ認知能力、他者に対する共感等についても、各学位プログラムの特質に応じながら、入学者選抜において問われるべきであろう。

高等教育が無償化されることで、経済的事情に関わらず高等教育に進学できる機会が大きく広がる<sup>21</sup>。国家として、子供たちに高等教育進学機会を保証するという大きな判断をしたのは、子供たちの将来に対する期待であると同時に、高等教育に対する信頼の表れでもある。しかしながら、巨額の公的投資に裏付けられる社会的な信頼に応えるべく、大学にはより厳しい社会の目が注がれることになる。

今後、幅広く社会から支援される大学であるためには、教学、研究、経営と大学運営全般にわたって、これまで以上に社会に対してわかりやすく発信することが肝要であり、国は、各大学における積極的な情報公開を推進していくべきである。大学の経営環境は、大変厳しさを増しているが、これを教育の質の飛躍的な向上に真正面から取り組むチャンスととらえ、国は積極的な大学の取組を後押ししていくような財政措置を講じることが重要である。

<sup>21</sup> 「所得の低い家庭の子供たち、真に必要な子供たちに限って高等教育の無償化を実現する。」(「新しい政策パッケージについて」(平成 29 年 12 月 8 日 閣議決定))

経済財政運営と改革の基本方針2020について

〔令和2年7月17日〕  
閣議決定

経済財政運営と改革の基本方針2020を別紙のとおり定める。

経済財政運営と改革の基本方針2020  
～危機の克服、そして新しい未来へ～

令和2年7月17日

経済財政運営と改革の基本方針 2020  
(目次)

**第1章 新型コロナウイルス感染症の下での危機克服と  
新しい未来に向けて** 1

1. 新型コロナウイルス感染症の拡大を受けた現下の経済財政状況  
— 我が国が直面するコロナのグローバル危機
  - (1) 感染症の拡大を受けた現下の我が国経済の状況
  - (2) コロナの時代の国際政治・経済・社会情勢 — 国際秩序の揺らぎ
2. ポストコロナ時代の新しい未来
3. 国民の生命・生活・雇用・事業を守り抜く  
— 「ウィズコロナ」の経済戦略と激甚化・頻発化する災害への対応
4. 「新たな日常」の実現
5. 感染症拡大を踏まえた当面の経済財政運営と経済・財政一体改革
  - (1) 当面の経済財政運営と令和3年度予算編成に向けた考え方
  - (2) 感染症拡大を踏まえた経済・財政一体改革の推進

**第2章 国民の生命・生活・雇用・事業を守り抜く** 8

1. 感染症拡大への対応と経済活動の段階的引上げ — 「ウィズコロナ」の経済戦略
  - (1) 医療提供体制等の強化
  - (2) 雇用の維持と生活の下支え
  - (3) 事業の継続と金融システムの安定維持
  - (4) 消費など国内需要の喚起
2. 防災・減災、国土強靱化 — 激甚化・頻発化する災害への対応
3. 東日本大震災等からの復興
  - (1) 東日本大震災からの復興・再生
  - (2) 近年の自然災害からの復興

**第3章 「新たな日常」の実現** 15

1. 「新たな日常」構築の原動力となるデジタル化への集中投資・実装とその環境整備  
(デジタルニューディール)
  - (1) 次世代型行政サービスの強力な推進 — デジタル・ガバメントの断行
    - ① デジタル・ガバメント実行計画の見直し及び施策の実現の加速化
    - ② マイナンバー制度の抜本的改善
    - ③ 国・地方を通じたデジタル基盤の標準化の加速
    - ④ 分野間データ連携基盤の構築、オープンデータ化の推進
  - (2) デジタルトランスフォーメーションの推進
  - (3) 新しい働き方・暮らし方
    - ① 働き方改革
    - ② 少子化対策・女性活躍
    - ③ 教育・医療等のオンライン化
    - ④ 公務員制度改革
  - (4) 変化を加速するための制度・慣行の見直し
    - ① 書面・押印・対面主義からの脱却等
    - ② デジタル時代に向けた規制改革の推進
2. 「新たな日常」が実現される地方創生
  - (1) 東京一極集中型から多核連携型の国づくりへ
    - ① スマートシティの社会実装の加速
    - ② 二地域居住、兼業・副業、地方大学活性化等による地方への新たな人の流れの創出
    - ③ 地域の中小企業の経営人材の確保
    - ④ 地方都市の活性化に向けた環境整備
    - ⑤ 公共サービスにおける民間活用
    - ⑥ 持続可能な地方自治体の実現等
  - (2) 地域の躍動につながる産業・社会の活性化
    - ① 観光の活性化
    - ② 農林水産業の活性化
    - ③ 中堅・中小企業・小規模事業者への支援
    - ④ 海外経済の活力の取込み
    - ⑤ スポーツ・文化芸術の力
3. 「人」・イノベーションへの投資の強化 — 「新たな日常」を支える生産性向上
  - (1) 課題設定・解決力や創造力のある人材の育成
    - ① 初等中等教育改革等
    - ② 大学改革等



- ③ リカレント教育
- (2) 科学技術・イノベーションの加速

#### 4. 「新たな日常」を支える包摂的な社会の実現

- (1) 「新たな日常」に向けた社会保障の構築
  - ① 「新たな日常」に対応した医療提供体制の構築等
  - ② 「新たな日常」に対応した予防・健康づくり、重症化予防の推進
- (2) 所得向上策の推進、格差拡大の防止
  - ① 就職氷河期世代への支援
  - ② 最低賃金の引上げ
- (3) 社会的連帯や支え合いの醸成

#### 5. 新たな世界秩序の下での活力ある日本経済の実現

- (1) 自由で公正なルールに基づく国際経済体制
- (2) 国際協調・連帯の強化を通じた新たな国際協力
- (3) サプライチェーンの多元化等を通じた強靱な経済・社会構造の構築
- (4) 持続可能な開発目標（SDGs）を中心とした環境・地球規模課題への貢献

「経済財政運営と改革の基本方針 2020」は、現下の情勢下では政府として新型コロナウイルス感染症への対応が喫緊の課題であることから、令和3年度概算要求の仕組みや手続をできる限り簡素なものとすることと歩調を合わせ、記載内容を絞り込み、今後の政策対応の大きな方向性に重点を置いたものとしている。「経済財政運営と改革の基本方針 2019」（令和元年6月21日閣議決定）のうち、本基本方針に記載が無い項目についても、引き続き着実に実施する。

## 第1章 新型コロナウイルス感染症の下での危機克服と新しい未来に向けて

### 1. 新型コロナウイルス感染症の拡大を受けた現下の経済財政状況

#### — 我が国が直面するコロナのグローバル危機

世界は今、歴史的な危機に直面している。新型コロナウイルス感染症（以下「感染症」という。）の流行は、その中心地を、中国から米国・欧州、中南米・アフリカへと移しながら世界規模に拡大し、感染者数は1,300万人、死者数は58万人を上回った<sup>1</sup>。その感染症拡大に伴う甚大な影響は、人々の生命や生活のみならず、経済、社会、国際政治経済秩序、さらには人々の行動・意識・価値観にまで多方面に波及しつつある。この影響は広範で長期にわたるために、感染症が収束したポストコロナの世界は、新たな世界、いわゆる「ニューノーマル」へと移行するとの見方が強い。世界的なデジタル化の動きや自国中心主義の高まりとあいまって、国際政治経済の構図は大きく変容し、自由貿易体制をはじめとする今後の世界秩序に大きな影響を与えかねない。また、世界は、感染症拡大に伴う混乱や不安が広がる中で、各社会レベル（コミュニティ、地域、国家、国際社会）で分断が見られている。

我々は、時代の大きな転換点に直面しており、この数年で思い切った変革が実行できるかどうか、日本の未来を左右する。

#### (1) 感染症の拡大を受けた現下の我が国経済の状況

我が国では、本年1月15日に感染症の最初の感染者が確認された後、3月下旬以降、感染が急速に拡大し、4月10日には新規感染者数が708人<sup>2</sup>にまで達した。4月7日には新型インフルエンザ等対策特別措置法<sup>3</sup>に基づく緊急事態宣言が発出されたが、国や地方自治体、専門家、事業者を含む国民の一致となった取組が進められた結果、1日の新規感染者数は減少し、5月25日には宣言を解除するに至った。人口当たり感染者数や死亡者数は先進国中で圧倒的に少なく抑え込まれている。

しかし、感染症拡大による我が国経済への影響は甚大であり、これまで経験したことのない、正に国難とも言うべき局面に直面した。我が国経済は、総じてみれば、極めて厳しい状況にある。新興国も含めた海外経済全体の減速の影響を受けやすい製造業のみならず、サービス業にも広く感染症拡大に伴う景気下押しの影響が広がり、結果として、国民生活に特に重要な雇用情勢も、弱い動きとなっており、感染症の影響を受けて休業者が大幅に急増し<sup>4</sup>、企業が懸命に雇用を守っている状況にある。

先行きについては、感染拡大防止策を講じつつ、社会経済活動のレベルを段階的に引き上げていく中で、各種政策の効果もあって、極めて厳しい状況から持ち直しに向かうことが期待されるが、感染リスクがゼロにならない以上、直ちに経済や社会が元の姿に

<sup>1</sup> 米国ジョンズ・ホプキンス大学公表（7月17日時点）。

<sup>2</sup> 厚生労働省公表資料における報告日別新規陽性者数。

<sup>3</sup> 新型インフルエンザ等対策特別措置法（平成24年法律第31号）。

<sup>4</sup> 総務省「労働力調査」に基づく内閣府の季節調整値によれば、休業者数は2020年4月652万人・5月501万人（2019年平均176万人）。

戻るといっただけではなく、政府として、緊急事態宣言が発出されていた本年4月・5月を底として、経済を内需主導で成長軌道に戻していくことができるよう、経済の下支えを行いながら、感染拡大防止と社会経済活動の両立を図っていく。

- 今回の感染症拡大は、各国の言わば脆弱な部分を攻めてきており、我が国の場合も、課題やリスク、これまでの取組の遅れや新たな動きなどが浮き彫りとなった。例えば、
- 今般の感染症対応策の実施を通じて、受給申請手続・支給作業の一部で遅れや混乱が生じるなど、特に行政分野でのデジタル化・オンライン化の遅れが明らかになった。
  - 今回の感染症拡大を通じて、大都市において人口密度が高く、集住して日常活動を行うことのリスクや、経済機能等の国の中枢機能が一極に集中していることのリスクが改めて認識されている。
  - 今回の感染症拡大に伴い人の移動に制約があった中で、テレワークや遠隔診療・遠隔教育などリモートサービスの活用・定着が進み始めたことは、国民の意識変化につながっており、働き方を変えたり地方移住を前向きに考えるという気運が増している<sup>5</sup>。
  - 新技術を活用できるデジタル専門人材等が不足している。また、かつて我が国の強みであったイノベーションの減速が顕著で、多くの分野で国際競争力が減退している。
  - 感染症拡大の影響で、特に非正規雇用者やフリーランス、中小・小規模事業者がより厳しい生活・事業状況を強いられるなど、弱い立場の方々がしわ寄せを受けて苦境に陥っている。こうした事態が固定化すれば、格差が拡大し社会が分断されかねない。
  - デジタル化や自動化、AI活用等の広範なデジタルトランスフォーメーション（以下「DX」という。）の加速に伴い、データ流通やデジタル経済の国際的な寡占化に対する懸念も深まっており、こうした分野をはじめとして国際標準や自由で公正な新たなルールづくりなどが早急に必要である中で、我が国が積極的に主導する必要がある。
  - 人流・物流が制限される中で、基礎的生活物資や製造業の不可欠な部品の供給が、特定国・地域に依存していたサプライチェーンの脆弱さが表面化した。
- こうしたことのほかにも、第四次産業革命の到来やエネルギー・環境制約の高まり、大規模自然災害の頻発、今年度の新規国債発行額が戦後最大の90兆円以上に達するなど社会保障と財政の持続可能性に係る構造的な問題がある。

## (2) コロナの時代の国際政治・経済・社会情勢 — 国際秩序の揺らぎ

今般のグローバル危機は、3つの大きな特徴を有する。

- 第一に、世界経済の大幅な落ち込みと不確実性の高まりである。2020年における大きなマイナス成長が予測<sup>6</sup>されるなど世界恐慌以来の後退に見舞われており、その広がりも地球規模となっている。感染拡大防止のために経済・社会活動や移動を制限せざるを得ず、国内外での感染の拡大による悪影響が波及することにより、各国経済への影響は甚

<sup>5</sup> 内閣府「新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」（令和2年6月21日公表）によれば、テレワークを経験した者の割合は全国平均で34.6%、今後テレワークを利用したい者の割合も39.9%。また、例えば、東京都23区居住の20歳代の35.4%は地方移住への関心が高まったと回答している。

<sup>6</sup> 2020年の世界の実質GDP成長率の予測は、前掲より異なるが、国際通貨基金（IMF）▲4.9%（2020年6月公表）、世界銀行（WB）▲5.2%（同年6月公表）、経済協力開発機構（OECD）▲6.0%（同年6月公表、Single-hit scenario）。

大となり、今後の回復の見通しも不透明な状況にある。そうした中で、政府の役割への期待が高まり、各国とも大規模な財政出動により国民の雇用・事業・生活を支えている。

第二に、自由貿易体制の維持への懸念である。今回の感染症の影響により、経済活動の基盤である人・モノ・カネの流れが制約され、各国経済が停滞する中で、自由貿易体制の基盤が揺らぎ、保護主義が拡大しかねない。そうした中で、米中関係の更なる悪化や、自国中心主義・経済ナショナリズムの広がりも見られる。

第三に、グローバルレベルでの協調の形骸化や国際的分断の進行である。今回の感染症に対する治療薬・ワクチンの開発をはじめ、マクロ政策協調、さらには地球環境問題への対応など、一国の枠を超え、国際社会で叡智を結集し協調・連帯していく重要性が強く認識されている一方で、世界におけるリーダーシップの在り方が問われている。

## 2. ポストコロナ時代の新しい未来

世界が今、大きな変化に直面する中で、我が国は新たな時代を見据え未来を先取りする社会変革に取り組みねばならない。さもなくば将来にわたり日本が世界から取り残され埋没してしまいかねないとの切迫した危機意識を共有し、政府・企業・個人等それぞれの立場で変革への取組を始めることが不可欠である。

各国ともポストコロナの「ニューノーマル」の在り方を模索する競争を展開している状況の中で、感染症の拡大等先行きが不透明でもあり、確実な見通しを持つことは困難であるものの、今回の感染症拡大で顕在化した課題を克服した後の新しい未来における経済社会の姿の基本的方向性として、「新たな日常」を通じた「質」の高い経済社会の実現を目指す。すなわち、変化を取り入れ、多様性を活かすことにより、リスクに強い強靱性を高めながら、我が国が持つ独自の強み・特性・ソフトパワーを活かした「ニューノーマル」のかたち、「新たな日常」を構築していく。それを通じて、付加価値生産性を向上させるとともに、成長の果実を広く分配する中で、誰ひとり取り残されない、国民の一人一人が「包摂的」で生活の豊かさを実感できる「質」の高い持続的な成長を実現していく。

具体的には、以下の3つが実現した社会を目指す。

### ○個人が輝き、誰もがどこでも豊かさを実感できる社会

創造力を持ち合わせた多様な人材が次々とイノベーションを起こせる、自由かつ柔軟性に富み、変化を取り入れ、失敗への許容力の高い社会であるとともに、個人が自由度の高い働き方や暮らしができ、ワーク・ライフ・バランスを実現して豊かさを感じる社会を目指す。また、高付加価値の財・サービスを創出するとともに、個人情報等が保護され、効率性や利便性、安心を皆が享受できる社会を目指す。

### ○誰ひとり取り残されることなく生きがいを感じることでできる包摂的な社会

年齢・性別などにかかわらず人への投資を行うとともに、十分なセーフティネットが提供される中で全ての人が能力を伸ばし発揮でき、誰もが生きがいを感じることでき

る包摂的な社会を目指す。また、地域社会やコミュニティ等で人とつながり支え合う価値を大切に。一人一人の不安に寄り添い誰ひとり取り残されない社会を目指す。

### ○国際社会から信用と尊敬を集め、不可欠とされる国

モノや人の新たな流れの在り方が求められる世界において、自由で公正な貿易・投資の基盤を支え、そのメリットを享受する経済を目指す。また、国際社会の中で、法の支配を確立し、自由貿易を維持・発展させ、新たな国際秩序・ルールづくりに積極的に貢献するとともに、気候変動等の地球規模の課題に対応し、持続可能で環境と調和した循環経済の実現など、国際協調・連帯の構築・強化を主導する役割を担える国を目指す。

以上のような新しい未来に向けた新たな経済社会の姿を実現するためにも、感染症拡大への対応と経済活動の段階的引上げや激化・頻発化する災害への対応を通じて国民の生命・生活・雇用・事業を守り抜くとともに、「新たな日常」の実現を目指す必要がある。

### 3. 国民の生命・生活・雇用・事業を守り抜く

#### —「ウィズコロナ」の経済戦略と激化・頻発化する災害への対応

国民の生命・生活・雇用・事業をしっかりと守り抜くこと。それが、政府として最重要の責務であることは、論を俟たない。如何なる艱難に直面しても、国民が安全・安心を実感できる社会となるよう、政府として全力を尽くしていく。

今般の感染症の流行への対応については、現在は、感染防止策をしっかりと講じながら、経済活動レベルを段階的に引き上げていくフェーズにある。まずは、感染拡大防止・収束、次の大きな波への備えが最優先であり、最大の経済対策でもある。検査体制の拡充等の感染拡大防止策の進化や医療提供体制の充実、治療薬・ワクチンの開発の加速、国際的な感染防止対策への貢献等に引き続き取り組む。さらに、雇用の維持と事業の継続の支援に加え、国民生活の下支えのための支援を進めるとともに、万が一の事態に備え、金融システム安定の維持を図る。同時に、消費や投資の喚起、内需の下支えを中心とした経済活性化支援策を進める。

この百年に一度の危機から日本経済を守り抜く。デフレへ後戻りはさせない。そうした決意の下に、「ウィズコロナ」の時期において、柔軟かつ万全な政策対応を進めていく。

近年は、大型台風や豪雨による大規模水災害が多発するなど、自然災害による国民の生命・財産への被害が激化し、しかも頻発している。こうした事態への喫緊の対応として、防災・減災に国民一丸となって取り組み、強靱な国土づくりを強力に推進する。

### 4. 「新たな日常」の実現

今般のグローバルな規模での感染症拡大は、第1節で見たように、パラダイムシフトとも言うべき大きな変化を世界に引き起こしている。感染症拡大前から各国が激しい国際競争を展開しているデジタル化の動きは、この変化を加速させている。

デジタル化は、生産性を引き上げ、今後の経済成長を主導するとともに、より便利で

豊かな生活を実現する上で重要な役割を担うものである。我が国も、デジタル化を原動力とした「Society 5.0」実現の取組を推進してきているが、行政分野を中心に社会実装が大きく遅れ活用が進んでおらず、先行諸国の後塵を拝していることが明白となった。デジタル化、そして、Society 5.0の実現は、経済社会の構造改革そのものであり、制度や政策の在り方や行政を含む組織の在り方なども併せて変革していく、言わば社会全体のDXの推進に一刻の猶予もない。

今般の感染症拡大の局面で現れた国民意識・行動の変化などの新たな動きを後戻りさせず社会変革の契機と捉え、少子高齢化や付加価値生産性の低さ、東京一極集中などの積年の課題を解決するとともに、通常であれば10年掛かる変革を、将来を先取りする形で一気に進め、「新たな日常」を実現する。

具体的には、我が国の未来に向けた経済成長を牽引し、「新たな日常」の構築の原動力となる社会全体のデジタル化を強力に推進し、Society 5.0を実現する。

そして、地方創生に向けて Society 5.0 を全国で展開し、豊かで暮らしやすい魅力的な地方を実現する。また、災害等のリスクに強い強靱な国づくりにもつなげる。

こうした「新たな日常」を支える基盤として、「人」・イノベーションへの投資や包摂的な社会づくり、新たな世界秩序の下での活力に富んだ経済の構築を推進する。

#### (i) 「新たな日常」構築の原動力となるデジタル化への集中投資・実装とその環境整備（デジタルニューディール）

我が国社会全体のデジタル化を強力に推進する。まずは、デジタル・ガバメントの構築を、早急に対応が求められる、言わば一丁目一番地の最優先政策課題として位置付け、行政手続のオンライン化やワンストップ・ワンスオンリー化など取組を加速する。また、民間部門のDXを促進し、民間の投資やイノベーションを誘発する環境づくりを進める。

あわせて、テレワークの促進やワーク・ライフ・バランスの実現など新しい働き方・暮らしの改革を、少子化対策や女性活躍の拡大と連携して推進する。さらに、変化を加速するための制度・慣行の見直しを、規制改革等を通じて推進する。

#### (ii) 「新たな日常」が実現される地方創生

東京一極集中の是正は地方創生のみならず国全体の危機管理の観点からも、重要な課題であることから、多核連携<sup>7</sup>型の国づくりを目指す。また、観光・農林水産業・中小企業など、地域の躍動につながる産業・社会の活性化を推進する。

#### (iii) 「人」・イノベーションへの投資の強化

「新たな日常」の実現に向けた社会変革の推進力となる人材が従来に増して必要となっていることから、教育の充実により、課題設定・解決力や創造力を発揮できる人材育

<sup>7</sup> 個人や企業が集積する地域（核）が全国に分散して存在し、それぞれの核が連携し合うこと。核としては、政令指定都市や中核市等のスマートシティ等を想定。

成を推進する。また、科学技術・イノベーションを加速し、生産性向上を通じた経済成長を実現する。

デジタル化・人的資本形成・イノベーションの3分野、いわゆる無形資産への投資を強力に推進することが、将来の成長の鍵となる。

#### (iv) 「新たな日常」を支える包摂的な社会の実現

国民が誰も取り残されることなく安心や生きがいを実感できる包摂的な社会を実現するため、「新たな日常」を支える社会保障を構築するとともに、困難に直面している女性や若者などへの支援を通じて、所得向上策を推進し、格差拡大の防止を図る。また、社会的連帯や支え合いを醸成する。

#### (v) 新たな世界秩序の下での活力ある日本経済の実現

我が国が国際社会にとって戦略的に不可欠な存在となることを目指す。自由で公正なルールに基づく国際経済体制を維持すべく、我が国が主導的な役割を担う。国際協調・連帯の強化を通じた新たな国際協力に積極的に参画し、感染症拡大の防止や環境問題への取組など地球規模の課題解決に貢献する。

リスクに対応できる強靱な経済・社会構造を構築する。経済安全保障の視点からも、効率性を重視した「just-in-time」のみでなく、リスクが顕在化した際に「just-in-case」の対応も可能とすべく、サプライチェーンを多元化させ、より柔軟で強靱となるよう支援する。

「新たな日常」の早期の実現に向けて、上記の5つの柱の主な施策項目について、ポストコロナ時代を見据えて年内に実行計画を策定し、断固たる意志を持って実行に移す。

### 5. 感染症拡大を踏まえた当面の経済財政運営と経済・財政一体改革

#### (1) 当面の経済財政運営と令和3年度予算編成に向けた考え方

当面は、休業者や離職者をはじめ国民の雇用を守り抜くことを最優先とし、決してデフレに戻さない決意をもって経済財政運営を行う。あわせて、「新たな日常」の実現に向けた動きを加速する。このため、令和2年度第一次補正予算を含む「新型コロナウイルス感染症緊急経済対策」<sup>9</sup>及び令和2年度第二次補正予算を速やかに実行するとともに、内外の感染症の状況や経済の動向、国民生活への影響を注意深く見極めつつ、必要に応じて、新型コロナウイルス感染症対策予備費の活用を含め、臨機応変に、かつ、時機を逸することなく対応する。

日本銀行は、新型コロナウイルス対応資金繰り支援特別プログラム等の実施により企業等の資金繰り支援と金融市場の安定維持を図っており、日本銀行には、引き続き、現下の厳しい経済状況に対応した適切な金融政策運営を期待するとともに、経済・物価・金融情勢

<sup>8</sup> 令和2年4月20日閣議決定。

を踏まえつつ、2%の物価安定の目標の下、金融緩和を推進することを期待する。

令和3年度予算については、概算要求期限を1か月遅らせるとともに、概算要求の仕組みや手続をできる限り簡素なものとする。感染症拡大の動向とその経済・国民生活への影響を見極めつつ、「令和3年度予算編成の基本方針」でその方向性を示し、これに基づき予算編成を行う。

#### (2) 感染症拡大を踏まえた経済・財政一体改革の推進

感染症の下で新しい生活様式やビジネスが動き出している。デジタル化の活用をはじめ、動き始めた日本社会の進化を先取りする変革を一気に進め、「新たな日常」の構築による「質」の高い経済社会の実現を目指す。こうした観点から、「経済再生なくして財政健全化なし」との基本方針の下、2022年から団塊の世代が75歳になり始めることを踏まえ、骨太方針2018<sup>9</sup>及び骨太方針2019<sup>10</sup>等に基づき、デジタル・ガバメントの加速などの優先課題の設定とメリハリの強化を行いつつ、経済・財政一体改革を推進することとし、2020年末までに改革工程の具体化を図る。

次世代型行政サービスの早期実現に向けて、感染症の下で明らかになった行政のデジタル化の遅れに対し、新技術の単なる導入だけでなく、制度や政策、行政も含めた組織の在り方等をこの1年で集中的に改革し、政府全体のデジタル・ガバメントの加速化や国・地方一体での業務プロセス・情報システムの標準化・共有化、地方自治体のデジタル化・クラウド化の展開、行政と民間の連携によるプラットフォーム型ビジネスの育成等に集中的に取り組む。

社会保障については、感染症対策により医療・介護システムの課題として認識された、柔軟で強靱な医療提供体制の構築、デジタル化・オンライン化を実現する。世界に誇る国民皆保険を維持しつつ、社会保障制度について、基盤強化期間内から改革を順次実行し、団塊の世代が75歳以上に入り始める2022年までに基盤強化を進めることを通じ、より持続可能なものとし、次世代に継承する。

感染症拡大により東京一極集中のリスクが認識され首都圏において地方移住への関心が高まっているこの機を捉え、スマートシティの社会実装、地方大学のSTEAM<sup>11</sup>人材育成や二地域居住・就業の促進など地方への新たな人の流れの創出により、多核連携型の国づくりを行う。あわせて、国・地方が連携し、複数地方自治体による広域的な対応を可能とする公共サービスの広域化・共同化を進め、将来の人口構造の変化に対応した持続可能な地方行財政制度を構築する。また、地方行財政の「見える化」の推進等を通じて、改革意欲を高め、効果の高い先進・優良事例の横展開を後押しする。

社会資本整備については、デジタル化・スマート化を原則とした、抜本的な生産性向上や予防保全の高度化・効率化による長寿命化、集約等を通じた公的ストックの適正化を図る。また、受益者負担や適切な維持管理の観点から、財源対策等について検討を行

<sup>9</sup> 「経済財政運営と改革の基本方針2018」(平成30年6月15日閣議決定)。

<sup>10</sup> 「経済財政運営と改革の基本方針2019」(令和元年6月21日閣議決定)。

<sup>11</sup> Science, Technology, Engineering, Art and Mathematics。

う。公共施設の整備・運営に当たっては、PPP/PFIなどの官民連携手法を通じて民間の創意工夫を最大限取り入れる。その上で、公共事業の効率化等を図り、中長期的な見通しの下、安定的・持続的な公共投資を推進しつつ戦略的・計画的な取組を進める。

教育の質の向上に向けて、予測不可能な未来を主体的に切り拓くことができるよう、アクティブ・ラーニングや学びのデジタル化、外部人材の活用等を通じ、個別最適化された深い学びを実現し、課題設定・解決力や創造力のある人材を育成する。このため、教育研究の定量的成果等に応じた財政支援のメリハリ付けの強化を進める。また、科学技術・イノベーション政策では、創業研究、デジタル化・リモート化やAI・ロボットなどの社会課題解決に資する分野を中核に据えて取り組む。その際、予算の質の向上を図りながら、官民連携による戦略的な研究開発投資を促進し、「世界で最もイノベーションに適した国」の実現につなげる。

急速な少子高齢化や働き方の変化、「新たな日常」の構築など、経済社会の構造が大きく変化する中、骨太方針2019や税制調査会の答申<sup>12</sup>などを踏まえ、持続的な経済成長を維持・促進するとともに、経済成長を阻害しない安定的な税収基盤を構築する観点から、引き続き、税体系全般にわたる見直し等を進める。あわせて、グローバル化やデジタル化を背景に、新たな経済活動が拡大する中で、適正・公平な課税を実現し、税に対する信頼を確保するため、制度及び執行体制の両面からの取組を強化する。

経済・財政一体改革を推進するに当たり、エビデンスに裏付けられた効果的な政策やデータ収集等に予算を優先するなど、EBPMの仕組みと予算の重点化、複数年にわたる取組等の予算編成との結び付きを強化することにより、ワイズスペンディングを徹底する。このため、広く国民各層の意識変革や行動変容につながる見える化、先進・優良事例の全国展開、インセンティブ改革等を通じた財政の健全性の確保等につながる取組<sup>13</sup>をEBPMと一体として推進するとともに、経済財政諮問会議の下、専門家の知見を活用しつつ、EBPMの枠組みを強化する。また、EBPMの基盤であるデータの活用を加速するための戦略体制を整備する。こうした取組の一環として、人々の満足度(well-being)を見える化し、分野ごとのKPIに反映する。

以上の経済・財政一体改革を着実に推進し、次世代への責任の視点に立って、質の高い持続的な成長と中長期的に持続可能な財政を実現していく。

## 第2章 国民の生命・生活・雇用・事業を守り抜く

### 1. 感染症拡大への対応と経済活動の段階的引上げ — 「ウィズコロナ」の経済戦略

我が国は、感染拡大防止策を引き続き講じつつ、経済活動を段階的に引き上げるフェーズにある。治療薬やワクチンが開発・普及するまでの間は、国際的な人の移動を含め、

<sup>12</sup> 「経済社会の構造変化を踏まえた令和時代の税制のあり方」(令和元年9月26日)。

<sup>13</sup> 前向きな行動の変化を促すための、「見える化」、「先進・優良事例の横展開等」、「インセンティブ改革」、「公的サービスの産業化」、「技術革新を活用した業務イノベーション」の取組。

経済が直ちに元の姿に戻ることは難しいが、ウィズコロナウイルスの存在を前提として、国民の命と暮らしを守り抜くことを目下の最重要課題に経済財政運営を行い、緊急事態宣言下の本年4月・5月を底に、経済を持続的な成長軌道に着実に戻していく。

今般の感染症は、世界経済を戦後最大の危機に陥らせるとともに、感染拡大防止の観点から、内外において人為的に経済活動を抑制することで、需給両面から経済を大きく押し下げたという意味でも、過去に例のないショックであり、非正規雇用者やフリーランスなど相対的に弱い立場に置かれている層に対して特に深刻な影響をもたらしている。ポストコロナ時代の持続可能で包摂的な質の高い成長の実現に向けては、感染の再拡大を防ぎ、国民の命と健康を守りながら、経済のしっかりと回復を実現するというバランスのある施策展開を図る必要がある。具体的には、仮に流行の小さな波が到来しても、大きな波となることを防ぐよう検査・監視体制を充実させるとともに、医療提供体制の強化、感染拡大防止策の進化、治療薬・ワクチンの開発加速を図る。また、これ以上の解雇や倒産は生じさせないという断固たる決意で雇用と事業を守り、需要を取り戻す消費喚起策を適時適切に展開することにより、デフレへの後戻りを何としても回避する。さらには、デジタル化の抜本的な加速を通じて、民間の投資やイノベーションが誘発され、生産性向上と所得の増加につながる環境づくりを進める必要がある。このため、緊急経済対策や令和2年度の補正予算を可能な限り迅速に執行するとともに、内外の状況を注意深く見極め、必要に応じて、臨機応変に、かつ時機を逸することなく対応する。

#### (1) 医療提供体制等の強化

感染拡大防止と経済活動の段階的引上げとの両立を図るため、検査体制に関し症状の有無や感染リスクを踏まえ、基本的な考え方を整理し、戦略的に検査能力を拡充する。具体的には、有症状者については、抗原検査も活用しながら迅速に検査を受けられる体制をより確実なものとする。無症状の濃厚接触者など感染している可能性が高い者については、PCR検査を幅広く行う。医療従事者や入院患者、施設入所者等に対して、感染の可能性がある場合は積極的に検査を行う。その際、必要ときには速やかに検査を受けられるという安心感を与えられるレベルを確保するため、PCR検査と抗原検査との最適な組合せによる迅速かつ効率的な検査体制の構築、民間検査機関の行う検査の質の確保等により更なる活用促進を図ること等による検査能力の増強、PCR検査センターの設置の促進や検査実施機関の拡充、唾液を用いたPCR検査・抗原検査の研究・推進等に計画的に取り組む<sup>14</sup>。さらに、上記以外の者に対する検査の在り方については、偽陰性・偽陽性など検査の限界も考慮しつつ、社会経済活動を安心して行えるようにする観点を踏まえて検討する。また、国際的な人の往來の再開に備えて、検疫における検査体制を大幅に増強する。あわせて、HER-SYS<sup>15</sup>の早急な定着・活用により、患者

<sup>14</sup> PCR検査については約3.2万件/日の検査能力、抗原簡易検査については約2.6万件/日の供給能力があり、このほか、抗原定量検査がある(数値は令和2年7月14日時点)。また、地方自治体において、今後感染が大きく拡大する場合の検査需要の見通しを作成し、相談から検体採取、検査分析までの一連の検査プロセスを点検し必要な対策を実施することとしており、これを踏まえ、国と地方自治体で連携して必要な検査体制の強化に取り組むこととしている。

<sup>15</sup> 新型コロナウイルス感染者等情報把握・管理支援システム。

等に関する情報を関係者で迅速に共有できる体制を構築するなど、感染症情報について、情報収集と管理の仕組み・体制を集約、一元化し、そのための保健所の体制強化、積極的疫学調査・クラスター対策の強化に取り組む。また、接触確認アプリの機能向上と普及を促進するとともに、大規模感染症の流行時において国レベルで迅速かつ柔軟、確実に対処できる仕組みを構築するため、必要な法整備等について速やかに検討を進める。

今後インフルエンザの流行期と感染の波が重なることも予測される中、仮に国内で感染者数や発熱患者等疑い患者が急増した場合でも十分に対応できるよう、検査体制とともに医療提供体制を強化していく。このため、医療提供体制については、都道府県とも連携しつつ、疑い患者も含め病床を確保し、必要に応じ専用の病院や病棟の設置を推進する。また、これらの医療機関に対して、今般の診療報酬の引上げ、病床確保・設備整備に対する補助を通じて支援するとともに、それ以外の医療機関・薬局に対しても、感染拡大防止のための支援、移植医療等の維持推進、危機対応融資の拡充など当面の資金繰りの支援を着実に実施する。G-MIS<sup>10</sup>により、空床状況や人工呼吸器等の保有・稼働状況・人材募集状況など医療提供状況を一元的かつ即座に把握し、「医療のお仕事Key-Net」を通じて人材確保を図るとともに、都道府県等にも情報提供し、迅速な患者の受入調整等にも活用する。また、医療現場で必要となる感染防護具や医療機材、医薬品原薬等の確保・備蓄、国内生産体制の整備を進める。宿泊療養施設を確保するとともに、その運営に必要な支援を引き続き行う。

国立感染症研究所と国立国際医療研究センターの体制強化を図るとともに、一体的な取組を進めるための体制を構築する。

また、介護・障害福祉施設に対する個室化など環境整備や在宅サービスも含めた感染拡大防止のための支援を行っていく。

自衛隊の感染症対処能力の更なる向上や感染拡大防止を図るとともに、AIシミュレーション等の活用による効果分析等を通じた感染拡大防止策の進化を図る。

引き続き、日本を含め世界の<sup>えいり</sup>叢智を結集することにより、疾病メカニズム等の研究を進め、効果的な治療法・治療薬やワクチン等の研究開発を更に加速し、緊急対応として優先かつ迅速に審査し、国内での生産体制を早期に整備するとともに、ワクチンや治療薬の必要量の確保とワクチン接種体制の構築を進める。

在外邦人の実態把握を含め、その保護のための取組を強化する。国際的な人の往来は、ビジネス上の必要な往来から段階的に、感染拡大防止と両立する範囲内において、国内外の感染状況等を総合的に勘案し、国外からの新型コロナウイルスの流入防止に万全を期すため、引き続き水際措置を徹底しつつ、各国・地域と協議・調整の上で実施していく。また、一時帰国した在留外国人の再入国を許可する範囲等について検討する。

その際、国際的な人の往来の本格的再開を見据え、PCR検査等に係る各種証明、健康状況報告をはじめ、出入国の際に求められる各種手続について、デジタル化・シームレス化を進められるよう国際的な動きと連携する。

<sup>10</sup> 新型コロナウイルス感染症医療機関等情報支援システム。

## (2) 雇用の維持と生活の下支え

当面の対策として、引き続き、事業主に対しては、雇用調整助成金についてのオンライン申請の確実な稼働など手続の簡素化等によるできる限り迅速な支給に加え、休業手当が支払われない中小企業の労働者に対しては、休業前賃金額の一部を休業実績に応じて直接支給する休業支援金の円滑な実行を通じ、雇用の維持に全力を尽くす。

新卒者については、感染症の影響を踏まえ、多様な通信手段を活用した説明会・面接等の実施、柔軟な日程設定や秋採用・通年採用等による一層の募集機会の提供に加え、第二の就職氷河期世代を生まないとの観点から、中長期的視点に立った採用を進めるよう経済界等に対し積極的に働きかける。あわせて、自衛隊員の新規採用を積極的に行うほか、都道府県警察や消防本部の行う採用募集活動を積極的に支援する。

やむを得ず離職や雇止めされた方に対する相談支援体制の強化等による再就職支援に取り組むとともに、生活困窮者に対し、緊急小口資金・総合支援資金の特例貸付、住居確保給付金等による居住支援の強化による生活の下支えに万全を期す。低所得のひとり親世帯や、子供たちの学びの保障、家計急変など経済的に困窮する高校生・大学生等に対する支援を着実に実施するとともに、不安を抱える妊産婦に寄り添った支援を行う。また、総合法律支援の充実・強化を図る。

求人数が全体として感染症の影響で減少している一方、介護、ITなど労働需要の高い職種も一部に見られ、また、「新たな日常」の下では労働需要の構造が大きく変化することが見込まれる。このため、離職者向けの公共職業訓練や求職者支援訓練を通じ、就職に必要な職業スキルや知識の習得を促し、ニーズの高い職種、成長分野へのマッチングを進めるとともに、優良な職業紹介事業者の明確化等により、医療介護福祉保育等の人材を円滑に確保する。出向や配置転換など民間企業による取組を支えるよう雇用調整助成金の円滑な支給に努めるとともに、経済界や労働界と緊密に連携し、業種や地域を超えたマッチング等の実現につながる優良事例の横展開を進める。また、テレワーク促進と合わせ、在宅等で学べるオンラインコンテンツの開発など「新たな日常」に対応したリカレント教育の充実を進める。

内外の感染症の状況によって雇用情勢が急激に悪化するような場合においては、雇用の維持と生活の下支えに必要な万全の対策を臨機応変に講ずる。

## (3) 事業の継続と金融システムの安定維持

倒産や廃業を最小限に食い止めるべく、引き続き、強化した支援体制の下、予算・税制・金融措置等あらゆる手段を総動員して中小・小規模事業者や個人事業主、中堅・大企業の事業継続を強力に支え、これを通じて雇用と暮らしを守り抜く。

売上が急減した中堅企業や中小・小規模事業者、個人事業主に対し、固定費の負担軽減に資する持続化給付金や家賃支援給付金については、事業実施体制に係る丁寧な説明責任を果たしつつ、オンライン申請の下、万全の審査・サポート体制により、できる限り迅速な支給に努める。クラスター対策が特に必要な業種を中心に、業種別ガイドラインに沿った感染防止対策への投資など事業者の事業再開を強力に後押しする。

資金繰り対策としては、引き続き、実質無利子・無担保融資や危機対応融資の円滑な実行により、事業者における手元流動性の確保を支えるとともに、資本性劣後ローンの供給を通じて事業者の財務基盤を強化し、民間金融機関による金融支援を促進する。さらに、出資やファンド拡充等により、経営改善や事業再生のみならず、スタートアップ企業やベンチャー企業におけるデジタル化等の新たな事業展開も強力に後押しする。

日本銀行においては、政府の取組も踏まえ、企業等の資金繰り支援に万全を期すとともに金融市場の安定を維持する観点から、強力な金融緩和を継続している。政府は、引き続き日本銀行と危機感を共有し、緊密に連携する下で<sup>17</sup>、資金繰り支援により事業継続を強力に支援するとともに、必要に応じ予防的な観点から、金融機能強化法<sup>18</sup>に基づく民間金融機関への資本参加の枠組みを活用するなど金融システムの安定に万全を期す。

#### (4) 消費など国内需要の喚起

各国においても経済活動が徐々に再開されつつある一方、感染症の収束がまだ見通せない国々があり、また、次なる波の可能性を含め、世界経済全体の不確実性が依然として高い中にあるのは、当面は内需を中心とした回復を目指すことが重要となる。

個人消費の回復に当たっては、様々な支援策の迅速な実行を通じて雇用と生活を守り抜くこと、そして検査体制の拡充や早期のワクチン・治療薬の開発・普及等を通じて感染リスクに対する国民の不安払拭に努めることに加え、ポストコロナ時代に向けて、デジタル化・リモート化の加速等を通じた生産性の向上と賃金上昇の下での自律的な消費拡大という好循環の実現が見通せるまでの間、政策的な需要の下支えを継続する。

具体的には、裾野が広く地域経済を支える観光については、当面、観光消費の8割を占める国内観光を中心に、宿泊施設の経営内容の見直し等を促しつつ、感染拡大防止策を徹底しながら、経済活動の段階的引上げに応じた需要の喚起を図る。繁忙期の分散化に資する休暇の分散取得や仕事と休暇を組み合わせた滞在型旅行の普及を促進しながら、飲食やイベントも含め、新しい生活様式に対応しつつ、強力な価格インセンティブを講じたGo Toキャンペーンの円滑な実施により消費を喚起していく。また、沖縄の離島など観光地の感染症対策に重点的に取り組む。さらに、マイナンバーカード普及やそのためのシステム・体制の充実を図りつつ、マイナポイントを活用した消費活性化策を着実に実施すること等により消費を下支えする。なお、キャッシュレス決済は、ポイント還元事業の効果や利便性の高さに加え、感染防止の観点もあって拡大しつつあるが、更なる普及に向け、キャッシュレス事業者向けに策定したガイドラインを活用し、加盟店手数料の更なる引下げを促す。高さの背景にある銀行の振込手数料について、銀行等の参加する全銀システムについて優良なノンバンクの参加を認めるべく検討を行うとともに、40年以上不変である銀行間手数料の合理的な水準への引下げを図る。多様な住宅政策を推進し、また、住宅投資については、適用要件の弾力化を行った住宅ローン減税等の即効性ある必要な支援策を着実に実施していく。

<sup>17</sup> 「新型コロナウイルス感染症への対応」についての副総理兼財務大臣・日本銀行総裁共同談話（令和2年5月22日）。

<sup>18</sup> 金融機能の強化のための特別措置に関する法律（平成16年法律第128号）。

企業の設備投資は、一部に先送りの動きが見られるなど感染症の影響を受けつつも、ソフトウェア投資等は底堅く推移している。サプライチェーンの強靱化への支援のほか、こうしたデジタル化やリモート化など社会変革を進める前向きな投資を強力に後押しする。また、行政のデジタル化の抜本的な加速やスタートアップの促進を通じて、生産性を引き上げつつ、「新たな日常」に対応した新しい財やサービスの創出につながる民間の投資やイノベーションを引き出す取組を強力に進める。このため、AI・量子技術・水素等の脱炭素など最先端分野における研究開発を加速するとともに、複数年の取組である中小企業生産性革命推進事業をはじめとする予算や、出資・ファンド拡充による金融支援のほか、税制・規制改革も含め、あらゆる手段の活用を検討する。

公共投資については、「安心と成長の未来を拓く総合経済対策」<sup>19</sup>に盛り込まれた各種事業の円滑かつ着実な執行等により景気の下支えに万全を期す。インフラ・物流分野等におけるデジタル化・スマート化を加速するとともに、「防災・減災、国土強靱化のための3か年緊急対策」<sup>20</sup>後も中長期的視点に立って具体的KPI（数値）目標を掲げ計画的に取り組むため、国土強靱化基本計画<sup>21</sup>に基づき、必要・十分な予算を確保し、オールジャパンで対策を進め、国家百年の大計として、災害に屈しない国土づくりを進める。

## 2. 防災・減災、国土強靱化 — 激甚化・頻発化する災害への対応

激甚化・頻発化する水災害、切迫化する大規模地震<sup>22</sup>災害、いつ起こるか分からない火山災害から国民の命と暮らしを守ることは国の重大な責務である。このため、防災・減災、国土強靱化について、デジタル化・スマート化を図りつつ、国・地方自治体をはじめ関係者が一致団結し総力を挙げ、ハード・ソフト一体となった取組を強力に推進する。

デジタル技術を活用した危機管理、事前復興も踏まえた復旧・復興等の迅速化や防災専門家の育成等により地域防災力の向上を図り、防災に対する国民の意識・行動変革につなげる。昨年の台風災害や令和2年7月豪雨も教訓に、長期停電や通信障害などを防ぐ無電柱化をはじめとした電気・水道等のインフラ・ライフラインや道路・鉄道ネットワークの耐災害性強化、大規模広域避難・要配慮者避難や中小河川も含めた浸水リスク情報の充実、学校等の防災機能強化など避難対策の強化、森林整備・治山対策、インフラ老朽化対策等を加速するとともに、気候変動による降雨量増大や海面上昇等を踏まえた水害・土砂災害対策や高潮・高波対策として、防災気象情報の高度化<sup>23</sup>、堤防・ダム・砂防堰堤・ため池の整備、利水ダムを含む既存ダムの洪水調節機能の強化、自然の持つ機能の活用、浸水被害防止対策、住まい方の工夫など、あらゆる関係者による流域全体での対策を実施する。TEC-FORCE<sup>24</sup>等防災の体制・機能の拡充・強化を図る。

2020年度までの「防災・減災、国土強靱化のための3か年緊急対策」を集中的に実施

<sup>19</sup> 令和元年12月5日閣議決定。

<sup>20</sup> 平成30年12月14日閣議決定。

<sup>21</sup> 平成30年12月14日閣議決定。

<sup>22</sup> 南海トラフ地震、首都直下地震、日本海溝・千島海溝沿いの巨大地震等（これらに起因する津波を含む）。

<sup>23</sup> 気象データ提供に係る民間からの収入確保等の検討及び瀬状降水帯の予測技術開発を含む。

<sup>24</sup> Technical Emergency Control Forceの略称。緊急災害対策派遣隊。大規模な自然災害等に際して、被災自治体が行う被災状況の迅速な把握、被害の拡大の防止、被災地の早期復旧等に対する技術的な支援を円滑かつ迅速に実施するために派遣される各地方整備局等の職員部隊。

するとともに、その実施状況を踏まえ、国土強靱化の取組の加速化・深化を図る。3か年緊急対策後も中長期的視点に立って具体的KPI（数値）目標を掲げ計画的に取り組むため、国土強靱化基本計画に基づき、必要・十分な予算を確保し、オールジャパンで対策を進め、国家百年の大計として、災害に屈しない国土づくりを進める。緊急防災・減災事業債等についても、地方自治体の取組状況等を踏まえ、適切に検討を行う。

感染症・熱中症対策など避難所等の地域的特性に応じた環境改善を進める。感染症や災害対応に係る公衆衛生や医療体制の強化、消防防災力の充実に加え、病院船の活用の可能性等について、関係府省庁が協力し、調査・検討を行う。燃料供給拠点の地域コミュニティインフラとしての機能強化等に取り組む。任期制自衛官の退職時の進学支援を含め、様々な事態に対する自衛隊の即応性・強靱化と対処能力の向上を図る。

### 3. 東日本大震災等からの復興

#### (1) 東日本大震災からの復興・再生

東北の復興なくして、日本の再生なし。東日本大震災からの復興・再生は、内閣の最重要課題である。震災から10年目を迎え、地震・津波被災地域では復興の総仕上げ、原子力災害被災地域では復興・再生の本格化の段階に入っており、引き続き10年間の復興の仕上げに向け取り組む。また、『復興・創生期間』後における東日本大震災からの復興の基本方針<sup>25</sup>及び2020年6月に改正された復興庁設置法<sup>26</sup>等に基づき、政治の責任とリーダーシップの下で、復興庁を司令塔として復興に取り組む。その際、「令和3年度以降の復興の取組について」<sup>27</sup>に基づき、必要な財源を確保する。

地震・津波被災地域においては、復興・創生期間後5年間において、国と被災地方自治体が協力して、被災者支援をはじめ残された事業に全力を挙げて取り組むとともに、原子力災害に起因する事業への支援を継続する。

福島復興・再生は中長期的対応が必要であり、改正福島復興再生特別措置法<sup>28</sup>に基づき、移住の促進等の思い切った施策の検討や営農再開の加速化を含め、復興・創生期間後も国が前面に立って取り組む。廃炉・汚染水対策及び環境再生に安全かつ着実に取り組む。福島イノベーション・コースト構想に基づき、空飛ぶクルマの実証等を進め、地域の自立的・持続的な産業発展を目指す。国内外の人材が結集する国主導の国際教育研究拠点の構築について、「福島浜通り地域の国際教育研究拠点に関する有識者会議」の最終取りまとめが行われたところであり、復興庁が中心となって、関係省庁と連携し、関係地方自治体等の意見を聞きつつ、同拠点に関する検討を行い、年内を目途に成案を得る。福島新エネ社会構想の改定による県産再エネ水素のモデル構築を含め、未来志向のまちづくりを進める。風評払拭に向け、放射線に係る正確な情報等を国内外に効果的に発信する。たとえ長い年月を要するとしても、将来的に帰還困難区域の全てを避難指示解除し、復興・再生に責任を持って取り組むとの決意の下、特定復興再生拠点区域の

<sup>25</sup> 令和元年12月20日閣議決定。

<sup>26</sup> 復興庁設置法（平成23年法律第125号）。

<sup>27</sup> 令和2年7月17日復興推進会議決定。

<sup>28</sup> 福島復興再生特別措置法（平成24年法律第25号）。

除染やインフラ整備等を進めるとともに、地元の意見を一層丁寧に伺いながら、拠点区域外に係る政策の方向性を検討する。地方自治体の意向を踏まえた土地活用に向け、住民の安全確保を前提に現状の枠組みにとらわれない避難指示解除の仕組みも検討する。

#### (2) 近年の自然災害からの復興

平成28年熊本地震、平成30年7月豪雨、北海道胆振東部地震、令和元年房総半島台風、東日本台風、令和2年7月豪雨など、近年相次ぎ発生した災害に関し、被災者が一日も早く安心した暮らしを取り戻せるよう、被災者の気持ちに寄り添い、復旧・復興に全力を尽くす。

## 第3章 「新たな日常」の実現

### 1. 「新たな日常」構築の原動力となるデジタル化への集中投資・実装とその環境整備（デジタルニューディール）

デジタル化の推進は、日本が抱えてきた多くの課題解決、そして今後の経済成長にも資する。単なる新技術の導入ではなく、制度や政策、組織の在り方等をそれに合わせて変革していく、言わば社会全体のDXが「新たな日常」の原動力となる。デジタル化の遅れや課題を徹底して検証・分析し、この1年を集中改革期間として、改革を強化・加速するとともに、関係府省庁の政策の実施状況、社会への実装状況を進捗管理する。

#### (1) 次世代型行政サービスの強力な推進 — デジタル・ガバメントの断行

今回の感染症対応において、マイナンバーシステムをはじめ行政の情報システムが国民が安心して簡単に利用する視点で十分に構築されていなかったことや、国・地方自治体を通じて情報システムや業務プロセスがバラバラで、地域・組織間で横断的にデータも十分に活用できないなど、様々な課題が明らかになった。こうした行政のデジタル化の遅れに対して迅速な対処が必要である。単にオンライン化等を目的とするのではなく、データの蓄積・共有・分析に基づく不断の行政サービスの質の向上こそが行政のデジタル化の真の目的である。民間の人材・技術・知恵を取り入れ、徹底した見直しを行い、ベンダーロックイン<sup>29</sup>を避け、オープンアーキテクチャを活用し、個人情報の保護を徹底し国民の理解を得つつ、利用者目線に立ちデジタル化・オンライン化を前提とする政策システムへの転換を進める。

#### ① デジタル・ガバメント実行計画の見直し及び施策の実現の加速化

政府全体で様々な行政手続のデジタル化を一気に実現する。内閣官房は現行のデジタル・ガバメント実行計画<sup>30</sup>を年内に見直した上で各施策の実現の加速化を図る。その際

<sup>29</sup> システム改修を開発ベンダー（事業者）しか実質的に実施できないなど、特定のベンダーに依存せざるをえない環境のこと。

<sup>30</sup> 令和元年12月20日閣議決定。



に、これまでの教訓を活かし、業務プロセスそのものの見直しを含め、できることのみならず、必要なことを全て同計画に盛り込む。また、行政のデジタル化の集中改革を強力に推進するため、内閣官房に民間専門家と関係府省庁を含む新たな司令塔機能を構築し、マイナンバー制度と国・地方を通じたデジタル基盤の在り方、来年度予算・政策等への反映を含め、抜本的な改善を図るため、工程を具体化する。これらの施策を一元的に推進するため、関係法令の改正を含めたIT基本法<sup>31</sup>の全面的な見直しを行う。これにより、今後のデジタル化推進のための新たな基本理念や方針を規定するとともに、政府CIOの機能の強化等を定め、政府全体に横串を刺した社会全体のデジタル化の取組の抜本的強化を図る。国家公務員のDXの推進環境を整備する。

## ② マイナンバー制度の抜本的改善

デジタル・ガバメントの基盤となるマイナンバー制度について、行政手続をオンラインで完結させることを大原則として、国民にとって使い勝手の良いものに作り変えるため、抜本的な対策を講ずる。

関係府省庁は、PHR<sup>32</sup>の拡充を図るため、2021年に必要な法制上の対応を行い、2022年を目的に、マイナンバーカードを活用して、生まれてから職場等、生涯にわたる健康データを一覧性をもって提供できるよう取り組むとともに、当該データの医療・介護研究等への活用の在り方について検討する。マイナンバーカードの公的個人認証の活用により障害者割引適用の際に障害者手帳の提示が不要とできるよう、デジタル対応を推進する。また、e-Tax等について、自動入力できる情報（医療費、公金振込口座等）を順次拡大し、マイナンバーカードの利便性を向上させる。

在留カードとマイナンバーカードとの一体化について検討を進め、2021年中に結論を得る。また、運転免許証について、海外の事例を踏まえつつ、発行手続やシステム連携の在り方等を含めた検討を開始する。あわせて、自動車検査証及び自動車検査登録手続についても、マイナンバーカードを活用した手続の一層のデジタル化の推進に向けて、検討を開始する。この他、各種免許・国家資格、教育等におけるマイナンバー制度の利活用について検討する。必要に応じて共通機能をクラウド上に構築する。民間技術を更に積極的に活用してマイナポータル<sup>33</sup>の利便性の向上を図る。

これらの取組と併せて、マイナポイントを活用した消費活性化策の実施、QRコード付きのカード申請書の再送付など、マイナンバーカードの手続ができる環境を抜本的に拡充することにより、マイナンバーカードの実効性ある取得促進のスケジュールをできる限り加速する<sup>33</sup>。

また、国税還付、年金給付、各種給付金（国民向け現金給付等）、緊急小口資金、被災者生活再建支援金、各種奨学金等の公金の受取手続の簡素化・迅速化に向け、マイナポ

<sup>31</sup> 高度情報通信ネットワーク社会形成基本法（平成12年法律第144号）。

<sup>32</sup> Personal Health Record、生まれてから学校、職場など生涯にわたる個人の健康等情報をマイナポータル等を用いて電子記録として本人や家族が正確に把握するための仕組み。

<sup>33</sup> 2019年9月のデジタル・ガバメント関係会議にて示されたマイナンバーカード交付に係る「全体スケジュール（想定）」等においては、2020年9月から実施するマイナポイントによる消費活性化策や2021年3月から開始予定の健康保険証としての利用などを踏まえ、2022年度中にほとんどの住民がマイナンバーカードを保有していることを想定している。

ータル等を活用し、公金振込口座設定のための環境整備を進める。様々な災害等の緊急時や相続時にデジタル化のメリットを享受できる仕組みを構築するとともに、公平な全世代型社会保障を実現していくため、公金振込口座の設定を含め預貯金口座へのマイナンバー付番の在り方について検討を進め、本年中に結論を得る。

さらに、関係府省庁は、マイナンバー制度及び国・地方を通じたデジタル基盤の構築に向け、地方自治体の業務システムの早急な統一・標準化を含め、抜本的な改善を図るため、年内に工程を具体化するとともに、できるものから実行に移していく。

## ③ 国・地方を通じたデジタル基盤の標準化の加速

国・地方を通じたデジタル基盤の統一・標準化を早急に推進するため、地方制度調査会の答申を踏まえ、法制上の措置を講じた上で、財源面を含め国が主導的な支援を行う。地方自治体の基幹系業務システムの統一・標準化について関係府省庁は内閣官房の下この1年間で集中的に取組を進める。年内に標準を設ける対象事務の特定と工程化を行う。

行政手続のオンライン化、ワンストップ・ワンスオンリー化を抜本的に進める。関係府省庁は、今般の感染症対応における各種支援策のオンラインによる申請・支給状況を点検し、原則として対面や押印の不要化、申請書類の可能な限りの縮減、法人データ連携基盤（Gビズコネクト）による情報連携等を加速する。特に、雇用調整助成金、運転免許証に係る運転可能期間の延長等について、電子申請等による手続の簡素化・迅速化の一層の促進に取り組む。建設業許可の電子申請化など関係手続のリモート化を進める。

国が整備したマイナポータル・びったりサービスを原則として全ての市町村が活用してオンライン化を進めることができるよう導入を早急に促進するとともに、さらに地方自治体のAI・RPA活用の好事例を国が横展開する。

今般の各種給付金等の事務処理に相当の負荷が生じた教訓等を踏まえ、総務省は、地方自治体のAI・RPA活用、セキュリティも踏まえた最適なクラウド化やデジタル人材不足の解消を中心にICT化を抜本的に進める計画を年内に策定し、具体的なKPIを設定して取組を加速する。また、地方のデジタル人材不足に対して、デジタル専門人材の中長期派遣や複数地方自治体でのCIO兼務等を推進する。

## ④ 分野間データ連携基盤の構築、オープンデータ化の推進

官民のデータを有効に活用したデータの解析及びEBPMの推進や、AIを活用した行政サービスの推進等を図るためには、IT総合戦略本部の下、関係府省庁が分野間データ連携基盤の構築やオープンデータ化を抜本的に進めることが必要である。このため、阻害要因を洗い出し、これを国主導で取り除いていく。

内閣官房は、効果的・効率的な分野間データ連携基盤のために必要な「ベース・レジストリ」<sup>34</sup>の構築に向けた工程を年内に策定する。電気・水道等の社会インフラデータとの連携、医療、災害等のリアルタイムデータの共有・解析等の機能実装を推進する。

<sup>34</sup> 官民の活動をワンスオンリー化するには、それぞれの権限ある行政機関等が提供するデータベースから最新の情報（住所、氏名等）を読み出し各手続で利用する必要がある。このような共通のデータベースを「ベース・レジストリ」と呼ぶ。

内閣官房は、総務省ほか関係府省庁と調整し、民間企業等を対象とする「オープンデータ官民ラウンドテーブル」について、複数地方自治体のデータを一括して入手できるようにするほか、ベンチャー企業等も含め民間のニーズが円滑に吸い上げられるよう、改善を図る。

インフラ関連データの公開を進め、官民共通のデータ基盤を2020年度中に整備・公開する。その上で、国・地方自治体・民間が保有する国土・経済活動・自然現象に関する様々なデータを連携したデータプラットフォームを2022年度までに構築する。

## (2) デジタルトランスフォーメーションの推進

Society 5.0の実現を目指してきた従来の取組を一步も二歩も進め、「新たな日常」の定着・加速に向け、各種支援や規制改革等を通じ、地域を含む社会全体のDXの実装を加速する。企業のDXに関する取組を促すため、経営者に求められる対応をデジタルガバナンス・コードとして2020年度中に策定し、その普及を図る。大企業と中小企業間の取引のデジタル化やIoT、AI等の活用による物流の最適化・効率化など、サプライチェーンにおけるデジタル化やAI、ロボットの導入を推進する。新しい生活様式を新たなビジネスチャンスとすべく、EC販売の拡大など、非対面型ビジネスモデル転換への取組を支援する。地理空間(G空間)情報の高度活用や衛星データの利用拡大を図る。

DXの基盤となる5Gの全国展開に向けたネットワークの整備及び利活用の促進を図るため、2020年度末までに全都道府県で5Gサービスを開始するとともに、2024年度までの5G整備計画を加速する。5G基地局の整備やローカル5Gの導入をあまねく促進するとともに、ポスト5G<sup>35)</sup>に関する技術開発を推進する。また、5G、ポスト5Gの先にあるBeyond 5Gを見据え、Beyond 5Gに対する先行投資を今から行うなど、グローバルな官民連携の下で戦略的に取り組む。また、光ファイバ整備を加速するとともに、ブロードバンドのユニバーサルサービス化<sup>36)</sup>について検討し、2021年度に措置する。

誰もがデジタル化の恩恵を受けられる体制整備などを通じて、ICTリテラシーや情報モラルの向上を図り、デジタル格差対策を推進する。巧妙化するサイバー攻撃に対応する技術開発や人材育成、情報収集生成基盤の構築など、デジタル化の進展に合わせたサイバーセキュリティ対策に取り組む。今後、DXの進展を踏まえ、デジタル市場における透明性、公正性についての重要性がより高まることから、デジタル・プラットフォーム取引透明化法<sup>37)</sup>の施行やデジタル広告のプラットフォーム事業者に係るルール整備などデジタル市場のルール整備に引き続き取り組む。プラットフォーム事業者の自主的取組を促す方向で消費者保護に必要な法的枠組み等環境整備や、相談体制を整備する。

社会資本整備分野においてもデジタル化・スマート化を進め、今後策定する次期社会資本整備重点計画を貫く原則と位置付ける。特に、ICT施工や建設生産プロセス全体での3次元データ活用などのi-Constructionを推進し、中小建設業を含め、規模の経済

<sup>35)</sup> ここでのポスト5Gとは、多数同時接続や超低遅延の機能が強化された5Gを言う。

<sup>36)</sup> 日本全国の全ての家庭等で高速ネット通信にアクセス可能な環境が確保されている状態。

<sup>37)</sup> 特定デジタルプラットフォームの透明性及び公正性の向上に関する法律(令和2年法律第38号)。

の観点からの広域連携も図りつつ、全国的な浸透を図る<sup>38)</sup>とともに、デジタル化も活用したきめ細やかな施工・執行管理や地方自治体の取組の「見える化」を通じた施工時期の平準化等により生産性向上等を図る。また、インフラの老朽化が進展する中で、予防保全に基づくメンテナンスサイクルを徹底し、その際、新技術やデータ利活用による効率化・高度化を図る。

## (3) 新しい働き方・暮らし方

### ① 働き方改革

働き方改革関連法<sup>39)</sup>の着実な施行を労働関係法令の適正な運用を図りつつ取り組むとともに、感染症への対応として広まったテレワーク等をもたらした、新たな働き方やワーク・ライフ・バランスの取組の流れを後戻りさせることなく最大限活かし、従業員のやりがいが高めるためのフェーズⅡの働き方改革<sup>40)</sup>に向けて取組を加速させる。労働時間の管理方法のルール整備を通じた兼業・副業の促進など複線的な働き方や、育児や介護など一人一人の事情に応じた、多様で柔軟な働き方を労働者が自由に選択できるような環境を整備し、RPAの活用を含む更なる生産性向上に向けた好循環を作り出す。あわせて、不本意非正規雇用の解消を図る。

テレワークの定着・加速を図るため、新たなKPIを策定するとともに、中小企業への導入に向けて、専門家による無料相談対応や全国的な導入支援体制の構築など各種支援策を推進する。さらに、事業場外みなし労働時間制度の適用要件に関する通知内容の明確化や関係ガイドラインの見直しなど、実態を踏まえた就業ルールの整備に取り組む。

ジョブ型正社員の更なる普及・促進に向け、雇用ルールの明確化や支援に取り組む。

こうした中で、労働者が職務の範囲内で裁量的・自律的に業務を遂行でき、企業側においても、こうした働き方に即した、成果型の弾力的な労働時間管理や処遇ができるよう、裁量労働制について、実態を調査した上で、制度の在り方について検討を行う。

フリーランスとして安心して働ける環境を整備するため、政府として一体的に、保護ルールの整備を行う。

### ② 少子化対策・女性活躍

少子化は社会経済に多大な影響を及ぼす国民共通の困難であり、「86万ショック」とも呼ぶべき状況も踏まえ、直ちに立ち向かう必要がある。少子化対策、女性活躍及び働き方改革を相互に密接に連携して推進する。「希望出生率1.8」の実現に向け、「少子化社会対策大綱」<sup>41)</sup>に基づき、将来の子供たちに負担を先送りすることのないよう、安定的な財源を確保しつつ、有効性及び優先順位を踏まえ、できることから速やかに着手する。例えば、結婚支援、不妊治療への支援、仕事と子育てを両立できる環境整備、男性の家事・

<sup>38)</sup> 建設現場の生産性を2025年度までに2割向上することを目指している。

<sup>39)</sup> 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律(平成30年法律第71号)。

<sup>40)</sup> メンバーシップ型からジョブ型の雇用形態への転換、より効率的で成果が的確に評価されるような働き方への改革。ジョブ型の雇用形態とは、職務や勤務場所、勤務時間が固定された働き方を選択できる雇用形態。

<sup>41)</sup> 令和2年5月29日閣議決定。

育児参画の促進、地域等での支援で安心し妊娠・出産、子育てできる環境整備、児童手当、保育所の利用、住宅政策等の多子世帯への支援など、総合的な少子化対策を進める。

出産後に女性の正規雇用比率が低下するいわゆるL字カーブの解消に向け、継続就業率の新たな目標<sup>42</sup>の実現に向けた取組を推進するとともに、女性の正規化を重点的に支援する。就業調整の解消や女性に集中する子育ての負担の軽減に取り組む。

配偶者の出産直後の男性の休業を促進する枠組みの検討など、男性の育児休業取得を一層強力に促進する。

2021年度以降の保育等の受け皿確保について、必要な者に適切な保育等が提供されるよう、第2期市町村子ども・子育て支援事業計画における「量の見込み」の結果等を踏まえ検討するとともに、各地方自治体の特性に応じたきめ細かな支援を行う。

児童虐待防止対策について、児童福祉法等改正法<sup>43</sup>の着実な施行や同法附則に基づき子供の支援に携わる者の資格の在り方や子供の権利擁護等の検討を進めること、児童相談所や市町村の体制強化、情報共有システムの推進、子供の見守り体制の強化、SNS等のICTを活用した相談体制等の推進など、対策の総合的・抜本的な強化策<sup>44</sup>を着実に強力に推進するとともに、里親など家庭養育優先原則の徹底を図る。

「女性活躍加速のための重点方針2020」<sup>45</sup>に基づき、養育費確保の実効性向上策等を着実に実施しつつ、健康支援や地域における女性活躍を推進するとともに、新たな男女共同参画基本計画を年内を目途に策定する。「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」<sup>46</sup>に基づき、今後3年間を「集中強化期間」として、被害者支援の充実、加害者対策、教育・啓発等を強化する。感染症に伴うDVの増加、深刻化を踏まえ、相談支援体制の充実などDV対策を強化する。また、安全・安心な面会交流のための具体策を検討する。

### ③ 教育・医療等のオンライン化

新しい生活様式の中、遠隔教育、オンライン及び電話による診療・服薬指導について、利用者を含めた多様な関係者の意見を踏まえつつ、検証を進めていく。

高校・大学の遠隔教育について、単位上限ルール等の見直しを検討する。また、義務教育段階の遠隔教育やデジタル教科書・教材の整備・活用を促進するとともに、デジタル教科書が使用できる授業時数の基準の緩和を検討する。

オンライン診療について、電子処方箋、オンライン服薬指導、薬剤配送によって、診察から薬剤の受取までオンラインで完結する仕組みを構築する。

### ④ 公務員制度改革

2018年の人事院の意見の申出も踏まえ、公務員の定年引上げに向けた取組を進める。国家公務員制度改革基本法<sup>47</sup>にのっとり、能力・実績主義の人事管理を徹底し、適材適

<sup>42</sup> 2025年に70%。

<sup>43</sup> 児童虐待防止対策の強化を図るための児童福祉法等の一部を改正する法律（令和元年法律第46号）。

<sup>44</sup> 「児童虐待防止対策の抜本的強化について」（平成31年3月19日児童虐待防止対策に関する関係閣僚会議決定）。

<sup>45</sup> 令和2年7月1日すべての女性が輝く社会づくり本部決定。

<sup>46</sup> 令和2年6月11日性犯罪・性暴力対策強化のための関係府省会議決定。

<sup>47</sup> 国家公務員制度改革基本法（平成20年法律第68号）。

所の人材配置を図るため、局長等の職務内容の明示、人事評価の運用改善、幹部職員及び管理職員の公募の目標設定並びに官民公募に重点を置いた公募の推進や十分な応募が得られるための環境整備等に引き続き着実に取り組む。人事評価の結果を表示する評語の段階その他の人事評価に関し必要な事項について速やかに有識者による検討体制を設け検討を行い、2021年夏までを目途に必要な措置を順次実施するとともに、人事院における昇任及び昇格の基準、昇給の基準、俸給表の在り方等についての検討を踏まえ、2029年度末までに所要の措置を順次講ずる。

### （４）変化を加速するための制度・慣行の見直し

我が国のデジタル化、オンライン化の遅れを取り戻し、「新たな日常」を定着・加速させるため、この1年で集中的に規制改革に取り組む。このため、「規制改革実施計画」<sup>48</sup>を着実に推進するとともに、デジタル時代に向けてこれまでの規制・制度を総合的に点検する。

#### ① 書面・押印・対面主義からの脱却等

書面・押印・対面を前提とした我が国の制度・慣行を見直し、実際に足を運ばなくても手続きできるリモート社会の実現に向けて取り組む。このため、全ての行政手続を対象に見直しを行い、原則として書面・押印・対面を不要とし、デジタルで完結できるよう見直す。また、押印についての法的な考え方の整理などを通じて、民間の商慣行等についても、官民一体となって改革を推進する。行政手続について、所管省庁が大胆にオンライン利用率を引き上げる目標を設定し、利用率向上に取り組む、目標に基づき進捗管理を行う。

#### ② デジタル時代に向けた規制改革の推進

デジタル技術の活用を前提とした書面・対面規制や業規制の見直し、技術進歩に対応した迅速・柔軟な規制体系への転換など、デジタル時代に向けて、重点的な見直し事項を定めて、規制・制度の見直しを行う。また、規制を新設・変更する際に、デジタル化の視点を踏まえた制度設計となっているか事前評価を行う標準的な手続を整備する。放送のネット同時配信等の著作権処理円滑化等を図るため、2021年通常国会での法案成立を目指す。

モビリティ、フィンテック／金融、建築の3分野を中心に、中長期的な観点から実証事業を実施し、将来の規制の在り方に係る問題点や課題を洗い出すとともに、その深掘りや他分野への展開を図る。

仮名加工情報制度<sup>49</sup>の詳細なルール策定など個人情報保護法改正法<sup>50</sup>の円滑な施行を図る。また、個人情報保護制度全体の不整合が存在する中で、個人情報保護法<sup>51</sup>の共通化を図るとともに、歩調を合わせ、地方自治体の基準の在り方についても、地方自治体と十

<sup>48</sup> 令和2年7月17日閣議決定。

<sup>49</sup> インFORMATIONを促進する観点から、企業内部でのデータ分析に活用することに限定することを条件に、氏名を削除するなどの「加工」をすれば、本人の同意がなくても利用を認める制度。但し、仮名加工情報制度は、他の情報と照合すれば、特定の個人を識別できるため、法令に基づく場合を除き第三者に提供することは禁止される。

<sup>50</sup> 個人情報の保護に関する法律等の一部を改正する法律（令和2年法律第44号）。

<sup>51</sup> 個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第57号）、行政機関の保有する個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第58号）、独立行政法人等の保有する個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第59号）。

分調整の上、個人情報保護制度の見直しに関するタスクフォース等において検討を行い、年内を目途に結論を得る。

## 2. 「新たな日常」が実現される地方創生

感染症拡大により、テレワークの活用を通じて、場所にとらわれず仕事ができるという認識が広まりつつある。こうした動きは、多様な人材の活躍の場を広げ、付加価値生産性向上につながるるとともに、地方移住の可能性を広げるものである。「新たな日常」が実現される地方創生を推進していくため、首都圏において地方移住への関心が高まっているこの機を捉え、スマートシティの推進等を通じ、災害リスクも高い東京一極集中の流れを大きく変えるとともに、観光や農林水産業といった地域が誇る資源を最大限活かして、強靱かつ自律的な地域経済を構築することにより、多核連携型の経済社会や国土の在り方を新たに具体化し、国・地方、さらに官民が協力してその実現を進める。

### (1) 東京一極集中型から多核連携型の国づくりへ

#### ① スマートシティの社会実装の加速

人口が集積し、大学も立地している政令指定都市及び中核市等を中心にスマートシティを強力に推進し、企業の進出、若年層が就労・居住しやすい環境を整備する。これらの取組を持続可能なものとするため、生活環境、モビリティ、次世代型行政サービスなどの分野において、官民データ活用の下で目指すべき方向性を明確にし、地域の知恵を引き出し産学官の総力を地域に結集させる観点から、関係府省が一丸となり地域における計画的取組を後押しする。具体的には、データ・サービス連携の基盤となる都市OS<sup>52</sup>の開発・実装を加速させるとともに、地域内外の連携を支える情報インフラの整備や先端的研究開発等、ハード・ソフト両面での支援と規制改革に取り組む。地域の取組を強化するため、先端的サービスの社会実装等と集中的な規制改革に取り組む「スーパーシティ構想」の早期実現を図る。

改正地域公共交通活性化再生法の成立<sup>53</sup>に伴い、本年中に一般旅客自動車運送事業者が協力する自家用有償旅客運送制度の運用を開始するとともに、低速・小型の自動配送ロボットの社会実装に向けて早期に制度設計の基本方針を決定する。

#### ② 二地域居住、兼業・副業、地方大学活性化等による地方への新たな人の流れの創出

二地域居住、「関係人口」の創出・拡大に取り組み、特定地域づくり事業、子供の農山漁村体験を推進し、過疎法<sup>54</sup>の期限切れを見据えた新たな過疎対策等の条件不利地域対策に取り組む。その際、二地域居住・就労が無理なく可能になるよう、兼業・副業、子育て支援の活用、地方税の納税の考え方など、住民から見た制度上の課題を早急に洗い出し、産官連携して移住や二地域居住に向けた取組を推進するための工程を明確化する。

<sup>52</sup> 内閣府は、スマートシティの基礎プラットフォーム（都市OS）の特徴・機能要件等に関する統一指的な指針を公表。

<sup>53</sup> 持続可能な運送サービスの提供の確保に資する取組を推進するための地域公共交通の活性化及び再生に関する法律等の一部を改正する法律（令和2年法律第36号）。

<sup>54</sup> 過疎地域自立促進特別措置法（平成12年法律第15号）。

また、地方回帰に資するテレワークの推進、地方移住にもつながるサテライトオフィスの設置、デジタル産業等の起業、地方での兼業・副業支援を強化する。地域おこし協力隊等を強化し、若者、民間・専門人材の地方移転、産学金官の地域密着・経済循環型事業を促進する。大企業等から中小企業への経営人材等の移動の促進に取り組む。

魅力ある学びの場と地域産業を地方に創り、若者の地方定着を推進するため、理工系の女性を含むSTEM人材の育成等に必要な、地方国立大学を含めた定員増や地域雇用向けの地元枠の設定、若手・実務家教員の別枠定員での登用、大学間のオンライン教育での連携等、魅力的な地方大学の実現等のための改革パッケージを年内に策定する。首都圏の大学の地方サテライトキャンパスの設置を促進する。

#### ③ 地域の中小企業の経営人材の確保

感染症に伴い各業種をめぐる状況や中小企業の経営環境が変化する一方で、若い世代だけでなく、40歳代、50歳代でも副業や転職を検討する動きがみられるとともに、首都圏において地方移住への関心も高まっている。こうした中で、大手銀行等の専門経験を有する人材をリストアップして地域経済活性化支援機構でリストを管理し、マッチングを行うなど、地域の中小企業のニーズに応じて、経営人材の円滑な移動や兼業・副業を実現するとともに出融資等により中小企業の経営力強化を支援する。

#### ④ 地方都市の活性化に向けた環境整備

感染症の教訓を踏まえた柔軟な働き方や地方都市での就労・居住の推進に向け、ユニバーサルデザインの街づくり、地域の生活機能を集約する都市のコンパクト化、鉄道等のバリアフリー化を含む効率的な移動環境の整備等を通じて、公園などのオープンスペースも活用した歩いて暮らせるゆとりとにぎわいあるまちづくり<sup>55</sup>を実現し、地域の魅力を高めるとともに、現下の低金利も活用して、これらの地域を支える高規格幹線道路、整備新幹線、リニア中央新幹線等の人流・物流ネットワークの早期整備・活用や感染症にも対応した地域公共交通サービスの持続可能性の確保を図り、二者択一ではない大都市圏と地方圏の関係の構築につなげていく。

立地適正化計画と地域公共交通計画の一体的策定等を通じてコンパクト・プラス・ネットワークを促進するとともに、交通マネジメント、ハザードエリア等の土地利用規制、移転の促進に向けた支援などのまちづくりと一体となった社会資本整備を行う。既存施設のメンテナンスについては、まちづくりプランと整合的な集約・再編・広域化を図った上で、経年劣化の状況だけでなく、住民視点で優先順位を付けて計画的に行う。また、これにより維持更新コストの持続可能性の確保を図る。さらに、首都圏等の人材の受入環境を整えるため、空き家等の既存住宅に関する買い手のインスペクションの普及、長期優良化等性能向上等による既存住宅市場の活性化を推進する。所有者不明土地等について、基本方針<sup>56</sup>に基づき対策を推進する。

<sup>55</sup> 緑や水を活かした都市環境整備、交通拠点形成を含む駅周辺の都市空間再構築等。

<sup>56</sup> 「所有者不明土地等対策の推進に関する基本方針」（令和2年7月3日所有者不明土地等対策の推進のための関係閣僚会

特定地域基盤企業（乗合バス事業者及び地域銀行）については、独占禁止法特例法<sup>57</sup>の期限である10年間で効率性・生産性、サービスの質の向上を進める。

## ⑤ 公共サービスにおける民間活用

あらゆる分野において民間資金・ノウハウを積極活用し、コンセッションなど多様なPPP/PFIを推進する<sup>58</sup>。特に、コンセッション事業者が、事業に密接に関連する建設・改修についても実施できることを明確化するための法制度の整備を行うとともに、初期財政負担支援、資格制度整備、官民対話の促進など地方自治体の取組が加速するようなインセンティブを強化する。

## ⑥ 持続可能な地方自治体の実現等

2040年頃までの課題も視野に入れた持続可能な地方自治体の実現に向けて、広域連携や見える化を活用した効率化を加速させるとともに、感染症により顕在化した国・地方が連携・協力して解決すべき課題、県境を越えた広域的な医療・福祉サービスの提供や民間活用等の課題に取り組み、地方自治体が「新たな日常」を牽引していくための改革を進める。その際、観光等の地域経済の活性化に当たっては、地域の特徴、知恵を十分に引き出せるよう、地方の裁量に委ねるものと、デジタル化促進等特定の目的に対して補助金で全国一斉に進めるものと、しっかりメリハリを付けて対応する。

全ての行政分野において、地方自治体間の多様な広域連携を推進する。特に、首都圏、関西圏について、社会保障や防災の分野をはじめ、サービス提供等に関する広域連携機能を強化するとともに、全体的な調整機能は国が担うなどの仕組みを検討する。また、個別行政分野において、国が法令に基づき地方自治体に計画作成を求める際には、極力複数地方自治体での計画の共同作成が可能となるようにする。また、市町村間や、市町村と都道府県の連携、都道府県による事務の補完等に資する具体的な方策を講ずる。

水道・下水道の広域化計画の中にシステム標準化を含むデジタル化の推進に関する事項も盛り込むよう促すとともに、その実現に向け、都道府県が広域的な地方自治体として、関係市町村と連携体制を構築し、主体的に取り組むよう求める。民間知見の取込みのため、性能発注推進、PFI推進及びデータの地方自治体をまたいだ活用を推進する。

地方公営企業について、公営企業の業務効率化とデジタル化を徹底して進めるとともに、実情や費用対効果を踏まえつつ、全公営企業の公営企業会計への移行を5年以内を実現することを旨とし工程を明確化する。

沖縄が日本の経済成長の牽引役となるよう、観光の再生、層の厚い各種産業の振興、基地跡地の利用を含め、国家戦略として沖縄振興策を総合的・積極的に推進する。現行沖縄振興特別措置法<sup>59</sup>の期限を踏まえ、沖縄振興策全般について多角的な検証を進める。

<sup>57</sup> 地域における一般乗合旅客自動車運送事業及び銀行業に係る基盤的なサービスの提供の維持を図るための私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律の特例に関する法律（令和2年法律第32号）  
<sup>58</sup> 「PPP/PFI推進アクションプラン（令和2年改定版）」（令和2年7月17日民間資金等活用事業推進会議決定）に基づく。  
<sup>59</sup> 沖縄振興特別措置法（平成14年法律第14号）、2021年度末に期限を迎える。

北海道開発における食と観光を担う生産空間の発展や北方領土隣接地域の振興等を図る。アイヌの人々の誇りが尊重される社会を実現するため、ウポポイを拠点に取り組む。

## (2) 地域の躍動につながる産業・社会の活性化

### ① 観光の活性化

ポストコロナ時代においてもインバウンドは大きな可能性があり、2030年に6000万人とする目標等の達成に向けて、観光先進国を実現するために官民一丸となって取り組む。各国との人的交流回復までの時間を活用して、空港やCIQ<sup>60</sup>など入口の整備、多言語表記などストレスフリーで観光できる環境整備、スノーリゾート整備や文化施設<sup>61</sup>・国立公園などの観光資源としての更なる活用等、新たなコンテンツづくりに取り組む。高額な消費を行う旅行者をも念頭に宿泊施設の整備や経営内容の見直し、外国人接客能力の向上、体験型アクティビティの更なる充実など着地整備を促す。

### ② 農林水産業の活性化

感染症の影響が広がる中、国際的な輸出制限等に対応し、国内の生産基盤を維持・強化し、食料自給率・食料自給力の向上、食料備蓄や輸入の安定化を図り、国民生活に不可欠な食料の安定供給を実現できる総合的な食料安全保障を確立する。

このため、加工食品や外食・中食向け原料の国産への切替えや国産麦・大豆等の増産、輸出拡大による生産余力の向上など中山間地域等も含め国内生産基盤の強化を図る。食品産業と産地の連携・協業、物流拠点の整備等によるフードサプライチェーンの強化を図るとともに、穀物備蓄の確保や輸入の多角化について検討しつつ、食料の需給状況の分析強化等を通じ、輸入食料の安定的な確保を図る。スマート農林水産業の技術開発や現場実装、これらを活用した農業支援サービスの育成、フードテック等新技術を活用した取組等を多角的に支援する新たな枠組みの構築等の国内での技術基盤の確保について、検討を進める。食料安全保障や農林水産業の役割への国民理解を醸成する。

感染症の影響も踏まえ、農林水産業の生産基盤を強化していくため、引き続き「農林水産業・地域の活力創造プラン」<sup>62</sup>等に基づき、農林水産業全般にわたる改革を力強く進め、農林水産業を成長産業にしつつ、美しく伝統ある農山漁村を次世代に継承していく。土地改良事業や鳥獣対策の推進、森林資源・水産資源の適切な管理と漁業者の更なる経営安定、建築物等への木材の利用拡大を図る。2025年に2兆円、2030年に5兆円とする新たな輸出額目標に向け、農林水産物・食品輸出本部の下で、輸出先国との規制緩和・撤廃の協議の加速化、証明書発行の迅速化等を推進するとともに、GFP（農林水産物・食品輸出プロジェクト）を通じた海外の規制等に対応した産地形成の強化、輸物流の効率化・高度化、JFOODOによる戦略的マーケティング、食産業の海外展開、多様なビジネスモデルの創出等を進める。

<sup>60</sup> 税関（Customs）、出入国管理（Immigration）、検疫（Quarantine）を包括した略称。  
<sup>61</sup> 国立劇場の再整備に向けた検討や、博物館・美術館等の文化施設の機能強化を含む。  
<sup>62</sup> 令和元年12月10日農林水産業・地域の活力創造本部改訂。

### ③ 中堅・中小企業・小規模事業者への支援

働き方改革、被用者保険の適用拡大、賃上げの流れの継続、インボイスの円滑な導入、DXの進展、目下のコロナ危機など、相次ぐ制度改革や社会変革に対応するため、以下の取組を推進し、世界に冠たる地域の価値創造企業を生み出す。

中小企業から中堅企業への成長阻害要因の除去による企業規模拡大や、付加価値増大によって生産性向上を後押しする。「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」を開催し、下請法<sup>63</sup>の振興基準遵守に向けた個社の自主行動宣言を通じて、労務費の価格転嫁など中小企業と発注側との協議を促進するほか、知財を含む取引ルール強化を図る。「第三者承継支援総合パッケージ」に基づき、後継者不在の中小企業の事業継承を後押しする。事業統合・再編を促すため、予算・税制等を含めた総合的な支援策を推進する。

複数の中小企業が連携してデータ・情報を共有し、サプライチェーン全体を効率化する取組や中堅・中小企業と大学等が連携して事業化する取組について重点的に支援する。

### ④ 海外経済の活力の取込み

海外経済の活力を地方へより一層、取り込むため、上記やインフラシステム海外展開の取組に加えて、対日直接投資や中小企業の海外展開の更なる拡大に取り組む。

対日直接投資の一層の促進に向け、来年春までに、次期KPIを含む中長期戦略を策定する。関係府省連携の下、訪日観光・農林水産品輸出・対日直接投資の3分野の一体的推進に取り組む。海外のスタートアップやベンチャーキャピタル等と地域の日本企業とのオープンイノベーションプラットフォーム構築を本年度中に行う。司法分野でのICT化・AI技術活用を推進し、国際仲裁等の紛争解決手続や法令外国語訳へのアクセスを強化する<sup>64</sup>。なお、安全保障等の観点から、関係府省による情報収集など土地所有の状況把握に努め、土地利用・管理等の在り方について検討し、所要の措置を講ずる。

中小企業の海外展開について、越境ECやクラウドファンディングなどの販路開拓や経営の合理化に資する新たなサービスの担い手を活用する仕組みを構築し、中小企業の海外市場の獲得支援を強化する。海外渡航が困難な中堅・中小企業の急増を踏まえ、JETROにおけるオンライン商談支援や越境ECなどのデジタル化の取組を進め、非対面・遠隔での海外展開を推進する。小規模事業者であっても海外展開の出口段階に到達できるよう、事業者の規模に応じたきめ細かい支援を行うなど、海外展開が遅れている地方への支援を充実させる。

### ⑤ スポーツ・文化芸術の力

歴史あるイベントや伝統行事等が中止され、活動の自粛が余儀なくされる中、スポーツ・文化芸術の灯を守り抜き、国民が再び活力と潤いのある豊かな生活を取り戻すことができるよう、スポーツ・文化芸術活動の再開・継続・発展を力強く支援する。

<sup>63</sup> 下請中小企業振興法（昭和45年法律第145号）。

<sup>64</sup> 「民事司法制度改革の推進について」（令和2年3月10日民事司法制度改革推進に関する関係府省庁連絡会議申合せ）に基づく。

来夏に開催する復興五輪としての2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会の成功に向け、感染症・暑さ対策や国際競技力の強化等を進め、人類が感染症に打ち勝った証として大会を開催し、レガシーを創出する。スポーツ・健康まちづくりによる社会・経済の活性化等を推進し、「スポーツの力」で日本を再生し、新たな時代を切り拓く。

文化芸術の発展・継承のため、団体等の活動基盤を強化し、日本博等の全国展開、メディア芸術ナショナルセンター構想、最先端技術も活用した発信等を通じ、国家ブランドを構築する。地域の宝である文化財を防衛する観点の取組<sup>65</sup>や、伝統行事や食、日本遺産等の地域の文化資源の継承・磨き上げを支援し、「文化芸術の力」で地域の躍動を図る。

### 3. 「人」・イノベーションへの投資の強化 — 「新たな日常」を支える生産性向上

感染症による学校の臨時休業により、公教育のオンライン対応の遅れが顕著になり、学びを止めないことが課題となった。学びにおけるデジタル化・リモート化を推進し、優れた取組の横展開とPDCAの実行により、教育の質の向上と学習環境の格差防止に取り組み、子供たちの学びを保障する。ICT化は子供たちに世界の扉を開き、可能性を広げ、教師が教え子に向き合いやすくする。経済社会の変化とその形成に積極的に対応できる資質・能力を育成する観点から、一つの正解を導き出す画一的・横並び的な教育を脱し、その自由度を高め、学習者第一の視点に立って、課題設定・解決力や創造力のある人材育成を強化する。

デジタル化等の課題への対応により社会変革を牽引し、Society 5.0を世界に先駆けて実現するため、リーマンショック後の投資停滞を繰り返さないよう、新たな時代を切り拓き、真に社会と共にある科学技術・イノベーションを強力かつ戦略的に推進する。

#### （1）課題設定・解決力や創造力のある人材の育成

##### ① 初等中等教育改革等

学校の臨時休業等の緊急時においても、安全・安心な教育環境<sup>66</sup>を確保しつつ、全ての子供たち<sup>67</sup>の学びを保障するため、少人数によるきめ細かな指導体制の計画的な整備やICTの活用など、新しい時代の学びの環境の整備について関係者間で丁寧に検討する。デジタル教科書・教材・コンテンツの開発・活用、外部人材の拡充・ネットワーク化等を通じ、国・地方が一体となってGIGAスクール構想<sup>68</sup>を加速<sup>69</sup>し、児童生徒1人1台端末、必要な通信環境の整備、効果的な遠隔・オンライン教育を早期に実現する。教師のICT活用指導力の伸長、ICT活用方法等の支援、学習成果重視への評価の転換、ICTの活用等を含めた特別支援教育、いじめ・不登校への対応、全ての児童生徒に對

<sup>65</sup> 文化財の計画的な修理や防災・防犯対策、「わざ」の継承・伝承、原材料や道具の確保、人材育成などの取組。

<sup>66</sup> 老朽化対策やバリアフリー化の推進を含む学校施設の整備、組織的・実証的な安全対策に取り組むセーフティプロモーションスクールの考え方を参考にした学校安全等。

<sup>67</sup> 日本人学校や夜間中等等の児童生徒を含む。

<sup>68</sup> 子供たち一人一人に個別最適化された創造性を育む教育の実現に向け、ICTや先端技術を効果的に活用し、児童生徒1人1台端末の実現と連動したハード・ソフト・人材一体となった施策パッケージに基づく構想。GIGA=Global and Innovation Gateway for All。

<sup>69</sup> 令和2年度補正予算の早期執行、「教育のICT化に向けた環境整備5か年計画（2018～2022年度）」の見直し等による取組の加速、その他関連施策の早期化。

する個別最適化された学習計画の作成、教育データの標準化・利活用を進める。

子供の創造力を高め、その能力・特性や習熟度、地域の実情等に応じた多様で個別最適化された深い学びを実現するため、学年・学校種を超えた学びの拡充、異能・異才への指導・支援、STEAM教育や課題解決型学習（PBL<sup>70</sup>）の充実、授業時数の柔軟な取扱いや小学校における教科担任制の導入など教育課程・教員免許・教職員配置の在り方の一体的検討を進める。多様な生徒を受け入れる夜間中学の設置を促進する。豊かな感性・創造性を育む文化芸術や自然体験など子供の体験活動を推進する。

新学習指導要領におけるアクティブ・ラーニングや情報活用能力の育成、GIGAスクール構想の効果検証・分析を不断に進め、新たな評価手法の確立、成果や課題の見える化、EBPMやPDCAの取組も通じて、改革の徹底と質の向上を推進する。

## ② 大学改革等

STEAM人材の育成に向けて、教育・研究環境のデジタル化・リモート化、研究施設の整備、国内外の大学や企業とも連携した遠隔・オンライン教育を推進するとともに、データサイエンス教育や統計学に関する専門教員の早期育成体制等を整備する。医工連携をはじめとする分野融合人材の育成、高等専門学校的高度化・国際化、専門職大学、専門学校、大学院等における企業等と連携・協働した社会のニーズに応える実践的な職業教育や博士課程教育をはじめとする高度人材教育の構築等を推進する。

優秀な人材を日本に惹きつける国際的な頭脳循環、トビタテ！留学JAPAN、大学間交流協定による単位互換や共同研究、教育プログラムの国際連携などを拡大する。

国立大学法人改革について、戦略的な大学経営を可能とする新たな法的枠組みを検討<sup>71</sup>し、年内に結論を得る。国と新たな自律的契約関係を結ぶ国立大学法人は、グローバルな評価・処遇制度の下、人事の独立性を確保し、学生定員を自律的に管理、デジタル化を活かした質の高い教育を実践、リモート留学生・教員も含めたグローバルキャンパスを実現する。あわせて、戦略的経営を促す財務・会計の在り方等について具体的な検討を行う。国立大学法人運営費交付金の客観・共通指標による成果に基づく配分対象割合・再配分率を順次拡大しつつ、第4期中期目標期間の新たな配分ルールを検討<sup>72</sup>する。大学の連携・統合の推進、地域に貢献する公立大学への地方財政措置を含めた支援の実施、私学助成のメリハリある配分の強化を図る。

感染症による影響を含め、高等教育無償化等の実施状況の検証を行い、中間所得層における大学等へのアクセス状況等を見極めつつ、その機会均等について検討する。

## ③ リカレント教育

遠隔・オンライン学習、働く個人向けの教育訓練給付や事業主向けの人材開発支援助成金の活用、大学等によるプログラムの拡充も進めながら、例えば40歳を視野にキャリア

<sup>70</sup> Project based Learning.

<sup>71</sup> 骨太方針2019に基づき設置された「国立大学法人の戦略的経営実現に向けた検討会議」において、独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）等の対象外とすることも含め検討。

<sup>72</sup> 一貫性を持った評価指標を踏まえて大学が改革に取り組める仕組み等の検討。

アの棚卸しを行うことにも資するよう、いくつになっても再チャレンジできるリカレント教育を全国的に推進する。産業界との連携・接続を強化した幅広い分野の実践的プログラムやデジタル・デバイドを防止する生涯を通じたe-ラーニングを強化する。機械やAIでは代替できない価値創造人材を育成するため、最新のIT・テクノロジーや教育手法を駆使した教育プログラムの開発を支援する。STEAM・デジタル人材の育成に向けた人材投資を促進するインセンティブ措置を強化した制度の検討を進める。

## (2) 科学技術・イノベーションの加速

「世界で最もイノベーションに適した国」に向けて、人文科学の知見も活用して未来を変革し、世界を先導していく。

次期「科学技術・イノベーション基本計画」において、これまでの取組<sup>73</sup>の進捗・評価を踏まえ、デジタル化等の社会課題解決に資する分野を中核に据えて、人材育成を含めた優先順位付けやインセンティブ措置の強化を行うとともに、リーマンショック後の投資停滞を繰り返さないよう、新たな社会課題に応えるイノベーションの促進に資する指標を設定し、官民で連携し、研究開発投資の拡大に取り組む。関係司令塔の一層の機能強化・相互連携を図り、以下の取組を推進する。

世界トップレベルの研究力を実現するため、博士課程の処遇の向上、大学における安定的ポストの確保、産業界のキャリアパスの拡大等により、博士課程学生を含む若手研究者支援を強化する。研究の人材・資金・環境の改革と大学改革を一体的に展開し、基礎研究をはじめとする研究力の更なる強化を目指す。世界に比肩するレベルの研究開発を行う大学等の共用施設やデータ連携基盤の整備、若手人材育成等を推進するため、大学改革の加速、既存の取組との整理、民間との連携等についての検討を踏まえ、世界に伍する規模のファンドを大学等の間で連携して創設し、その運用益を活用するなどにより、世界レベルの研究基盤を構築するための仕組みを実現する<sup>74</sup>。女性研究者の支援や研究者の移動の促進も重点化し、多様性を活かして人的資本を高め、国際協力を強化する。ムーンショット型研究開発及び創発的研究の支援により、破壊的イノベーションにつながる成果を創出する。知的財産利活用等の知財戦略<sup>75</sup>を推進するとともに、官民が連携し、先端技術・システム等の機動的・戦略的な国際標準化に取り組む体制を強化する。また、官民連携による戦略的な研究開発投資について、企業による外部研究資源の活用や目利き人材によるマッチングなどの取組の支援、官民連携主体の外部化の検討、スタートアップ企業への投資促進支援、大企業とスタートアップ企業の契約適正化やスピノフを含む事業再編を促進するための環境整備などを通じて、オープン・イノベーションを推

<sup>73</sup> 「第5期科学技術基本計画」（平成28年1月22日閣議決定）期間中に、政府研究開発投資について、「経済・財政再生計画」との整合性を確保しつつ、対GDP比の1%以上を目指すとともに、2025年までに企業から大学・国立研究開発法人等への投資を3倍増とすることを目指し、これらにより、官民合わせた研究開発投資対GDP比4%以上とすることを目標とした。

<sup>74</sup> 世界の主要大学のファンドは、ハーバード大（約4.5兆円）、イェール大（約3.3兆円）、スタンフォード大（約3.1兆円）など米国大学合計（約65兆円）。その他、ケンブリッジ大（約1.0兆円）、オックスフォード大（約8,200億円）。※各大学は2019年数値、米国大学合計は2017年数値（いずれも最新値）

<sup>75</sup> 「知的財産推進計画2020」（令和2年5月27日知的財産戦略本部決定）。

進するとともに、イノベーション・エコシステムの維持・強化に向けた取組<sup>76</sup>を推進する。

最先端の基盤的技術であるデジタル化・リモート化、AI・ロボット、量子技術、再生医療、バイオ、マテリアル革新力、革新的環境エネルギー、アルテミス計画等の宇宙探査、準天頂衛星等各省連携による衛星開発や基幹ロケット開発等の宇宙分野、北極を含む海洋分野<sup>77</sup>の研究開発を戦略的に進める。効果的な治療法・治療薬やワクチンの研究開発等の感染症対策、防災・減災等の国及び国民の安全・安心に資する重要な技術分野への予算や人材等に重点化を図るとともに、シンクタンク機能を含む新たな体制の検討を進め、SDGs等の社会課題に対応した戦略的で質の高い研究開発を官民挙げて推進する。

研究開発への更なる民間資金の活用、世界の学術フロンティア等を先導する国際的なものを含む大型研究施設<sup>78</sup>の戦略的推進、最大限の産学官共用を図るとともに、民間投資の誘発効果が高い大型研究施設について官民共同の仕組みで推進し、予算を効果的に執行する。また、科学研究費助成事業などの競争的研究費の一体的見直し、研究設備・機器等の計画的な共用の推進、研究のデジタル化・リモート化・スマート化の推進に向けた基盤の構築<sup>79</sup>等を図る。

#### 4. 「新たな日常」を支える包摂的な社会の実現

今回の感染症拡大を契機として、柔軟な医療提供体制、データ利活用、健康予防の重要性が再認識された。社会保障制度の基盤強化を着実に進め、「新たな日常」を支える社会保障を構築するとともに、困難に直面している女性や若者などへの支援を通じた格差拡大の防止を図り<sup>80</sup>、地域社会やコミュニティ等において高齢者の見守り、人の交流やつながり、助け合いが充実した地域共生社会の構築を進め、誰ひとり取り残されることない包摂的な社会の実現をしていく。

##### (1) 「新たな日常」に向けた社会保障の構築

現下の情勢を踏まえ、当面の最重要課題として、感染症の影響を踏まえ、新規感染者数の増大に十分対応することができる医療提供体制に向けて万全の準備を進めておく必要がある。また、検査体制の強化、保健所の体制強化及びクラスター対策の強化等に取り組むとともに、外出自粛下において再認識された日々の健康管理の重要性を踏まえ、エビデンスに基づく予防・健康づくり、重症化予防の取組もより一層推進する。

今般の感染症に係る施策の実施状況等の分析・評価を踏まえつつ、その重要性が再認識された以下の取組をより一層推進する。今般の診療報酬等の対応、病床・宿泊療養施設の確保状況、情報の利活用等の在り方を検証し、より迅速・柔軟に対応できる医療提供体制を再構築する。骨太方針2018、骨太方針2019等の内容に沿って、社会保障制度

<sup>76</sup> 感染症拡大を受けて産学連携を促進しスタートアップ活動の停滞を防ぐためにも、社会変革や社会課題の解決につながる優れた新事業を目指す産学官の共同研究開発の強化や大学発ベンチャー支援、地方大学を核とした共創の場の構築支援、アントレプレナーシップ教育等を推進。

<sup>77</sup> メタンハイドレート、レアアース泥等の海洋資源開発、北極域研究船を含めた極地研究など。

<sup>78</sup> 生物・医学、素粒子物理学、天文学、情報学といった学術研究の大型プロジェクトに関しては、国民の理解や科学コミュニティなどの国内の議論の進捗や国際的な協力・分担などの検証状況を踏まえて検討されている。

<sup>79</sup> 学術情報ネットワーク(SINET)やスーパーコンピュータ「富岳」の整備など。

<sup>80</sup> 前掲3章1節(3)②における対応策を含む。

の基盤強化を着実に進め、人生100年時代に対応した社会保障制度を構築し、世界に冠たる国民皆保険・皆年金の維持、そして持続可能なものとして次世代への継承を目指す。

##### ① 「新たな日常」に対応した医療提供体制の構築等

###### (柔軟かつ持続可能な医療提供体制の構築)

感染症の次の大きな波も見据え、これまでの経験で明らかになった医療提供体制等の課題に早急に対応する。都道府県が、二次医療圏間の病床や検査能力等の把握と必要な調整を円滑に行えるようにするとともに、医療機関間での医療従事者協力等を調整できる仕組みを構築する。加えて、都道府県間を超えた病床や医療機器の利用、医療関係者の配置等を厚生労働大臣が調整する仕組みを構築する。累次の診療報酬上の特例的な対応や新型コロナウイルス感染症緊急包括支援交付金等による対策の効果を踏まえつつ、患者が安心して医療を受けられるよう、引き続き、医療機関・薬局の経営状況等も把握し、必要な対応を検討し、実施する。また、本年の薬価調査を踏まえて行う2021年度の薬価改定については、骨太方針2018等の内容に新型コロナウイルス感染症による影響も勘案して、十分に検討し、決定する。

感染症への対応の視点も含めて、質が高く効率的で持続可能な医療提供体制の整備を進めるため、可能な限り早期に工程の具体化を図る。その際、地域医療構想調整会議における議論の活性化を図るとともに、データに基づく医療ニーズを踏まえ、都道府県が適切なガバナンスの下、医療機能の分化・連携を推進する。

病院と診療所の機能分化・連携等を推進しつつ、かかりつけ機能の在り方を踏まえながら、かかりつけ医・かかりつけ歯科医・かかりつけ薬剤師の普及を進める。

###### (医療・介護分野におけるデータ利活用等の推進)

感染症、災害、救急等の対応に万全を期すためにも、医療・介護分野におけるデータ利活用やオンライン化を加速し、PHRの拡充も含めたデータヘルス改革を推進する。

被保険者番号の個人単位化とオンライン資格確認の導入のための「保健医療データプラットフォーム」を2020年度に本格運用を開始するとともに、患者の保健医療情報を患者本人や全国の医療機関等で確認できる仕組みに関し、特定健診情報は2020年度中に、レセプトに基づく薬剤情報については2021年中に稼働させ、さらに手術等の情報についても2022年中に稼働させる。それ以外のデータ項目については、情報連携の必要性や費用対効果等を検証しつつ、技術動向等を踏まえ、2020年中を目途にデータヘルス改革に関する工程を具体化する。医療分野の個人情報の保護と利活用の推進策を検討する。保険者のデータヘルス計画の標準化等の取組を推進する。本年3月の「審査支払機関改革における今後の取組」等に基づき、審査支払システムや業務を統合的かつ効率的に機能させる等の改革を着実に進める。科学的介護・栄養の取組を一層推進する。

オンライン診療等の時限的措置の効果や課題等の検証について、受診者を含めた関係者の意見を聞きエビデンスを見える化しつつ、オンライン診療や電子処方箋の発行に要するシステムの普及促進を含め、実施の際の適切なルールを検討する。電子処方箋につ



いて、既存の仕組みを効率的に活用しつつ、2022年夏を目途に運用を開始する。医師による遠隔健康相談について、既存事業の検証を行いつつ、効果的な活用を図る。

A Iを活用した医療機器の開発や、医薬品等の開発の促進に資する薬事規制の体制の整備・合理化を進める。

感染症の下、介護・障害福祉分野の人手不足に対応するとともに、対面以外の手段をできる限り活用する観点から、生産性向上に重点的に取り組む。ケアプランへのA I活用を推進するとともに、介護ロボット等の導入について、効果検証によるエビデンスを踏まえ、次期介護報酬改定で人員配置の見直しも含め後押しすることを検討する。介護予防サービス等におけるリモート活用、文書の簡素化・標準化・ICT化の取組を加速させる。医療・介護分野のデータのデジタル化と国際標準化を着実に推進する。

## ② 「新たな日常」に対応した予防・健康づくり、重症化予防の推進

「新たな日常」に対応するため、熱中症対策に取り組むとともに糖尿病、循環器病などの生活習慣病や慢性腎臓病の予防・重症化予防を多職種連携により一層推進する。新たな技術を活用した血液検査などの実用化を含め、負荷の低い健診に向けた健診内容の見直し・簡素化等を前倒しするとともに、オンラインでの健康相談の活用を推進する。

かかりつけ医等が患者の社会生活面の課題にも目を向け、地域社会における様々な支援へとつなげる取組<sup>81</sup>についてモデル事業を実施する。

細菌性やウイルス性の疾患の予防という観点も含め、口腔の健康と全身の健康の関連性を更に検証し、エビデンスの国民への適切な情報提供、生涯を通じた歯科健診、フレイル対策・重症化予防にもつながる歯科医師、歯科衛生士による歯科口腔保健の充実、歯科医療専門職間、医科歯科、介護、障害福祉関係機関との連携を推進し、歯科保健医療提供体制の構築と強化に取り組む。

一般用医薬品等の普及などによるセルフメディケーションを推進する。

全ゲノム解析等実行計画を着実に推進し、治療法のない患者に新たな個別化医療を提供するべく、産官学の関係者が幅広く分析・活用できる体制整備を進める。

## (2) 所得向上策の推進、格差拡大の防止

### ① 就職氷河期世代への支援

昨年取りまとめた「就職氷河期世代支援プログラム」、「安心と成長の未来を拓く総合経済対策」及び「就職氷河期世代支援に関する行動計画2019」<sup>82</sup>に基づき、3年間の集中的な取組により、現状よりも良い処遇、そもそも働くことや社会参加を促す中で、正規雇用者を30万人増やすとの目標を堅持し、引き続き着実に支援に取り組む。

地域就職氷河期世代支援加速化交付金を活用して、2020年度から3年間、同世代の方々の実態やニーズを踏まえた各地域における積極的な支援を推進し、全国に広げていく。

さらに、民間企業の採用と併せて、公務員での採用も推進する。国では、国家公務員

中途採用者選考試験（就職氷河期世代）を2020年度から3年間にわたって新たに実施するほか、既存の経験者採用等の取組についても、過去の採用実績を目安にしつつ着実に継続する。また、地方でも、それぞれの地方自治体の実情を踏まえた積極的な採用が行われるよう、国として引き続き要請していく。

### ② 最低賃金の引上げ

経済の好循環継続の鍵となる賃上げに向け、日本経済全体の生産性の底上げや、取引関係の適正化など、賃上げしやすい環境整備に不断に取り組む。最低賃金については、より早期に全国加重平均1000円になることを目指すとの方針を堅持する。

他方、感染症による雇用・経済への影響は厳しい状況にあり、今は官民を挙げて雇用を守ることが最優先課題であることを踏まえ、今年度の最低賃金については、中小企業・小規模事業者が置かれている厳しい状況を考慮し、検討を進める。

### (3) 社会的連帯や支え合いの醸成

SDGs実現を含む社会的課題に取り組む民間の活動に対し、休眠預金の活用をはじめ、民間の寄附や資金、人材を広く呼び込む社会的ファイナンスの活用を促進する。NPO法<sup>83</sup>に基づく各種事務のオンライン化の促進を含め、NPO法人が活動しやすい環境を整備するとともに、社会的事業の活性化や官民連携による協働の促進を図る。

地域共生社会に向けた包括的な支援体制の構築、住宅セーフティネット制度等による暮らしと住まいの支援を進める。「認知症施策推進大綱」<sup>84</sup>に基づく施策を実施するとともに、成年後見制度の利用を促進する。新たな「子供の貧困対策に関する大綱」<sup>85</sup>に基づき、ひとり親家庭への支援など、子供の貧困対策に社会全体で取り組む。

健康、再犯防止、就労支援等の社会的事業において、成果運動型民間委託契約方式などの官民連携を進める。その際、民間資金を呼び込むSIB<sup>86</sup>の積極的活用を図る。

満期釈放者対策としての更生保護施設による支援事業等の再犯防止<sup>87</sup>を充実強化する。

障害児支援について、学校における医療的ケア体制の充実を図るとともに、医療的ケア児を含め、家庭と教育と福祉が連携し、一人一人の子供の状態に即したサービスが提供できるよう取組を進める。発達障害について、社会全体の理解促進、家族支援等に取り組む。難聴児の早期支援や高齢者の難聴などに向けた各地域における支援体制の構築を図るなど、ライフサイクルに応じた難聴対策の強化に取り組む。障害者の学びを推進するほか、障害者雇用の促進や、多様な障害特性に応じた職場定着支援、地域における障害者就労支援及び障害者就労施設等からの物品等の調達を着実に推進する<sup>88</sup>。医療提供体制の充実など難病対策に取り組む。

<sup>83</sup> 特定非営利活動促進法（平成10年法律第7号）。

<sup>84</sup> 令和元年6月18日認知症施策推進閣僚会議決定。

<sup>85</sup> 令和元年11月29日閣議決定。

<sup>86</sup> Social Impact Bond、成果運動型民間委託契約方式による事業を受託した民間事業者が、当該事業に係る資金調達を金融機関等の資金提供者から行い、その返済等を成果に連動した地方自治体からの支払額に応じた行うもの。

<sup>87</sup> 「再犯防止推進計画加速化プラン」（令和元年12月23日犯罪対策閣僚会議決定）に基づく。また、修学支援を含む。

<sup>88</sup> 国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律（平成24年法律第50号）に基づく。

一人一人の事情に応じ、自己肯定感をもって社会参加できるよう本人の希望・ペースや個性等に沿ったひきこもり支援を推進する。また、感染症患者・医療従事者等への差別やインターネット上の人権侵害など社会情勢を踏まえた人権擁護活動を強化する。

「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」<sup>90</sup>の施策の充実・強化を図る。特定技能外国人の受入分野追加は、分野を所管する行政機関が人手不足状況が深刻であること等を具体的に示し、法務省を中心に適切な検討を行う。あわせて、技能実習制度について、運用の適正化<sup>91</sup>を行う。これらを含めて、施行2年後の制度の在り方に関する見直しの検討を行う。医療等、多言語対応の一層の推進や外国人受入環境整備交付金の柔軟な活用を通じてシームレスな外国人支援を実現する。ハンドブック<sup>91</sup>も活用して採用プロセス及び採用後の待遇の多様化や積極的な情報発信を促し、留学生の起業を促進する在留資格を2020年度中に措置すること等により、希望する留学生の大多数が国内で就職し、活躍できる状況の実現を目指す<sup>92</sup>。在留状況等を把握するICT活用システムの整備等、留学生の在籍管理の適正化、技能実習生の失踪率に着目した企業実地検査など運用改善に取り組むとともに、在留資格認定証明書の電子化、手数料電子納付等の検討を行う。

## 5. 新たな世界秩序の下での活力ある日本経済の実現

感染症の拡大に伴い、一国主義や反グローバル化の傾向が強まり、自由貿易体制をはじめとする今後の国際秩序に大きく影響する可能性がある。こうした中、我が国が引き続き国際社会から信用と尊敬を集めるとともに、戦略的に不可欠な存在となることが重要である。今後、世界各国が「新たな日常」に向けた取組を模索する中で、我が国がそのフロントランナーとなり、デジタル化や貿易・投資、気候変動等を含めたグローバルな諸課題に対し、国際協調や連帯を通じて、世界をリードする。また、経済安全保障の観点も踏まえつつ、強靱な経済・社会構造を構築する。このような取組を進める前提として、「自由で開かれたインド太平洋」を推進しつつ、基本的価値を共有する国々との協調・連携を強化し、在外邦人の保護を強化するとともに、引き続き必要となる外交実施体制<sup>93</sup>の整備を推進する。今後の国際秩序が不安定化する中で隙を見せることがないよう、状況の変化を踏まえ、必要な防衛力の整備や海上保安体制の強化を着実に推進する。

### (1) 自由で公正なルールに基づく国際経済体制

国際的な人の移動等に関する感染症のリスク管理ルールや国際標準としての検査・モニタリングの体制整備を進めた上で、自由で公正な貿易・投資ルールの実現を牽引する。保護主義に陥ることなく、経済連携の更なる推進に加え、TPP11や日EU・EPA

<sup>90</sup> 令和2年7月14日外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議決定（令和2年度改訂）。特定技能外国人のマッチング支援の充実、公認日本語教師（仮称）の整備等日本語教育の強化、外国人の子供の就学支援等に取り組む。

<sup>91</sup> 日本人との同等報酬等の確認の徹底、人権侵害等の場合があれば実習先の変更が可能であることの周知等。

<sup>92</sup> 「外国人留学生の採用や入社後の活躍に向けたハンドブック」（令和2年2月）。

<sup>93</sup> 外国人留学生の日本国内での就職率が35%にとどまっている（独立行政法人日本学生支援機構「平成30年度外国人留学生の在留状況・学位授与状況調査結果」）。

<sup>94</sup> 国際機関や職員等の増強を含む。

等で設けられた自由で公正な21世紀型ルールの国際標準化を進める。TPP11について、未締結国の早期締結を促すとともに、新たな国・地域の加入により、保護主義に対抗するTPP11の新しいルールを世界に拡大していく。また、交渉中のRCEP協定の年内署名及び早期発効を目指す。

公平な競争条件の確保に向け、市場歪曲的措置の是正や電子商取引などの新たな分野でのルール形成<sup>94</sup>に取り組むとともに、WTO改革を推進する。「大阪トラック」の下、「DFFT<sup>95</sup>」の考えに基づき、データ流通をはじめとするデジタル経済に関する国際的なルールづくりを、国際機関や産業界等と連携して推進する。

米国とは、日米貿易協定の実施等を通じ、日米双方の利益となるように、貿易や投資を更に拡大させる。EUとは、日EU・EPA及び日EU・SPAの実施等を通じ、更なる経済関係強化を推進する。英国については、EU離脱後の英国との新たな経済パートナーシップの構築に速やかに取り組むとともに、移行期間の終了に伴う関連動向の日系企業に対する情報提供等を行う。

TPP11や日EU・EPA、日米貿易協定の発効を踏まえ、「総合的なTPP等関連政策大綱」<sup>96</sup>に基づいて、きめ細やかな施策を実施する。投資関連協定の締結を推進し、ODAも活用しながら、企業の海外展開を促進する。

### (2) 国際協調・連帯の強化を通じた新たな国際協力

感染症拡大を根本的に解決するため、有効な治療薬やワクチンの開発・普及を世界の叡智を結集して一気に加速する。具体的には、治療薬・ワクチン候補の臨床研究を国際的に拡大するとともに、CEPI<sup>97</sup>、Gavi<sup>98</sup>への拠出を通じて世界に貢献する。

感染症の更なる拡大と我が国への流入を阻止するため、WHOをはじめ国際機関とも連携しながら、国際的な協体制作り、感染症拡大の可能性が高い国の医療体制や公衆衛生の向上を支援する。特に、保健システムが脆弱な発展途上国に対し、医療・保健分野における無償資金協力や医薬品・物資支援、技術協力等国際協力の一層の拡大を図る。

さらに、今回の危機を教訓に、世界全体の感染症予防体制を強化し、UHC（ユニバーサル・ヘルス・カバレッジ）の実現を目指す<sup>99</sup>。アジア健康構想、アフリカ健康構想の下、我が国のヘルスケア産業の海外展開等を推進するとともに、アジアにおける規制調和等<sup>100</sup>を一層推進する。また、薬剤耐性対策においても主導的な役割を果たす。

国内外の戦没者遺骨収集をDNA鑑定を含め適切に推進する。

北朝鮮との関係については、日朝平壤宣言に基づき、拉致、核、ミサイルといった諸懸案を包括的に解決し、不幸な過去を清算して、国交正常化を目指す。

京都コングレス2020を成功させ、外交一元化の下、「司法外交」を一層推進する。

<sup>94</sup> 国際連合国際商取引委員会（UNCITRAL）等の国際機関との連携強化を含む。

<sup>95</sup> Data Free Flow with Trust。信頼性のある自由なデータ流通のこと。

<sup>96</sup> 令和元年12月5日TPP等総合対策本部決定。

<sup>97</sup> 感染症流行対策イノベーション連合（Coalition for Epidemic Preparedness Innovations）。

<sup>98</sup> Gaviワクチンアライアンス（Gavi, the Vaccine Alliance）。

<sup>99</sup> 2021年開催の栄養サミットも含む。

<sup>100</sup> 「アジア医薬品・医療機器規制調和とグランドデザイン」実行戦略（令和2年7月14日健康・医療戦略推進本部決定）。

また、2025年大阪・関西万博をはじめ、今後予定される大規模国際大会等<sup>101</sup>に向け準備を進める。良好な治安の確保のため、テロの発生の未然防止やサイバーセキュリティ対策等に万全を期す。

### (3) サプライチェーンの多元化等を通じた強靱な経済・社会構造の構築

感染症の拡大の影響により脆弱性が顕在化したことを踏まえ、生産拠点の集中度が高いもの等について、国内外でサプライチェーンの多元化・強靱化を進める。さらに、価値観を共有する国々との物資の融通のための経済安全保障のルールづくりを進める。道路や港湾など生産性向上等に直結する社会資本の重点的な整備に加え、航空や鉄道などの必要な輸送能力の確保を図るとともに、データ、新技術も活用した物流の効率性・安全性の向上に資する取組を加速する。グローバル・サプライチェーンの強靱化の観点から、エネルギー・鉱物資源の安定供給の確保や、企業間連携を含め海運・造船業などの海事産業の競争力強化に官民を挙げて取り組む。

我が国の技術的優位性を確保・維持する観点等を踏まえ、大学・研究機関、企業等における技術流出防止の強化に向けた関連情報の収集や制度面も含めた枠組み・体制の検討及び構築を推進する。

海外金融機関等の受入れに係る環境整備等により、世界中から優秀な人材や資金、情報を集め、世界・アジアの国際金融ハブとしての国際金融都市の確立を目指す。

中央銀行デジタル通貨については、日本銀行において技術的な検証を狙いとした実証実験を行うなど、各国と連携しつつ検討を行う。

### (4) 持続可能な開発目標（SDGs）を中心とした環境・地球規模課題への貢献

今回の感染症拡大を機に、我が国として、官民が連携して国内外でSDGs推進の機運を醸成し、国際ルールづくりを主導し、イノベーションや関連投資・事業を強化する。

今後の10年を2030年の目標達成に向けた「行動の10年」とすべく、人間の安全保障の理念に基づき、具体的な取組を加速する。特に、質の高いインフラ、環境・気候変動・エネルギー、保健といった分野で関連する取組や投資を強化し、世界をリードする。女性、防災、教育、デジタル化及び水循環といった分野でも、SDGsの取組を進める。

パリ協定に基づく長期戦略<sup>102</sup>に基づき、改定予定の地球温暖化対策計画を踏まえ、環境と成長の好循環を実現するため、水素等の脱炭素化の取組を推進する。特に、「革新的環境イノベーション戦略」<sup>103</sup>に基づき研究開発や投資を促進し、産業革命以来増加を続けてきた二酸化炭素を減少へと転じさせる「ビヨンド・ゼロ」を目指す。グリーンボンドの発行等を含め、ESG投資を推進する。脱炭素化という国際的な責任を果たすため、徹底した省エネルギーの推進と併せ、再生可能エネルギーについて、主力電源化を目指し、国民負担の抑制を図りながら最大限の導入を促す。必要な送配電・電源投資を着実

に実施し、コスト効率化や、分散型エネルギーシステムなど真の地産地消にも取り組むよう促す。安全最優先の原発再稼働を進めるとともに実効性ある原子力規制や原子力防災体制の構築<sup>104</sup>を着実に推進する。安全性等に優れた炉の追求など将来に向けた研究開発等を推進する。

気候変動対策と防災の統合的推進により、地域の特性等に応じた土地利用のコントロールを含む気候変動への適応を踏まえた復旧・復興（「適応復興」）を進める。

SATOYAMA イニシアティブ等生物多様性保全を推進し、G20で共有された「大阪ブルー・オーシャン・ビジョン」の実現に向けた国内外の海洋プラスチックごみ対策を主導する。

出典：内閣府 経済財政運営と改革の基本方針2020より  
[https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/cabinet/2020/2020\\_basicpolicies\\_ja.pdf](https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/cabinet/2020/2020_basicpolicies_ja.pdf)

<sup>101</sup> ワールドマスターズゲームズ2021 関西、第19回F1NA世界水泳選手権2022 福岡大会。

<sup>102</sup> 「パリ協定に基づく成長戦略としての長期戦略」（令和元年6月11日閣議決定）。

<sup>103</sup> 令和2年1月21日統合イノベーション戦略推進会議決定。

<sup>104</sup> 道路整備等による避難経路の確保、モデル実証事業等による避難の円滑化等を含む。

# 文部科学省における リカレント教育の取組について

令和2年4月9日  
文部科学省



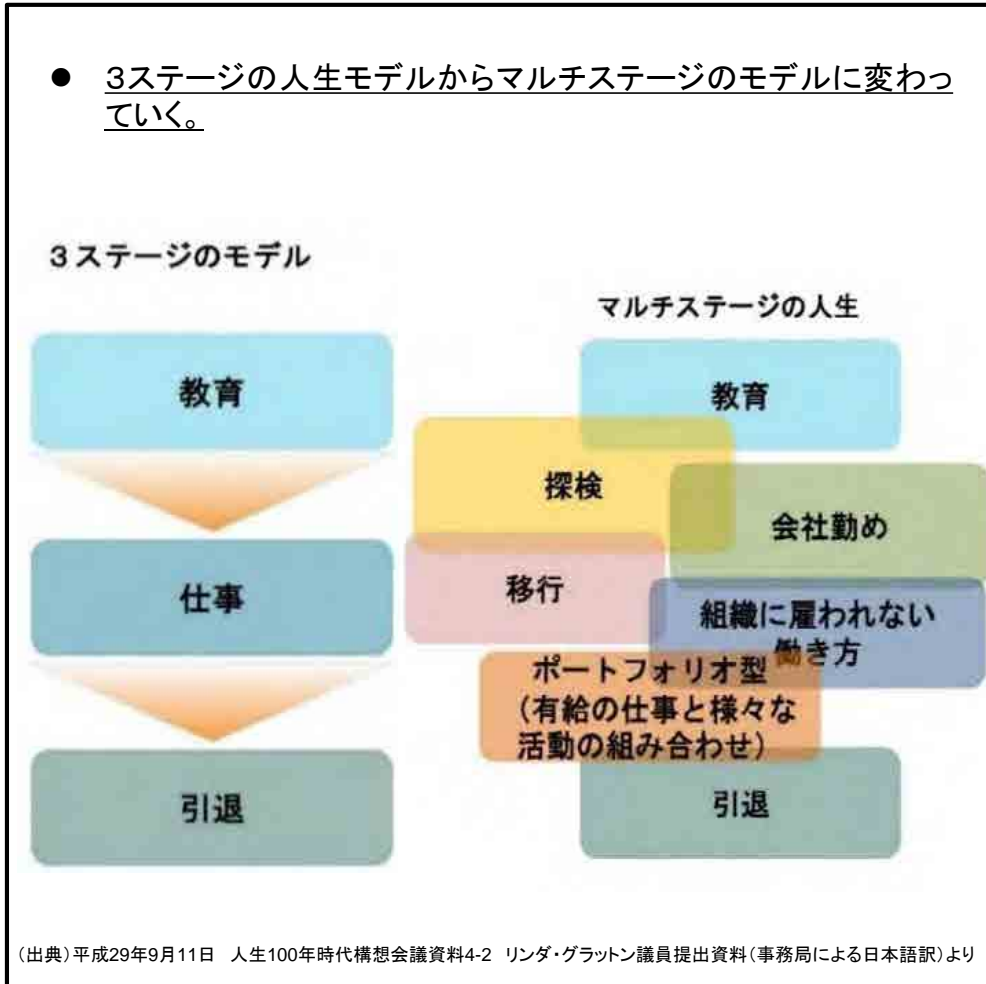
# リカレント教育の必要性

○人生100年時代においては、教育、雇用、退職後という伝統的な3ステージの人生モデルから、マルチステージのモデルに変わっていく。  
 ○2030年頃は、IoTやビッグデータ、人工知能等の技術革新が一層進展(第4次産業革命)し、狩猟社会、農耕社会、工業社会、情報社会に続く、人類史上5番目の新しい社会「Society5.0」の到来が予想

## 背景

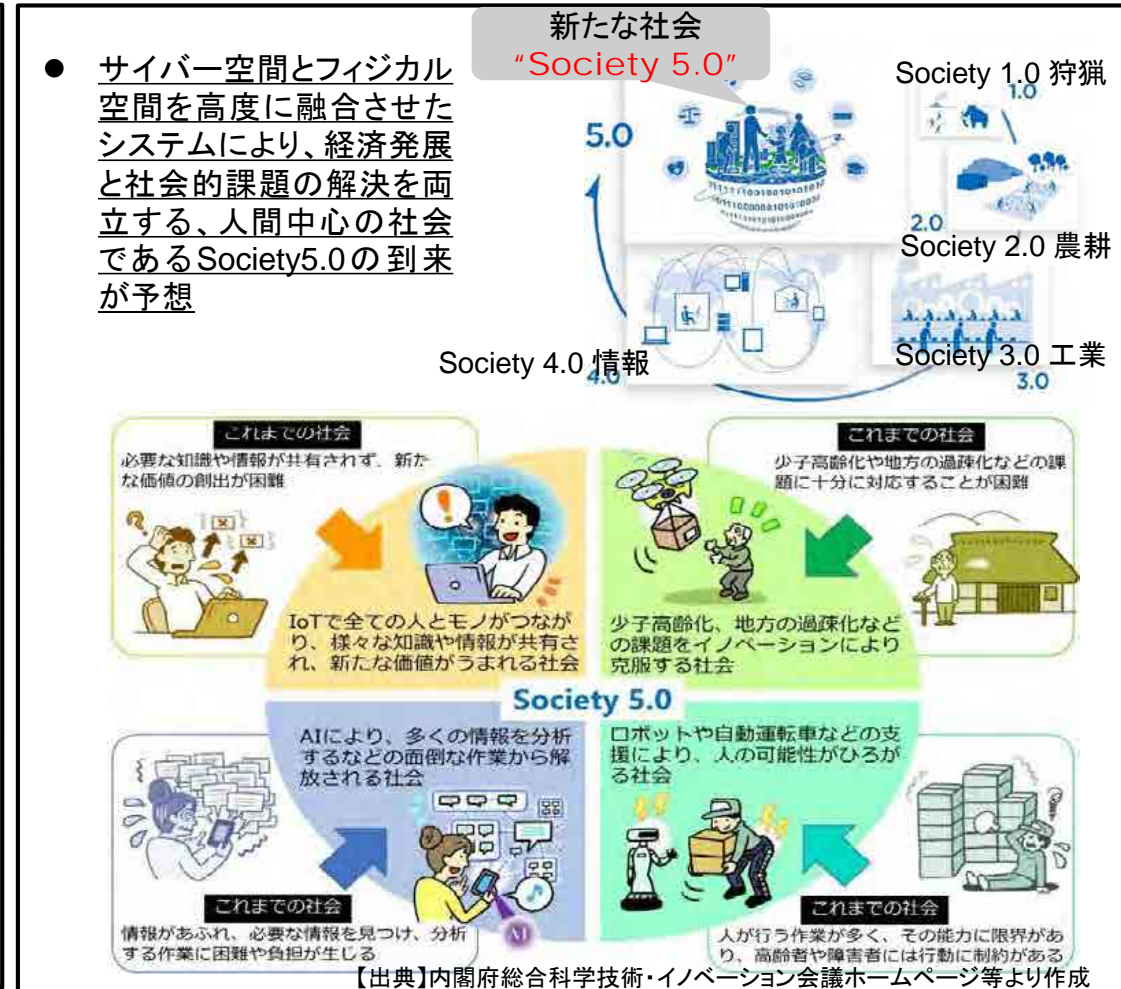
### ◆人生100年時代の到来

- 3ステージの人生モデルからマルチステージのモデルに変わっていく。



### ◆Society5.0の到来

- サイバー空間とフィジカル空間を高度に融合させたシステムにより、経済発展と社会的課題の解決を両立する、人間中心の社会であるSociety5.0の到来が予想



誰もがいくつになっても学び直し、活躍することができる社会の実現に向けて、関係省庁が連携してリカレント教育を一層推進するとともに、転職や復職、起業等を円滑に成し遂げられる社会を構築していく必要性

# リカレント教育の充実に関する関係省庁の施策

関係省庁の役割分担の下、各施策を有機的に連携・充実し、個人のキャリアアップ・キャリアチェンジ、企業の競争力向上に資するリカレントプログラムの開発・展開を促進。

## 労働者・求職者の職業の安定に資するための職業能力開発、環境整備のための支援

厚生労働省

### ● 一人ひとりのライフスタイルに応じたキャリア選択の支援

・キャリアコンサルティングの充実（「セルフ・キャリアドック」導入支援等）

### ● 労働者・求職者のリカレント教育機会の充実

- ・IT理解・活用力習得のための職業訓練の開発・実施
- ・雇用保険に加入できない短時間労働者等への職業訓練コースの充実、訓練時間の下限見直し
- ・企業がeラーニングを活用して従業員に対して行う教育訓練への助成
- ・教育訓練給付の拡充（専門実践教育訓練給付の対象講座拡大、特定一般教育訓練についての指定基準の創設）
- ・教育訓練の指導人材の育成

### ● 学び直しに資する環境の更なる整備

- ・長期の教育訓練休暇制度を導入した企業への助成
- ・新規かつ実践的で雇用対策として効果的で必要性の高い教育訓練プログラムの開発 等

### ● 転職が不利にならない柔軟な労働市場や企業慣行の確立

・「年齢にかかわらず転職・再就職の受入れ促進のための指針」策定

## 我が国の競争力強化に向けた環境・機運の醸成

経済産業省

### ● 価値創出の源泉である人材力の強化・最適活用の実現

- ・「人生100年時代の社会人基礎力」の策定
- ・中小企業における海外展開を担う人材の育成を支援
- ・社会課題の解決を通じた実践的能力開発プログラムの開発

### ● IT・IT利活用分野の拡充支援

- ・IT人材育成・スキル転換促進（第四次産業革命スキル習得講座認定制度の大臣認定講座数の拡充）
- ・ITスキル評価のための国家試験の実施 等

## 実践的な能力・スキルの習得のための大学・専修学校等を活用したリカレント教育プログラムの充実

文部科学省

### ● 大学・専修学校等の教育機関における「リカレントプログラム」の拡充に向けた支援

- ・産学連携による実践的なプログラム開発支援（短期、オンライン含む）
- ・実務家教員やリカレント教育推進のための専門人材の育成
- ・実践的短期プログラムに対する大臣認定の促進（職業実践力育成プログラム（BP）、キャリア形成促進プログラム）等

### ● リカレント教育推進のための学習基盤の整備

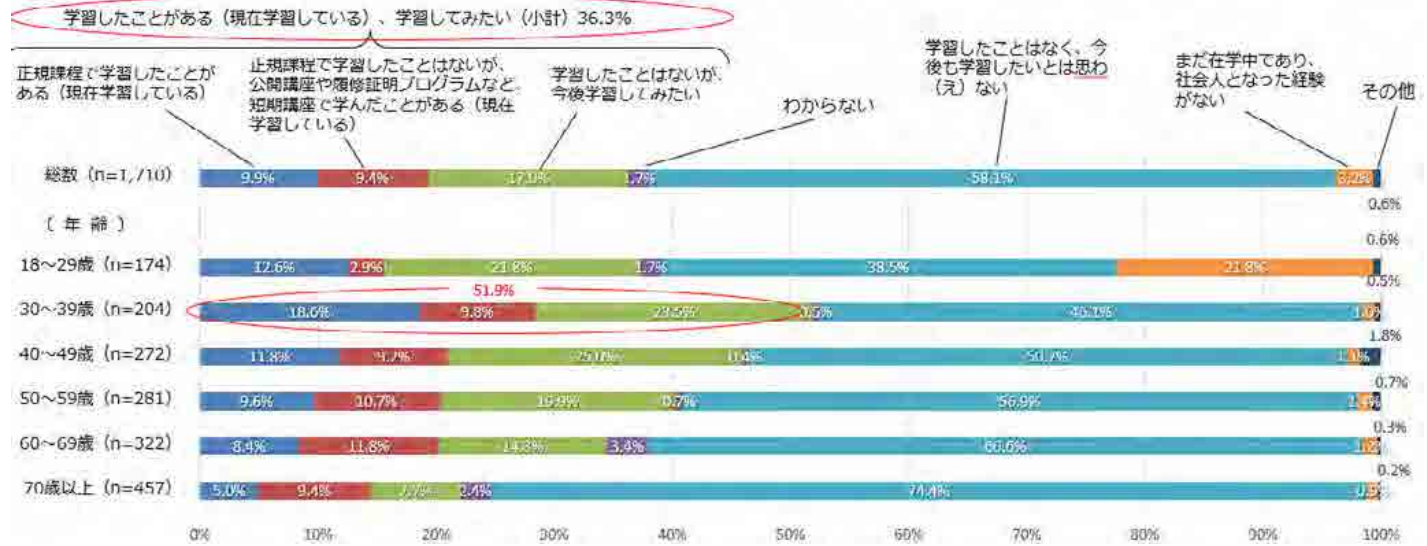
- ・女性のキャリアアップに向けた学び直しとキャリア形成の一体的支援
- ・社会人向け講座情報へのアクセス改善 等

# 大学等におけるリカレント教育の必要性

- 社会人が大学などで学習しやすくなるために必要な取り組みとしては、費用の支援、時間の配慮、プログラムの拡充等が求められている。
- 産業界においてもリカレント教育の重要性は認識されており、専門的・実践的なカリキュラムが求められている。

## 学び直しの実施状況

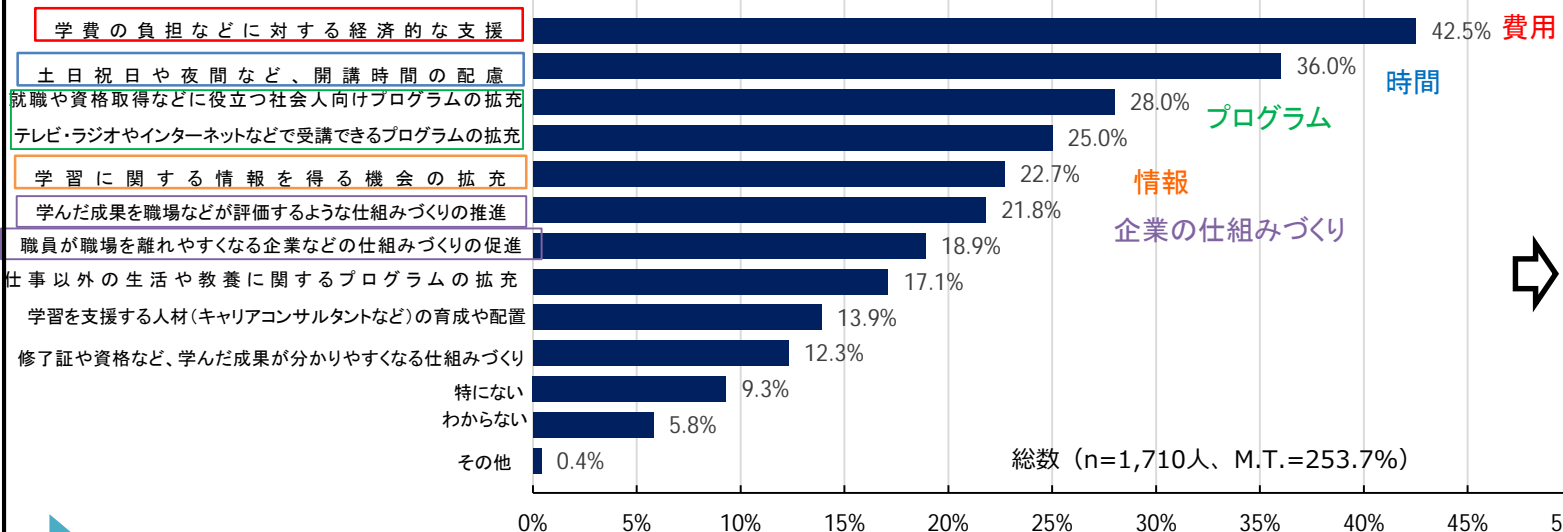
問 あなたは、学校を出て一度社会人となった後に、大学、大学院、短大、専門学校などの学校において学習したことがありますか。



社会人となった後も、学校で不学習したことがある人、今後学習してみたい人の合計は約36%。  
年代別で見ると30代ではその割合が50%を超える。

出典:平成30年度生涯学習に関する世論調査

## 社会人が大学等で学びやすくなるための取組



- ・費用の支援
- ・時間の配慮
- ・プログラムの拡充
- ・情報を得る機会の拡充
- ・学び直し促進のための企業の仕組みづくりが必要

社会人が学びやすい環境の整備や企業内の仕組みづくり等の課題を踏まえ、産学連携の実践的なリカレントプログラムの開発等の取組が急務。4

# リカレント教育等社会人の学び直しの総合的な充実

令和2年度予算額 8,935百万円  
(前年度予算額 8,826百万円)



人生100年時代や技術革新の進展等を見据え、社会のニーズに対応したリカレント教育の基盤整備や産学連携による実践的なプログラムの拡充等による出口一体型リカレント教育を推進することにより、誰もがいくつになっても新たなチャレンジができる社会を構築する。

## 社会人向けの実践的なプログラムの開発・拡充

### ○放送大学の充実

(放送大学学園補助金：7,386百万円(7,631百万円))

- ・数理・データサイエンス・AI教育に関するコンテンツの制作
- ・地方公共団体や企業・大学等と連携した短期リカレント講座の制作

### ○産学連携による情報技術人材等の育成

(成長分野を支える情報技術人材の育成拠点の形成(enPiT-PRO)：289百万円(308百万円))

(超スマート社会の実現に向けたデータサイエンティスト育成事業：234百万円(234百万円))

- ・産学連携による実践的な教育ネットワークの形成
- ・セキュリティ等のIT技術者のスキルアップ・スキルチェンジのための短期プログラムの開発・実施

### ○専修学校リカレント教育プログラムの開発

(専修学校リカレント教育総合推進プロジェクト：425百万円(315百万円))

- ・短期の学びを中心に、分野を超えたリカレント教育プログラムの開発
- ・産学連携によるリスタートプログラムの開発・実証 等

### ○教職に関するリカレント教育プログラムの開発等

(就職氷河期世代を対象とした教職に関するリカレント教育プログラム事業：111百万円)

(令和元年補正予算にて措置)

- ・就職氷河期世代のうち教員免許状を持つものの教職への道を諦めざるを得なかった者等を対象としたリカレント教育プログラムの開発等を実施

### ○産学官連携による地元定着のための教育プログラムの実施

(大学による地方創生人材教育プログラム構築事業：254百万円) (新規)

- ・産学官が連携し、地域が求める人材を養成するための教育改革を実行するとともに、出口(就職先)と一体となった教育プログラムを実施

※このほか、社会人の組織的な受入れを促進する大学等への経常費補助、職業実践的な教育を行う「専門職大学」等の設置(2019年度開学)を実施。

## リカレント教育を支える専門人材の育成

### ○実務家教員の育成

(持続的な産学共同人材育成システム構築事業：280百万円(321百万円))

- ・社会人の学び直しを含む実践的な教育を支える実務家教員を育成・活用するシステムの構築

## リカレント教育推進のための学習基盤の整備

### ○女性のキャリアアップ等

(女性の多様なチャレンジに寄り添う学びと社会参画支援事業：34百万円) (新規)

- ・女性のキャリアアップ・キャリアチェンジに向けた学び直しやキャリア形成等の一体的支援

### ○社会人向け情報アクセスの改善

(社会人の学びの情報アクセス改善に向けた実践研究：17百万円(17百万円))

- ・講座情報、各種支援制度等へ効果的にアクセスできる情報発信ポータルサイトの整備

### ○リカレント講座の運営モデルの構築

(大学等におけるリカレント講座の持続可能な運営モデルの構築：16百万円) (新規)

- ・大学等におけるリカレント講座の持続可能な運営モデルの構築及び全国展開に向けた実証研究

☆大学・専修学校の実践的短期プログラムに対する文部科学大臣認定の充実

- ・大学・大学院「職業実践力育成プログラム」(BP)及び「キャリア形成促進プログラム」

⇒ 受講者の学習機会の拡充や学習費用の軽減につながるよう、認定講座をさらに充実



平成27年3月 教育再生実行会議提言(第6次提言)

「「学び続ける」社会、全員参加型社会、地方創生を実現する教育の在り方について」

有識者会議において、認定要件等を検討

**大学等における社会人や企業等のニーズに応じた実践的・専門的なプログラムを「職業実践力育成プログラム」(BP)として文部科学大臣が認定****【目的】**

プログラムの受講を通じた社会人の職業に必要な能力の向上を図る機会の拡大

**【認定要件】**

- 大学、大学院、短期大学及び高等専門学校の正規課程及び履修証明プログラム
- 対象とする職業の種類及び修得可能な能力を具体的かつ明確に設定し、公表
- 対象とする職業に必要な実務に関する知識、技術及び技能を修得できる教育課程
- 総授業時数の一定以上(5割以上を目安)を以下の2つ以上の教育方法による授業で占めている
  - ① 実務家教員や実務家による授業      ② 双方向若しくは多方向に行われる討論  
(専攻分野における概ね5年以上の実務経験)      (課題発見・解決型学修、ワークショップ等)
  - ③ 実地での体験活動      ④ 企業等と連携した授業  
(インターンシップ、留学や現地調査等)      (企業等とのフィールドワーク等)
- 受講者の成績評価を実施      ○ 自己点検・評価を実施し、結果を公表(修了者の就職状況や修得した能力等)
- 教育課程の編成及び自己点検・評価において、組織的に関連分野の企業等の意見を取り入れる仕組みを構築
- 社会人が受講しやすい工夫の整備(週末・夜間開講、集中開講、IT活用等)

**認定により、①社会人の学び直す選択肢の可視化、②大学等におけるプログラムの魅力向上、③企業等の理解増進を図り、厚生労働省の教育訓練給付制度とも連携し、社会人の学び直しを推進**※大学等からプログラムの公募を行い、**261課程を認定**(令和元年5月現在)

# 大学等におけるリカレント教育の取組事例

## ○職業実践力育成プログラム(BP)においては、企業等と連携し専門的かつ実践的な社会人向けのリカレントプログラムを実施

### Society5.0

#### 東京電機大学「国際化サイバーセキュリティ学特別コース」 幅広く高度なサイバーセキュリティ能力を有する専門家を育成

ICTシステム管理者・開発者やサイバーセキュリティ技術者等を対象に、サイバーセキュリティの技術だけでなく、法律や倫理等関連する分野の教育を行い、高度な専門家を養成する。

社会人の受講しやすい工夫として、夜間・週末開講・最大4年間の長期履修を実施している。

【受講期間】1年間

【特徴】企業連携プログラム、グループワーク、実践演習を実施

【進路】

サイバーセキュリティ分野の専門家



### 地方創生

#### 高知大学「土佐フードビジネスクリエーター人材創出事業」 地域の食品産業の中核を担う専門人材を育成

高知県と高知大学が包括的連携協定を締結。座学・実習・課題研究により、高知県の食品産業の中核を担う専門の人材を育成。

【受講期間】1～2年間

【特徴】企業連携プログラム、実習・演習、現地研修

【進路】食品産業従事者



#### 修了生が地域の生産性向上に貢献

○ 消費者の用途に合わせたトマトソースの商品展開、廃棄しやすく女性が好むデザインのパッケージへの改良など、商品開発・流通を改善。モンドセレクション金賞受賞。

○ 課題研究を通じて自社栽培のグアバ茶の新たな効能を発見し、販売を拡大。さらに、課題研究を通じて見つけたグアバエキスからの効率的な成分抽出方法を活かし、オーガニックコスメ3アイテムを開発。



### 女性活躍

#### 日本女子大学「リカレント教育課程」

復職・再就職を目指す女性を対象に就職率100%の実践的な講座を提供

大学卒業後に就職し、その後育児等で離職した女性にキャリア教育を通して、高い技能・知識と働く自身・責任感を養うとともに企業とのマッチングを含めた再就職の支援を行う。

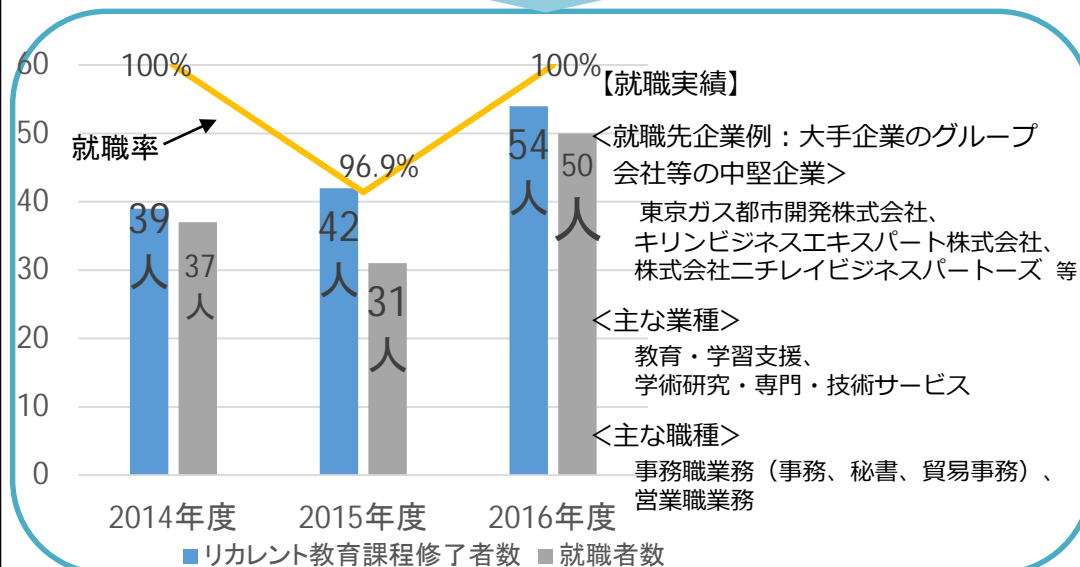
社会人の受講しやすい工夫として、託児サービス、週末開講、夏季休暇、短期間集中開講を実施している。

【受講期間】1年間

【特徴】企業連携プログラム、グループワーク、インターンシップ、合同会社説明会を実施

【進路】

事務・企画・広報・サービス等多岐にわたる



# 大学・大学院における学位取得の弾力化について

## 【「経済財政運営と改革の基本方針2019」における記載】

社会人学生等が柔軟に履修期間・内容を選択できるよう、早期卒業・長期履修制度や単位累積加算制度の活用を促進する。全ての大学院が入学前や他大学院での学修を活用して単位累積加算的に学位授与を行うための方策を検討し、大学・大学院での学位取得の弾力化を進める。

## これまでの制度改正

### 【大学院への飛び入学制度】（学部）

・特定の分野について特に優れた資質を有する学生が、大学を卒業せずに大学院への入学可能に。 H13年

### 【早期卒業・修了】（学部・大学院）

・卒業・修了要件を優秀な成績で修得した学生は、在学期間を短縮して卒業・修了が可能に。 学部：H11年、修士：H元年、博士：S49年

### 【長期履修制度】（学部・大学院）

・学生の事情により、標準修業年限（学士課程は4年等）を超えた長期の課程の履修が可能に。 H14年

### 【入学前の修得単位の認定】

（学部・大学院）

・入学前に他大学において修得した単位等を卒業・修了要件単位として認定可能に。 大学：H3年、大学院：H5年

### 【履修証明制度】（学部・大学院）

・在学生以外の者が大学において一定の学修を行った場合に、学校教育法に基づく履修証明書が交付可能に。 H19年

### 【最短1年の修士課程】（大学院）

・修士課程で、主に実務経験を有する者を対象に、1年以上2年未満の標準修業年限を設定可能に。 H11年

これらの制度の活用促進に加え

## 骨太の方針2019を踏まえた更なる改革の実施状況

### ○ 令和元年8月13日に以下の改正を内容とする学校教育法施行規則等を公布・施行。

✓ 大学が開設する履修証明プログラムを履修する者（特別の課程履修生）に対し、大学の定めるところにより、プログラムそのものに係る単位授与を可能に。

✓ 大学入学前の既修得単位の認定の対象として、入学前に履修証明プログラムの履修により修得した単位を追加

✓ 大学の学生が他の大学等で履修した履修証明プログラムに係る学修について、大学が教育上有益と認めるときは、単位授与を可能に。

✓ 履修証明プログラムについて大学等が公表すべき事項として、当該プログラムの「単位の授与の有無」及び「実施体制」を追加



**履修証明プログラムにおける学修を学位取得に接続させるとともに、社会的認知・評価の向上を図ることにより、リカレント教育を促進**

### ○ 今後、大学院での学位取得の弾力化を進めるための方策について、中央教育審議会大学分科会大学院部会において審議中。

## 自律型モビリティシステム

### (自動走行技術、自動制御技術等)の開発・実証

#### 基本計画書

#### 1. 目的

自動走行技術の早期の社会実装、普及を実現し、観光、土木、福祉等の多様な分野へ展開するため、我が国の持続的な成長の基盤として期待されている自動走行技術を実装した自律型モビリティシステム<sup>※1</sup>について、自動走行に必要な高度地図データベースの更新・配信のための通信技術の開発や、自動走行技術、自動制御技術等を活用した安全・安心な自律型モビリティシステムの開発及び利活用実証を推進する。

※1) 自律型モビリティシステム：様々なセンサー情報等も活用し、ICT 基盤技術と連携して、自動走行技術、自動制御技術等を活用した高信頼・高精度な移動を実現する車両、電動車いす、ロボット、無人建機、小型無人機等

#### 2. 政策的位置付け

「日本再興戦略改訂 2015」（平成 27 年 6 月 30 日閣議決定）において、「膨大な IoT からの情報をリアルタイムに収集し、人工知能によるビッグデータ解析等により、自律型走行車、小型無人機も含めた様々な用途の ICT システムの高精度かつセキュアな制御を可能とする共通的な ICT プラットフォーム技術等の確立や、広範で先進的な社会実証を推進するため、(中略) 2018 年度までに必要な技術を確認し、更に社会実証を推進する」とされている。同戦略においては、「世界一の ITS<sup>※2</sup> 構築に向けた戦略の展開」として、2020 年東京オリンピック・パラリンピック競技大会に向けて「地域コミュニティ向け小型自動走行システム」等の開発を進めるとされているほか、自動走行等の基礎的な情報として必要な高度地図データベース（ダイナミックマップ）の活用の重要性についても述べられている。

また、「科学技術イノベーション総合戦略 2015」（平成 27 年 6 月 19 日閣議決定）においては、自立行動支援システム、ロボット技術等の革新的個人支援技術開発、3次元地図情報等の地域環境基盤の整備等を重点的に進め、高齢者の自立を支援することが述べられている。

さらには、「世界最先端 IT 国家創造宣言」（平成 27 年 6 月 30 日閣議決定）においては、ITS 技術の実現や、高齢者や障がい者などの交通制約者にとって、安全・安心かつ円滑な移動が可能となる移動支援システムを実現することが掲げられている。

これらも踏まえ、総務省 情報通信審議会 中間答申「新たな情報通信技術政策の在

り方」（平成 27 年 7 月 28 日）においては、自律型走行車、小型無人機も含めた様々な用途の ICT システムの高精度かつセキュアな制御を可能とする共通的な ICT プラットフォーム技術等の確立や、広範な先進的社会実証を総合的に推進するとされている。

※2) ITS：Intelligent Transport Systems

#### 3. 目標

##### (1) 政策目標（アウトカム目標）

我が国が超高齢化と労働人口減少を迎える中、過疎地も含めた高齢者の安全・安心な生活、多様な経済活動の生産性確保等を図るため、様々なセンサー情報等も活用し、ICT 基盤技術と連携して、高信頼・高精度な自動走行を実現する自律型モビリティシステム（自動走行技術、自動制御技術等）を開発することが重要である。また、自律型モビリティシステムは、多様な分野における持続的な成長の基盤として期待されており、主要国でも官民を挙げた大規模プロジェクトが始動しているため、我が国でも本施策を早急に推進する必要がある。

このため、自動走行に必要な高度地図データベースの更新・配信のための通信技術の開発や、自動走行技術、自動制御技術等を活用した安全・安心な自律型モビリティシステムの開発及び利活用実証を推進することで、地域包括ケアシステムの推進にも貢献する ICT 基盤技術の確立及び研究成果に関する国際標準の獲得等による我が国の国際競争力の向上に寄与することを政策目標とする。

##### (2) 研究開発目標（アウトプット目標）

本研究開発では、自動走行に必要な高度地図データベースの更新・配信のための通信技術の開発や、自動走行技術、自動制御技術等を活用した安全・安心な自律型モビリティシステムの開発を推進するため、以下の区分により研究開発を実施する。

- I. 自律型モビリティシステムの高信頼化に係る技術の確立
- II. 自律型モビリティシステムの高精度化に係る技術の確立
- III. 高度地図データベースの高効率なリアルタイム更新・配信技術の確立
- IV. ロボット等も含めた自律型モビリティシステムの共通プラットフォーム構築のための技術の確立

なお、各技術の研究開発成果を自律型モビリティシステムとして統合する必要がことから、各技術の研究開発は相互に連携し実施するものとする。

また、自動車に加え、電動車いすやロボット、無人建機、小型無人機等への応用や多様な分野での利活用に資するため、実環境に即した実証環境を整備し、研究開発成果の社会展開に向けた実証実験を行う。

さらには、これらの研究開発成果を広く成果展開する観点から、自律型モビリティシステムの技術開発に係る国内及び海外の動向を調査し、実用化及び国際標準化を目指した取組を推進する。

## 4. 研究開発内容

### I. 自律型モビリティシステムの高信頼化に係る技術の確立

#### ① 概要

自律型モビリティシステムは、「ネットワークを介して受信する情報」と「自律型モビリティ自身が検知した情報」に基づき、自律的に移動を制御することが求められる。このため、自律型モビリティシステムにおけるネットワークは、大量パケットによるネットワーク不全など、ネットワークセキュリティに対する重大な脅威を回避する必要がある。

また、自律型モビリティシステムは、自動走行車両等が広域かつエリアをまたがって移動する一方、その制御には局所的な情報を必要とする特性を持ち、ネットワークのエッジにサーバを配備するエッジコンピューティングを活用することが有効と想定される。エッジコンピューティングの活用により、ネットワーク負荷分散、局所的な動的データ処理、低遅延レスポンスなど、自律型モビリティシステムの要求条件を効果的に実現できると考えられる。

本研究開発では、エッジコンピューティングも活用したネットワークの堅牢性を確保するため、自律型モビリティシステム用ネットワークの生成・管理技術を確認するとともに、自律型モビリティシステムへのサイバー攻撃をモニタリングにより検知し、異常な行動をとっている自動走行車両等のネットワーク上での隔離や手動運転等の安全動作への移行を判断する機構についての技術を確認する。あわせて、追従して到来するサイバー攻撃を抑制するための自律型モビリティ用ネットワークの遮断・縮退技術を確認する。加えて、車両等を用いた実証実験を実施することで、これら自律型モビリティシステムの高信頼化に係る技術に関して、有用性及び実用性を確認する。

#### ② 技術課題

##### ア) 自律型モビリティシステム用ネットワークスライス生成・管理技術

自律型モビリティシステムは、「ネットワークを介して受信する情報」と「自律型モビリティ自身が検知した情報」に基づき、自律的に移動を制御することが求められる。このため、自律型モビリティシステムに属する自動走行車両等がネットワークを介した複数のサービスの提供を受ける場合、自律型モビリティシステム内のアプリケーションを、サービスの重要度に応じて独立した仮想ネットワーク上の複数のスライスにそれぞれ接続し、各仮想ネットワークの品質が保証される必要がある。

本研究開発では、自動走行車両等の移動に対しても品質保証可能な仮想ネットワークを継続的に配備可能とし、サービスを継続的に利用可能とする技術を確認する。

##### イ) 自律型モビリティシステムに対するサイバー攻撃の検知・判断技術

自律型モビリティシステムは、実際の自動走行車両等の制御に関わるシステム

であり、ネットワークを経由したサイバー攻撃を迅速に検知する必要がある。自律型モビリティに対する脅威としては、「自動走行に必要な情報の不達（大量パケットの送信が原因のネットワーク機能不全（DoS 攻撃）等）」と「自動走行に必要な情報に対する攻撃（なりすまし端末やマルウェアに感染した端末によるパケットの改ざん等）」の大きく 2 つに整理されたと考えられる。

本研究開発では上記の 2 つの脅威に対応するため、自動走行車両等とエッジサーバの間でパケットモニタリングする技術、モニタリングされたパケットから DoS 攻撃や改ざんなどを異常検知する技術、異常を検知した場合の手動運転等の安全動作への移行のための判断機構技術等を確認する。

##### ウ) 自律型モビリティシステム用ネットワークスライス遮断・縮退技術

自律型モビリティシステムに対するサイバー攻撃を回避するためには、ネットワークが自動走行車両等を追従しながらも、サイバー攻撃の規模や対象範囲に応じたネットワーク遮断等の対応を行うことが必要である。

本研究開発では、自律型モビリティシステムに対するサイバー攻撃の規模や範囲に動的に対応し、Iイ) のサイバー攻撃の検知・判断に従い、自律型モビリティシステム用ネットワークスライスを遮断・縮退することでサイバー攻撃を回避する技術を確認するとともに、自動走行車両等を追従して、仮想ネットワークへの接続の確立を可能とする技術の開発を行う。

#### ③ 到達目標

##### ア) 自律型モビリティシステム用ネットワークスライス生成・管理技術

日本の交通環境<sup>※3</sup>において、自律型モビリティシステムが接続される環境を想定し、サービスの重要度に応じて独立した自律型モビリティシステム用ネットワークスライスを 3 層以上生成・管理する技術を確認し、自動走行車両等の移動に追従した仮想ネットワークへの接続と品質保証を実現する。

##### イ) 自律型モビリティシステムに対するサイバー攻撃の検知・判断技術

日本の交通環境において、エッジサーバに接続された自動走行車両等に対するモニタリング技術、移動による接続の断片化に対応したサイバー攻撃パターンの検出技術、異常な行動をとっている自動走行車両のネットワーク上での隔離判断機構技術、安全動作への移行のための判断機構技術を確認する。

##### ウ) 自律型モビリティシステム用ネットワークスライス遮断・縮退技術

日本の交通環境において、Iイ) のサイバー攻撃の検知・判断に従い、自律型モビリティシステム用ネットワークスライスを瞬時に遮断・縮退することでサイバー攻撃を回避する技術を確認するとともに、自動走行車両等を追従して、仮想ネットワークへの接続の確立を可能とする技術を開発する。

※3) 日本の交通環境：走行速度は、「高速道路における法定速度：100km/h」を目安とする。また、交通量密度については、「東京都における交通量密度：128 台/km<sup>2</sup>」を目安とする。

出典：情報通信審議会 情報通信技術分科会 UWB 無線システム委員会（第 10 回）配布資料のうち委員会報告（案）（1）

## II. 自律型モビリティシステムの高精度化に係る技術の確立

### ① 概要

自律型モビリティシステムは、自動走行車両等が広域かつエリアをまたがって移動する一方、その制御には局所的な情報を必要とする特性を持ち、ネットワークのエッジにサーバを配備するエッジコンピューティングを活用することが有効と想定される。エッジコンピューティングの活用により、ネットワーク負荷分散、局所的な動的データ処理、低遅延レスポンスなど、自律型モビリティシステムの要求条件を効果的に実現できると考えられる。加えて、Ⅰ及びⅢにおいて確立した技術も用いて、全ての自動走行車両等が安全にかつ共通的に情報共有可能な自動走行車用プラットフォームの構築が必要である。従って本研究開発では、エッジコンピューティングの自律型モビリティシステムへの適用に関わる研究開発を実施するとともに、モバイル網と車両等を用いた実証実験を通して有用性及び実用性を検証する。

また、自律型モビリティシステムの安全・安心な動作を支援するためには、様々な車両等の正確な位置を把握し、利用者に周辺環境情報としてリアルタイムに通知することが重要である。そのため、車両等の高精度位置情報をリアルタイムかつ網羅的に生成できるリアルタイム位置情報収集基盤技術を開発する。あわせて、アプリケーションを安定的に動作させるための実行制御基盤技術の研究開発も行う。また、これらの位置情報を高度地図データベースにリアルタイム高精度位置情報として提供する。

### ② 技術課題

#### ア) 自律型モビリティシステムへのエッジコンピューティング構成技術

自律型モビリティシステムは、自動走行車両等が外界を認知するための大量の情報配信を行うことから、計算処理と通信処理に関わる負荷分散要件を満たすことが重要なポイントになると考えられる。

本研究開発では、ネットワーク内のエッジコンピューティング基盤の配備位置、サーバの分散構成及びサーバ上のアプリケーションの分散配置構成など、自動走行車用プラットフォーム構築に向け、エッジコンピューティングの適用にあたっての最適な構成を検討する。同時に、プラットフォームの構築を可能とするインターフェース規定や、低遅延通信を維持するための分散処理最適化技術及び通信の安全性を確保するためのサイバー攻撃の検知・判断技術などを自動走行車用プラットフォームに適用するために必要な技術を確立する。あわせて確立したエッジコンピューティングについて、実環境に即した実証実験を通して有用性及び実用性を検証する。

#### イ) 自律型モビリティシステムに対応した低遅延エッジサーバ技術

実環境での自律型モビリティシステムは、高速で移動する自動走行車両等の制御に関わる情報の配信を行うことから、低遅延なアプリケーションの処理を実

現し、高速なレスポンスを実現することが必要になる。また、車両のみならず路上の歩行者や自転車など、局所的な動的データの生成も、リアルタイム性が強く求められる。

本研究開発では、高速処理を実現するハードウェア、仮想化基盤、ネットワーク接続などのエッジサーバの構成について検討及び技術開発を行い、実環境に即した実証実験を通して有用性及び実用性を検証する。

#### ウ) 自律型モビリティシステムに追従するエッジサーバ間ハンドオーバー向上技術

自律型モビリティシステムは、自動走行車両等が広域かつエリアをまたがって移動するため、これらと通信を行うエッジコンピューティングは自動走行車両等に追従することが必須である。また、自律型モビリティシステムは自動走行の制御に関わるため、ハンドオーバーによる通信の途絶は避けなければならない。

本研究開発では、アプリケーションレベルにおける自動走行車両との通信接続について、自動走行車両等の移動に追従したエッジサーバ間でのハンドオーバー性能を向上する技術と、エッジサーバ上におけるアプリケーション処理のマイグレーション効率化技術の確立を行い、実環境に即した実証実験を通して有用性及び実用性を検証する。

#### エ) アプリケーション安定実行制御基盤技術

自動走行車両等の動作を支援するためには、周辺環境に関する最新情報を常に取得する必要がある。特に、高速で移動する車両等の位置情報に関しては100ミリ秒程度の短い周期で収集・分析する必要がある。しかし、実環境では車両等の台数やセンサーからのデータ量が時々刻々と変動し、それに伴い周辺環境に関するデータの収集・分析にかかる時間が増減するため、位置情報収集・分析を短い周期で安定的に動作させる必要がある。さらに、このような短い周期で実行されるプログラムは、一般的な情報提供を行う他のITSプログラム等と同一のサーバ上で動作するものと想定される。

本研究開発では、共有されたサーバ上で、短い周期でプログラムを安定的に動作させる技術を確立する。

#### オ) リアルタイム位置情報収集基盤技術

自動走行車両等の動作を支援するためには、見通しの悪い交差点や曲がり道などにおいて、自動走行車両等に搭載されたセンサーや同報通信だけではセンシングできないような、周囲を高速で移動する車両等のリアルタイムな位置情報を把握する必要があり、エッジコンピューティングにより車両等の位置を100ミリ秒程度の短い周期で収集する必要がある。

しかし、市街地などの密集地では車両等の台数が非常に多くなるため、従来の位置情報収集技術を用いると既存の無線アクセスシステムでは通信帯域や通信フレーム数が不足する。そのため、車両等からの位置情報の伝送において遅延が発生し、リアルタイムに自動走行車両等の位置が把握できなくなるという課題がある。このため、将来的に自動走行車両等がどこでも走行できるようにするために既存の無線アクセスシステムを活用したリアルタイムな位置情報収集技術を確立する。

### ③ 到達目標

#### ア) 自律型モビリティシステムへのエッジコンピューティング構成技術

日本の交通環境において、ネットワーク通信及びサーバ処理の効率的な負荷分散を実現し、コアネットワークが収容可能なトラフィック量に通信量を低減可能な垂直分散構成を明らかにし、エッジコンピューティング構成技術を確認する。

また、Ⅰ及びⅢにおいて確立した技術も用いて、全ての自動走行車両等が安全にかつ共通的に情報共有可能な自動走行車用プラットフォーム技術を確認する。

#### イ) 自律型モビリティシステムに対応した低遅延エッジサーバ技術

日本の交通環境において、Ⅱア)のエッジサーバ上に配備された自律型モビリティシステムについて、アプリケーションの要求するレスポンスタイムを満たせるエッジサーバの構成を明らかにした上で、低遅延エッジサーバ技術を確認する。

#### ウ) 自律型モビリティシステムに追従するエッジサーバ間ハンドオーバー向上技術

日本の交通環境において、Ⅱア)のエッジサーバ上の自律型モビリティシステムについて、アプリケーションと自動走行車両等の通信が途絶する時間を可能な限り短くし、移動先のエッジサーバへの連続的なハンドオーバー処理を可能とする分散構成を明らかにした上で、エッジサーバ間ハンドオーバー技術を確認する。

#### エ) アプリケーション安定実行制御基盤技術

複数種類のプログラムが動作するエッジサーバにおいて、高速で移動する車両等の位置情報を100ミリ秒程度の周期で収集・分析するプログラムを安定して動作させる技術を確認する。

#### オ) リアルタイム位置情報収集基盤技術

Ⅲア)高度地図データベースへのインプットとするため、交差点付近など車両等の混雑時において、エッジサーバにて走行中の車両が3m幅のどの車線を現在走行中であるかを回数として95%の確率で判定可能な、リアルタイム性を持った位置情報収集基盤を実現することを目標とする。

### Ⅲ. 高度地図データベースの高効率なリアルタイム更新・配信技術の確立

#### ① 概要

自動走行に必要な高度地図データベースは、道路情報と道路上の物体に関する高精度な地図情報（以下、高精度な地図情報）と、道路交通状況や他の車、バイク、歩行者等の状況に応じて変動する情報（以下、変動情報）を時間的・空間的に統一して扱う三次元空間情報である。

高度地図データベースの更新や配信は、ネットワークにかかる負荷が大きいため、その実用化や普及を見据え、多様な利用者を想定して、高効率かつリアルタイムに更新や配信を行うことができるネットワーク技術の研究開発を通して有用性及び実用性を検証する。

また、高度地図データベースの更新や配信に関して有用性及び実用性を確認するため、車両等を用いた実証実験を実施する。

### ② 技術課題

#### ア) 高度地図データベースの更新技術

自動走行車両等から収集されるプローブ情報（位置情報や速度など）を、無線アクセスを用いて送信し、Ⅱオ)の技術課題に活用するための技術開発を行う。

また、Ⅱオ)で把握したリアルタイムな位置情報などを用いた高度地図データベースの変動情報を更新する技術の開発を行う。

また、高度地図データベースの更新情報を活用し、自動走行車両等の走行状態（ルート変更や速度減速など）を変更する実証実験を実施し、有用性及び実用性を検証する。

#### イ) 高度地図データベースの配信管理技術

自動走行車両等の位置情報に対応する高度地図データベースの高精度な地図情報やⅢア)で作成した変動情報を、高効率かつリアルタイムに配信できる配信管理技術の検討及び開発を行う。また、Ⅱア)で確立したエッジコンピューティング構成をシステム基盤とした場合の、高効率な高度地図データベースのデータ保持や管理、更新技術の検討及び開発を行う。

#### ウ) 高度地図データベースの受信技術

自動走行車両等が保有する高度地図データベースの保有状態や自動走行車両等の状態（位置や走行状態、利用可能な通信環境）及び受信するデータの種別に応じて、高精度な地図情報やⅢア)で生成した変動情報を効率的に受信できる無線システム（セルラーやWi-Fi、ITS専用周波数（760MHz）など）の種別・適応方法の検討を行う。

### ③ 到達目標

#### ア) 高度地図データベースの更新技術

日本の交通環境において、自動走行車両等から収集されるプローブ情報（最大2Mbpsの通信帯域に相当するデータ量を想定）を無線アクセス経由でⅡオ)リアルタイム位置情報基盤に送信する技術を確認する。

また、Ⅱオ)リアルタイム位置情報基盤で処理した情報やその他の変動情報から用途ごとに必要なタイミングで高度地図データベースを更新する技術を確認する。

#### イ) 高度地図データベースの配信管理技術

自動走行車両等が、高精度な地図情報の最新化を図りたい場合など地図の更新データを有する場合に、保有する高度地図データベースのバージョンや位置情報などを用いて、高度地図データベースを配信できる配信技術を確認する。

また、Ⅱア)で確立したエッジコンピューティング構成をシステム基盤に用いた高度地図データベースの配信管理技術を確認することで、高度地図データベースの更新・配信に関わるデータ量、およびネットワークへの負荷を総トラヒッ

ク量で50%以下に低減する。

#### ウ) 高度地図データベースの受信技術

日本の交通環境において、走行、停車などで自動走行車両の速度が変化する実際の道路環境を想定し、様々な無線システム（セルラーやWi-Fi、ITS 専用周波数（760MHz）など）を組み合わせて高度地図データベースを受信する適応技術を確立する。

### IV. ロボット等も含めた自律型モビリティシステムの共通プラットフォーム構築のための技術の確立

#### ① 概要

自律型モビリティシステムに適用される自動走行技術、自動制御技術は、高速で移動する自動走行車両等の移動体の他に、電動車いすやロボット、無人建機、小型無人機等の低速で移動する移動体に対しても適用が可能である。高齢者、障がい者の安全・安心な生活をはじめ、農業、インフラ、建設など多様な分野において自律型モビリティシステムの利用が想定されており、特定のハードウェアやサービスに依存しない共通プラットフォームの構築が求められている。

本研究開発においては、異なるユーザや使用環境（場所や状況等）において、電動車いすやロボット、無人建機、小型無人機等、複数の自律型モビリティシステムが相互に連携し、人とのコミュニケーションを通じて適切に行動するため、人工知能等を活用した高度なクラウドやネットワーク技術及び共通プラットフォームの研究開発を行う。

さらに、自律型モビリティシステムの内蔵センサー情報のみでは対処が困難な周囲の物体の位置や移動を把握するため、周囲に設置されたカメラによる状況認識、予測技術の開発を行う。

#### ② 技術課題

##### ア) 人と多様な自律型モビリティシステムが共存するために必要な共通プラットフォームの構築技術

本研究開発では、ネットワークに接続された多様な自律型モビリティの搭載するセンサー及び周囲に設置される環境センサーにより検知した情報を、クラウド機能を活用して高度に処理し、他の自律型モビリティシステムと情報共有を図ることで協調動作を可能とする共通プラットフォームの構築技術を確立する。

また、当該自律型モビリティシステムが人と協調しながら適切に行動できるように、共通プラットフォームにおいて提供されるべき必要な機能（行動認識や判断する知的機能や位置情報に伴い行動する機能など）を確立し、実環境に即した実証実験を通して有用性及び実用性を検証する。

##### イ) 固定されたカメラ映像を用いた物体の検出、属性識別、追尾、行動予測等に係る技術

自律型モビリティシステムが周囲の物体の移動を検知し、安全に移動制御を行うためには自律型モビリティ自身の搭載センサー等を用いるだけでなく、周囲に設置された環境センサーやカメラ等の情報も活用する必要がある。特に、自律型モビリティの移動が想定される交差点やビルの通路等においては、状況把握や監視等を目的としたカメラが設置されており、その映像の利用が効果的かつ効率的であるが、現状の物体検出、追尾、行動予測技術は自律型モビリティシステムの安全な移動に資するには十分ではない。

本研究開発では、交差点における車、バイクの接近回避や歩道、建物の通路などにおける他の歩行者等の回避など、自律型モビリティシステムの内蔵センサー情報のみでは対処が困難な場合でも安全に移動制御を行うために、固定カメラでの状況認識、予測技術の開発を行う。

#### ③ 到達目標

##### ア) 人と多様な自律型モビリティシステムが共存するために必要な共通プラットフォームの構築技術

ネットワークに接続され、かつ低速で移動する自律型モビリティについて、少なくとも3種類以上の異なるシステムやサービス（たとえば、高齢者向け電動車いす、道案内ロボット、荷物配送ロボットなど）を対象に、各自律型モビリティの搭載センサー及び周囲に設置される環境センサーにより検知した情報（たとえば、周囲の人々位置や動的な障害物の位置）を他の自律型モビリティと情報共有できるようにするプラットフォーム構築技術を実現する。

いずれのシステム・サービスにおいても、共通プラットフォームにより情報共有することでシステムが単体動作する場合よりも効率的にサービスを提供できることを確認する。また、自律型モビリティシステムの近傍（半径10m以内）に、最大10名までの人々が集まっている場合にも、各人の特性（サービスを受ける人、無関係に移動している人、興味をもって寄ってきた人など）に応じて自律型モビリティシステムが適切に協調行動をする機能（例えば、周囲の人々の移動の邪魔にならない移動経路計画機能、介護者と話しながら移動するための並走フォーメーション維持機能、サービス対象となる人への接近機能など）を5種類以上抽出し、それぞれの機能をプラットフォーム上で実現し、複数のシステム・サービスの利用場面でその有効性を検証する。

##### イ) 固定されたカメラ映像を用いた物体の検出、属性識別、追尾、行動予測等に係る技術

複数の場所に固定された一般的な解像度のカメラを用いて、カメラ視野内の適切な距離にある物体に対して、混雑環境や昼夜を問わない物体の検出、複数の対象物の関係性も含めた人物の属性識別、混雑度が高い環境（交通流量：30人/分程度またはそれ以上）での安定した追尾、特定の人物の将来位置と行動についての行動予測に係る技術を確立する。



## 5. 研究開発期間

平成28年度から平成30年度までの 3年間

## 6. その他 特記事項

### (1) 特記事項

提案者は、下記課題Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ、Ⅳのいずれか又は複数の課題に提案することができる。なお、いずれの研究開発の受託者も相互に連携、協力して研究開発を行うこと。

#### Ⅰ. 自律型モビリティシステムの高信頼化に係る技術の確立

- ア) 自律型モビリティシステム用ネットワークスライス生成・管理技術
- イ) 自律型モビリティシステムに対するサイバー攻撃の検知・判断技術
- ウ) 自律型モビリティシステム用ネットワークスライス遮断・縮退技術

#### Ⅱ. 自律型モビリティシステムの高精度化に係る技術の確立

- ア) 自律型モビリティシステムへのエッジコンピューティング構成技術
- イ) 自律型モビリティシステムに対応した低遅延エッジサーバ技術
- ウ) 自律型モビリティシステムに追従するエッジサーバ間ハンドオーバ向上技術
- エ) アプリケーション安定実行制御基盤技術
- オ) リアルタイム位置情報収集基盤技術

#### Ⅲ. 高度地図データベースの高効率なリアルタイム更新・配信技術の確立

- ア) 高度地図データベースの更新技術
- イ) 高度地図データベースの配信管理技術
- ウ) 高度地図データベースの受信技術

#### Ⅳ. ロボット等も含めた自律型モビリティシステムの共通プラットフォーム構築のための技術の確立

- ア) 人と多様な自律型モビリティシステムが共存するために必要な共通プラットフォームの構築技術
- イ) 固定されたカメラ映像を用いた物体の検出、属性識別、追尾、行動予測等に係る技術

### (2) 提案及び研究開発に当たっての留意点

- ① 提案に当たっては、基本計画書に記されているアウトプット目標に対する達成度を評価することが可能な具体的な評価項目を設定し、各評価項目に対して可能な限り数値目標を定めるとともに、目標を達成するための研究方法、実用的な成果を導出するための共同研究体制又は研究協力体制及び達成度を客観的に評価するための

実験方法について、具体的に提案書に記載すること。

- ② アウトカム目標の達成に向けた適切な研究成果の取扱方策（研究開発課題の分野の特性をふまえたオープン・クローズ戦略を含む）について提案書に記載すること。また、本研究開発成果を確実に展開し、アウトカム目標を達成するため、事業化目標年度、事業化に至るまでの実効的な取組計画（事業化及び標準化活動、体制、資金等）についても具体的に提案書に記載すること。その際、自動走行技術、自動制御技術及び関連技術に関する技術開発動向や市場動向を踏まえ、本研究開発成果を活用した製品やサービスの国際的な普及展開、国際的な標準化活動及び相互接続性確保のための活動について、具体的な取組計画をすること。
- ③ 複数機関による共同研究を提案する際には、研究開発全体を整合的かつ一体的に行えるよう参加機関の役割分担を明確にし、研究開発期間を通じて継続的に連携するための方法について具体的に提案書に記載すること。
- ④ 利活用実証の提案にあたっては、自動走行技術の早期の社会実装、普及を実現し、観光、土木、福祉等の多様な分野へ展開するため、研究開発成果の実証実験の実施、評価及び改良等を可能な限り行う提案とすること。また、研究開発成果の組み合わせや改良を第三者が自由に行えるような成果提供方策及び研究開発終了後にも研究開発成果の継続的な改善を可能とする方策を提案すること。
- ⑤ 本研究開発は総務省施策の一環として取り組むものであることから、総務省が受託者に対して指示する、研究開発に関する情報及び研究開発成果の開示、関係研究開発プロジェクトとのミーティングへの出席、シンポジウム等での研究発表、共同実証実験への参加等に可能な限り応じること。
- ⑥ 研究開発の実施に当たっては、関連する要素技術間の調整、成果の取りまとめ方等、研究開発全体の方針について幅広い観点から助言を頂くと共に、実際の研究開発の進め方について適宜指導を頂くため、学識経験者、有識者等を含んだ研究開発運営委員会等を開催する等、外部の学識経験者、有識者等を参画させること。また、情報通信審議会の下に設置された技術戦略委員会や、SIP・自動走行システム推進委員会の下に設置されたシステム実用化WG、スマートIoT推進フォーラムの下に設置された研究開発・社会実証プロジェクト部会等における必要な検討事項の議論を十分に踏まえながら研究開発を進めること。
- ⑦ 研究開発の実施に当たっては、必要に応じ、本基本計画書に記載されている技術課題に関連する他省庁の取組と連携するほか、内閣府が策定した「自動走行システム研究開発計画」（[http://www8.cao.go.jp/cstp/gaiyo/sip/keikaku/6\\_jidousoukou.pdf](http://www8.cao.go.jp/cstp/gaiyo/sip/keikaku/6_jidousoukou.pdf)）に含まれる研究開発テーマ（例：地図情報の高度化技術（グローバルダイナミックマップ）の開発）に係る実施施策と連携を図ること。また、平成27年度総務省委託研究開発「ICTを活用した次世代ITSの確立」及びその継続事業や平成28年度総務省委託研究開発「IoT共通基盤技術の確立・実証」との連携も図ること。なお、本件について不明点がある場合は、本研究開発の担当課室まで問い合わせること。

### (3) 人材の確保・育成への配慮

- ① 研究開発によって十分な成果が創出されるためには、優れた人材の確保が必要で

ある。このため、本研究開発の実施に際し、人事、施設、予算等のあらゆる面で、優れた人材が確保される環境整備に関して具体的に提案書に記載すること。

- ② 若手の人材育成の観点から行う部外研究員受け入れや招へい制度、インターンシップ制度等による人員の活用を推奨する。また、可能な限り本研究開発の概要を学会誌の解説論文で公表するなどの将来の人材育成に向けた啓発活動についても十分に配慮すること。これらの取組予定の有無や計画について提案書において提案すること。

#### (4) 研究開発成果の情報発信

- ① 本研究開発で確立した技術の普及啓発活動を実施すると共に、実用に向けて必要と思われる研究開発課題への取組も実施し、その活動計画・方策については具体的に提案書に記載すること。
- ② 研究開発成果については、原則として、総務省としてインターネット等により発信を行うとともに、マスコミを通じた研究開発成果の発表、講演会での発表等により、広く一般国民へ研究開発成果を分かりやすく伝える予定であることから、当該提案書には、研究成果に関する分かりやすい説明資料や図表等の素材、英訳文書等を作成し、研究成果報告書の一部として報告する旨の活動が含まれていること。さらに、総務省が別途指定する成果発表会等の場において研究開発の進捗状況や成果について説明等を行う旨を提案書に記載すること。
- ③ 本研究開発終了後に成果を論文発表、プレス発表、製品化、Web サイト掲載等を行う際には「本技術は、総務省の「自律型モビリティシステム（自動走行技術、自動制御技術等）の開発・実証」（平成 28 年度一般会計予算）による委託を受けて実施した研究開発による成果です。」という内容の注記を発表資料等に都度付すこととする旨を提案書に明記すること。

**出典：総務省「自律型モビリティシステム（自動走行技術、自動制御技術等）の開発・実証基本計画書」より**

**[https://www.soumu.go.jp/main\\_content/000530680.pdf](https://www.soumu.go.jp/main_content/000530680.pdf)**

# 今後の自動車産業政策の方向性について

# ポスト・コロナの自動車産業：モビリティ産業への変革

## 【基本認識】

### ● 日本の自動車関連産業は、日本経済と雇用を支える戦略産業

- ・関連産業就業人口：約540万人、輸出総額の2割、研究開発投資：3兆円

### ● ポスト・コロナのモビリティ産業のあり方

- ・コロナ禍を経て、物流ニーズの拡大・パーソナルモビリティの伸び・短期的なシェアリングニーズ減少からの回復・欧州グリーンディール等の動き⇒「CASE」トレンドは加速

※移動から広範なサービスとの連携（スマートシティ化）、電動化・自動化

⇒ 異業種（通信・エネルギーなど多様なサービス）との連携

⇒ 多様なモビリティ（パーソナルモビリティ、ドローン、無人搬送車など）の提供、安全性の向上

## 【今後の自動車産業政策の方向性(案)】

### ● 構造変革のチャンス = 社会制度の変革・イノベーションを促す仕組みを政府が整備。

⇒ 自動車産業のモビリティ産業への変革をサポート。

⇒ 脱炭素化・電動化に向けた対応

### ● コロナ禍を乗り越える対策：サプライチェーンの維持・強化

⇒ 構造変革の方向性に沿うものを重点支援

# ① 中長期を見据えた構造変革

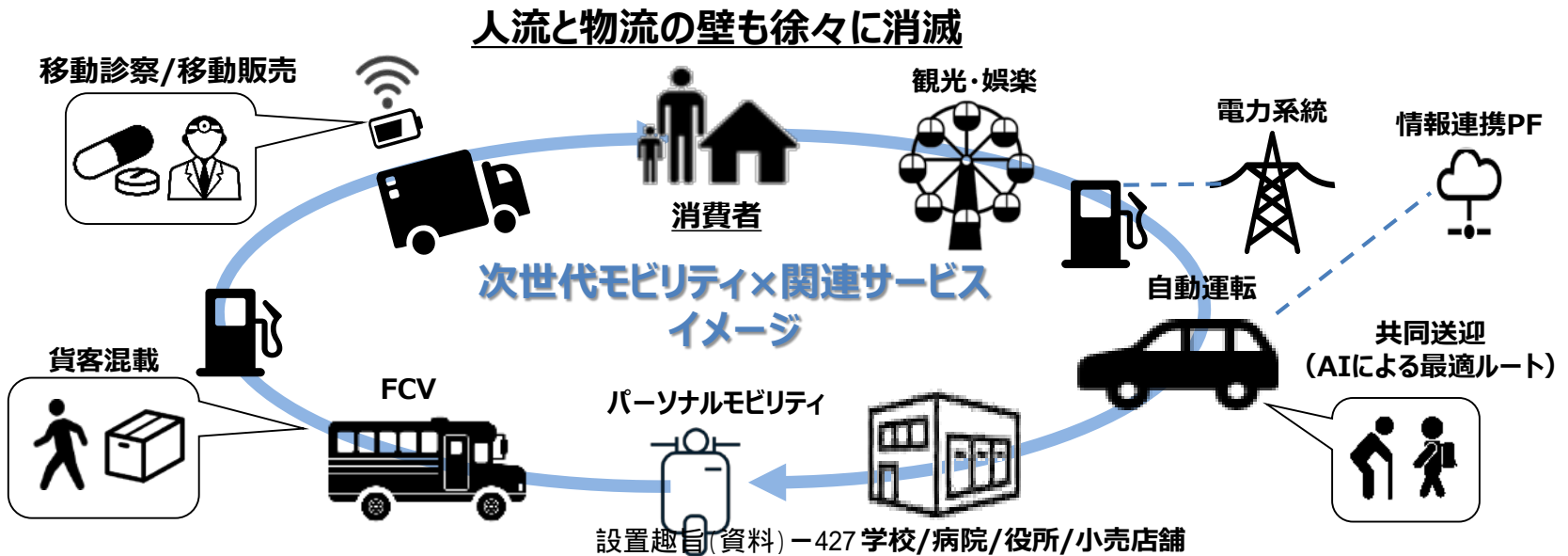
## ● 新たなモビリティ社会の最適化

□ CASE時代に向け、車（自動運転・電動化）、インフラ・関連サービス（運行管理・メンテ・サービス）双方の対応（開発・投資）が必要になる中で、社会全体で最適な投資が行われ、ビジネスとして回る仕組みを考える必要がある。そのためには社会的なメリットの最大化・コストの最小化が重要ではないか？

□ モビリティ自体も多様化し、モビリティの境目の消失、人流と物流の壁がなくなっていく中、インフラ整備等についても「自動車」単体ではなく、他のモビリティや関連領域を含めた社会全体で検討すべき課題ではないか？

- ・協調領域・競争領域の判断を明確に。特に、インフラ整備など協調領域が重要。国際標準化も視野に
- ・国として、多様な技術・サービスを通して、次世代モビリティを活用した社会実装のモデルとなる地域を支援（自動運転支援、MaaS、電動車活用インフラ）
- ・産業による成長投資や社会変革を促すようなモビリティ変革の方向性を踏まえた新しい社会システムの在り方を検討

### モビリティ × サービス × エネルギー × デジタル × インフラ



## ② 構造変革の担い手の強化（戦略産業支援）

### ● 企業の成長に向けた環境整備

□ 構造変革の担い手である「強い企業・戦略産業」の自律的な成長を後押しすることが重要ではないか？

- ・将来につながる研究開発の投資環境整備及び人材育成支援
- ・成長投資を行うサプライヤー等への支援
- ・電動化や自動化のキーデバイスである電池・半導体等の国内立地支援や、国主導の研究開発強化

### ● サプライチェーンの維持・強化

□ 短期的には、コロナ禍により一部サプライヤーが危機的状況に陥り、サプライチェーンの途絶リスクもあるため、資金繰り支援等を着実に行うとともに、中小サプライヤーが抱える中長期的な課題（ヒト・モノ・カネ・情報インフラ）の解決を支援することが必要ではないか？

- ・業種横断で120兆円規模の「資金繰り対策」（大規模・中堅向け15兆円、中小向け96兆円）を実施
- ・補正で措置した資本性資金（12兆円超）も活用した再編・再生等への支援も実施

□ 世界的に見て、コロナ禍の先行きに不透明性がある中で、サプライチェーンの維持・強化のためには、一定の国内需要の確保が重要ではないか？また、その際安全性の向上や電動化の促進といった社会的・政策的な課題の解決と合わせて行うことが重要ではないか？

- ・電動車の導入支援、高齢者を対象とした自動ブレーキ等の機能を有する車の購入補助

### ③ 脱炭素化・電動化への対応

#### ● 技術中立性・多様な選択肢の確保

□ 世界的に脱炭素化、電動化の進展は想定されるが、ゼロエミッション化に際しては、2050年及びそれ以降という長期を見据え、乗用車・商用車といったユースケースに応じて、ハイブリッド、PHEV、EV、FCVといった多様な技術（複線型アプローチ）を追求すべきではないか？

- ・欧州ではLCAの議論が始まる等、サプライチェーン全体での脱炭素化を目指す動き
- ・技術については上記の他、バイオ燃料や代替燃料により脱炭素化した内燃機関等、多様なものが考えられる

#### ● 供給側・需要側双方での複数の政策的アプローチの追求

□ 電動化に向けた取り組みの実効性を確保するためには、従来の燃費規制等におけるメーカー側への取り組みを求めることに加え、ユーザー側の行動変容を促すための方策も必要ではないか？

- ・2030年の燃費規制の前提となっている次世代自動車戦略2010の普及目標は、PHEV・EV比率20%～30%と現状に比べて非常に高い水準
- ・環境に配慮した電動車の購入インセンティブに取り組んできたが、それ以外の対策も含め、ユーザーが環境に配慮したモビリティを選択することを促すための方策を検討

#### ● 電池/水素

出典：経済産業省 「第2回 モビリティの構造変化と2030年以降に向けた自動車政策の方向性に関する検討会」より  
[https://www.meti.go.jp/shingikai/mono\\_info\\_service/mobility\\_kozo\\_henka/pdf/002\\_02\\_00.pdf](https://www.meti.go.jp/shingikai/mono_info_service/mobility_kozo_henka/pdf/002_02_00.pdf)

□ 電動化・水素社会の実現に向けた戦略的な対応が必要ではないか？

- ・電動化の要である車載用蓄電池については、国内立地・設備投資支援とともに、国主導の研究開発を強化
- ・充電インフラの整備・支援とともに、電池のリユース・リサイクルをはじめとする、電池のエコシステム全般の課題を検討
- ・水素は、エネルギー分野との連携で、社会実装に向けた取り組みを加速

2016年11月8日  
東日本旅客鉄道株式会社

## 「技術革新中長期ビジョン」の策定

～IoT、ビッグデータ、AI等により「モビリティ革命」の実現をめざします～

JR東日本では、IoT※1やビッグデータ、AI※2等の進展を見据え、時代を先取りした技術革新の実現に向け、「技術革新中長期ビジョン」を策定しました。

- IoT、ビッグデータ、AI等を活用して、当社グループが提供するサービスをお客さま視点で徹底的に見直し、従来の発想の枠を超えて「モビリティ※3革命」の実現をめざします。
- 「安全・安心」、「サービス&マーケティング」、「オペレーション&メンテナンス」、「エネルギー・環境」の4分野において、当社グループのあらゆる事業活動で得られたデータからAI等により新しい価値を生み出します。
- その実現に向け、世界最先端の技術を取り入れるため更なるオープンイノベーションを推進し、モビリティ分野で革新的なサービスを提供し続ける「イノベーション・エコシステム※4」を構築します。

### 1. 策定の背景

本格的な人口減少時代を迎える中、IoTやビッグデータ、AI等の進展は目覚しく、サービス、モノづくりなどあらゆる業界において「第四次産業革命」と呼ばれる大きな変化が起きようとしています。モビリティにおいても、鉄道を持つ多くのデータと、二次交通や気象情報等のさまざまなデータを連携させるなど、最新の技術革新成果を取り込み新しい価値を生み出していく必要があります。このような技術進展を見据え、時代を先取りした技術革新の実現に向け、概ね20年後をターゲットに「技術革新中長期ビジョン」を策定しました。

私たちJR東日本グループは、「30年」という節目の年を目前に控え、引き続きお客さまに当社グループをご利用いただき、鉄道を中心としたモビリティを進化させ続けることが重要と考えています。そのために、140年余りの鉄道技術の蓄積をベースに、当社グループが提供するサービスをお客さま視点で徹底的に見直し、従来の発想の枠を超えて「モビリティ革命」の実現をめざします。

※1 Internet of Things : モノのインターネット

※2 Artificial Intelligence : 人工知能

※3 出発地から目的地までのお客さまの移動

※4 技術革新を進めるための企業間等の産業上の連携（「エコシステム」：生態系）

### 2. 概要

#### (1) 安全・安心 “危険を予測しリスクを最小化する”

現在当社グループは、鉄道のシステムチェンジ、「水平分業」の深度化、社員の急速な世代交代など、社内外で新たな「変化点」に直面しています。「安全・安定輸送のレベルアップ」を最重点に据え、これらの変化点における課題を克服するため、関係設備の強化や安全教育・訓練の見直し、またそれに必要な研究開発を進めています。

一方、今後世の中が期待する安全レベルの変化に追従するため、IoTやビッグデータ、AI等を活用して、事故などの予兆を捉え、また経験知では導けないリスクを掘り起こし、先取りした対策を進める必要があります。そのための研究開発を進めるとともに、ITS※5やロボット、ヒューマンファクターなどの技術を組み合わせ、「究極の安全」をめざします【図1～2】。



センサ等を活用した災害等のリスク低減



ITS・ロボットを活用した踏切・ホームの安全性向上

#### (2) サービス&マーケティング “お客さまへ”<sup>今だけ</sup> “Now, Here, Me”<sup>ここだけ 私だけ</sup>の価値を提供する”

お客さまの流動や車両・設備のデータはもちろんのこと、バス・タクシーなどの他交通機関、自動運転技術やシェアリングの進展が著しい自動車、気象情報等のさまざまなデータを、リアルタイムで連携することが可能になると考えています。これらのデータ連携から、トータルトリップタイムの短縮やニーズを先取りした情報の提供、お客さま一人ひとりに対応したサポートなど、お客さまにとって“Now, Here, Me”の価値の提供をめざします。

まずは、当社グループだけでなく二次交通も含めたリアルタイムな情報を、ストレスなくお客さま一人ひとりに提供することから進めていきます。将来的には、お客さまの状況に応じた臨機応変な列車運行や、二次交通との高度な連携など、スムーズに Door to Door の移動ができるモビリティサービスの提供をめざします【図3～4】。

そして、人にしかできない上質なサービスの提供に人的リソースをシフトし、ワンランク上のホスピタリティをめざします。



Door to Door の移動と  
“Now, Here, Me”の情報提供

※5 Intelligent Transport Systems : 高度道路交通システム





報告

学士の学位に付記する専攻分野の  
名称の在り方について



平成26年（2014年）9月17日

日本学術会議

大学教育の分野別質保証委員会

この報告は、日本学術会議大学教育の分野別質保証委員会が、平成24年12月20日を以て設置期限が終了した大学教育の分野別質保証推進委員会を引き継ぎ、同委員会の下に設置されていた、学位に付記する専攻分野の名称の在り方検討分科会の審議結果を取りまとめ公表するものである。

日本学術会議 大学教育の分野別質保証委員会

- |      |        |          |  |
|------|--------|----------|--|
| 委員長  | 大西 隆   | (会長)     | 豊橋技術科学大学学長                             |
| 副委員長 | 小林 良彰  | (副会長)    | 慶應義塾大学法学部教授                            |
| 幹事   | 須田 年生  | (第二部幹事)  | 慶應義塾大学医学部教授                            |
| 幹事   | 廣田 英樹  | (特任連携会員) | 金沢大学先端科学・イノベーション推進機構特任教授・副機構長          |
|      | 家 泰弘   | (副会長)    | 東京大学物性研究所教授                            |
|      | 春日 文子  | (副会長)    | 国立医薬品食品衛生研究所安全情報部長                     |
|      | 佐藤 学   | (第一部部長)  | 学習院大学文学部教授                             |
|      | 大沢 真理  | (第一部副部長) | 東京大学社会科学研究所教授                          |
|      | 井野瀬久美恵 | (第一部幹事)  | 甲南大学文学部教授(平成26年4月から)                   |
|      | 後藤 弘子  | (第一部幹事)  | 千葉大学大学院専門法務研究科教授<br>(平成26年4月まで)        |
|      | 杉田 敦   | (第一部幹事)  | 法政大学法学部教授(平成26年4月から)                   |
|      | 丸井 裕   | (第一部幹事)  | 東京大学大学院人文社会系研究科教授<br>(平成26年4月まで)       |
|      | 山本 正幸  | (第二部部長)  | 自然科学研究機構副機構長、基礎生物学研究所所長                |
|      | 生源寺眞一  | (第二部副部長) | 名古屋大学大学院生命農学研究科教授                      |
|      | 長野 哲雄  | (第二部幹事)  | 独立行政法人医薬品医療機器総合機構理事                    |
|      | 荒川 泰彦  | (第三部部長)  | 東京大学生産技術研究所教授                          |
|      | 巽 和行   | (第三部副部長) | 名古屋大学物質科学国際研究センター特任教授                  |
|      | 相原 博昭  | (第三部幹事)  | 東京大学理事・副学長、同大学院理学系研究科教授<br>(平成25年4月から) |
|      | 土井美和子  | (第三部幹事)  | 独立行政法人情報通信研究機構 監事                      |
|      | 武市 正人  | (第三部会員)  | 独立行政法人 大学評価・学位授与機構 研究開発部長・教授           |
|      | 広田 照幸  | (連携会員)   | 日本大学文理学部教授                             |
|      | 吉田 文   | (連携会員)   | 早稲田大学教育・総合科学学術院教授                      |
|      | 北原 和夫  | (特任連携会員) | 東京理科大学大学院科学教育研究科教授                     |
|      | 高祖 敏明  | (特任連携会員) | 学校法人上智学院理事長                            |

日本学術会議 大学教育の分野別質保証推進委員会  
学位に付記する専攻分野の名称の在り方検討分科会  
(平成23年7月11日～平成24年12月20日)

- |      |        |          |                     |
|------|--------|----------|---------------------|
| 委員長  | 本田 孔士  | (連携会員)   | 京都大学名誉教授            |
| 副委員長 | 藤田 英典  | (連携会員)   | 共栄大学教育学部教授、教育学部長    |
| 幹事   | 濱中 義隆  | (特任連携会員) | 大学評価・学位授与機構研究開発部准教授 |
| 幹事   | 吉川 裕美子 | (特任連携会員) | 大学評価・学位授与機構研究開発部教授  |
|      | 広田 照幸  | (連携会員)   | 日本大学文理学部教授          |
|      | 吉田 文   | (連携会員)   | 早稲田大学教育・総合科学学術院教授   |
|      | 小林 信一  | (特任連携会員) | 筑波大学ビジネスサイエンス系教授    |
|      | 森 利枝   | (特任連携会員) | 大学評価・学位授与機構研究開発部准教授 |

日本学術会議上席学術調査員 崎山 直樹

※職名等は当時のもの

日本学術会議 大学教育の分野別質保証推進委員会  
(平成23年6月26日～平成24年12月20日)

委員長	北原 和夫	(特任連携会員)	東京理科大学大学院科学教育研究科教授
副委員長	高祖 敏明	(特任連携会員)	学校法人上智学院理事長
幹事	藤田 英典	(連携会員)	共栄大学教育学部教授、教育学部長
幹事	本田 孔士	(連携会員)	京都大学名誉教授
	長谷川 壽一	(第一部会員)	東京大学大学院総合文化研究科教授
	室伏 きみ子	(第二部会員)	お茶の水女子大学理学部・大学院人間文化創成科学研究科教授
	北村 隆行	(第三部会員)	京都大学大学院工学研究科機械理工学専攻教授
	澤本 光男	(第三部会員)	京都大学大学院工学研究科教授
	森田 康夫	(第三部会員)	東北大学教養教育院総長特命教授
	有本 章	(連携会員)	くらしき作陽大学・作陽音楽短期大学学長
	浦川 道太郎	(連携会員)	早稲田大学法文学術院教授
	唐木 英明	(連携会員)	倉敷芸術科学大学学長
	小林 傳司	(連携会員)	大阪大学コミュニケーションデザイン・センター教授
	塩川 徹也	(連携会員)	東京大学名誉教授
	久本 憲夫	(連携会員)	京都大学大学院経済学研究科教授
	広田 照幸	(連携会員)	日本大学文理学部教授
	本田 由紀	(連携会員)	東京大学大学院教育学研究科教授
	松本 忠夫	(連携会員)	放送大学教養学部教授
	山田 礼子	(連携会員)	同志社大学社会学部教授
	吉田 文	(連携会員)	早稲田大学教育・総合科学学術院教授
	河合 幹雄	(特任連携会員)	桐蔭横浜大学法学部長・教授
	川嶋 太津夫	(特任連携会員)	神戸大学大学教育推進機構・大学院国際協力研究科教授
	小林 信一	(特任連携会員)	筑波大学ビジネスサイエンス系教授
	廣田 英樹	(特任連携会員)	金沢大学先端科学・イノベーション推進機構特任教授・副機構長
	吉川 裕美子	(特任連携会員)	大学評価・学位授与機構研究開発部教授

※職名等は当時のもの

本件の作成に当たっては、以下の職員が事務を担当した。

事務局	中澤 貴生	参事官(審議第一担当)
	伊澤 誠資	参事官(審議第一担当) 付参事官補佐
	渡邊 浩充	参事官(審議第一担当) 付参事官補佐

## 要 旨

### 1 作成の背景

日本学術会議は、平成22年(2010年)7月に、文部科学省からの審議依頼に対する「回答 大学教育の分野別質保証の在り方について」を取りまとめた。回答作成のための審議は、中央教育審議会による、平成20年(2008年)12月の「学士課程教育の構築に向けて(答申)」の内容に留意して進められたが、同答申の中に「学位に付記する専攻名称の在り方について一定のルール化を検討するとともに学問の動向や国際的通用性に照らしたチェックがなされるようにする」とあり、「ルール化の検討に当たっては、日本学術会議や学協会等との連携協力を図る」とも述べられている。

これを踏まえて、日本学術会議では「大学教育の分野別質保証の在り方検討委員会」の下に「学位に付記する専攻分野の名称の在り方検討分科会」を設置して以来検討を進め、これら委員会と分科会の設置期限終了後は、新たに設置された「大学教育の質保証委員会」において検討を行った。本報告は、日本の科学者コミュニティを代表する日本学術会議の視点から、日本の学士の学位に付記する専攻分野の名称に関して基本的な考え方を述べたものである。

### 2 現状及び問題点

「大学設置基準の大綱化」として知られる平成3年(1991年)の制度改革により、専攻分野の名称が事実上「自由化」された結果、当初29であったその数は3年後の1994年には250種類へと飛躍的に増加し、その後も増加の一途をたどった。中央教育審議会は「学士課程教育の構築に向けて(答申)」(2008年)の中で、2005年現在、学士の学位に付記する専攻分野の名称が約580に達すること、またそのうちの約6割が専ら当該大学においてのみ用いられている独自の名称であることに関して、「このように過度に細分化された状態が、真に学問の進展に即したもののなのか、学生の学修成果を表現するものとして適切なのか、能力の証明としての学位の国際的通用性を阻害するおそれはないのか、懸念を持たざるを得ない状況である」とし、今後、国によって行われるべき取組として「学位に付記する専攻名称の在り方について、一定のルール化を検討するとともに学問の動向や国際的通用性に照らしたチェックがなされるようにする」ことを挙げた。

### 3 報告の内容

(1) 社会の成熟化を背景として、大学卒業生によって担われる職業領域が拡大し、また現代社会が直面する様々な課題が大学の教育研究の対象とされるようになる中で、大学が授与する学位に付記する専攻分野の名称が多様化していることには一定の合理性が認められる。しかし、現状は過度の多様化と言

わざるを得ず、この状況に関しては、以下の二つの視点で見直すことが必要と思われる。一つは、大学で担われる学問の普遍性という観点に照らして、学問分野の名称という観点から専攻分野の名称を再検証するという視点である。もう一つは、特定の学問分野にとらわれない独自の対象を学修の主題とする例が増加していることを踏まえ、それらに対して如何に適切な専攻分野の名称を付すのかという視点である。特に後者の視点を踏まえて以下の改善提案を示す。

- ① 特定の学問分野の枠組みを超えて独自の対象を学修の主題とする教育分野では、学位に付記する専攻分野の名称を、必ずしも「〇〇学」と称する形を採る必要はなく、むしろ学修の主題自体を直截に表記するという観点から定めることも容認されるべきである。
- ② 学部・学科の組織名称と学位に付記する専攻分野の名称は同一でなくてもよい。
- ③ 複数の語を組み合わせた専攻分野の名称の意味をできるだけ明確化する。
- ④ 分かりやすく、単純で、かつ同様の内容を提供する他大学の教育課程とも共通性のある表現を用いる。

各大学には、以上を踏まえて学位に付記する専攻分野の名称を検証することを求めたい。特に、極めて少数の大学でしか用いられていない専攻分野の名称には、社会における流通性・通用性という面で疑問が感じられるものも散見される。そのような懸念がある場合には、より分かりやすく共通性のある名称への変更を検討することを提案するとともに、その際には(2)で述べる英文表記の在り方も併せて検討し、両者の整合性が確保されることを期待したい。

(2) 学位の英文表記に関しては、日本の大学が授与する学位の国際性を確保するため、英文表記の構造に則り以下を基本的な考え方として示す。

- ① 「学士」に対する英文は Bachelor とすること
- ② 分野名は、学術的に広く認知されている分野の名称をもって充てること
- ③ 下位の専門として、教育課程で重点を置く分野を合わせて示すことも認められること  
(① of ② in ③ の階層構造を念頭に置いた表記にすることが望ましい。)

(3) 問われているのは「学位はいかなる能力を証明するものか」ということである。各大学においては、適切な専攻分野の名称を付記することはもとより、学生の学修の内容に関する具体的な情報提供を充実し、教育課程の透明性を高めることが求められる。

大学教育の多様化が、大学と社会とが相互に関わるダイナミズムの中で自生的に進展してきたことに鑑みれば、自らが開設する教育課程に関して、学

位に付記する専攻分野の名称を決める責任は大学にある。学位とは、学生が社会に出て「自ら何者として立つか」を示す、生涯にわたって担われる表象であることを踏まえ、各大学に対して真摯な対応を望みたい。

## 目 次

1 はじめに	1
(1) 審議の経緯	1
(2) 問題の背景	1
(3) 分野別の参照基準との関わり	1
2 専攻分野の名称の多様化について	3
(1) 専攻分野の名称の多様化の経緯	3
① 制度改革を契機とした多様化の実態	3
② 多様化が進行した背景	4
(2) 多様化した状況を見直す際の方向性	6
① 大学で担われる学問の普遍性	6
② 「専攻分野」の概念の拡大	6
(3) 名称表記の改善に関する提案	7
① 「〇〇学」とらわれない	7
② 組織名との区別	8
③ 複数の語を組み合わせた名称の意味の明確化	8
④ 分かりやすく単純で共通性のある表現を	9
(4) 大学等に対する要請	9
3 学士の学位の英文表記の在り方について	11
(1) 学位の英文表記に対する基本的姿勢	11
(2) 英文表記における学位の構造と学士 (Bachelor) の学位名称	11
(3) 英文表記に関する基本的な考え方	12
4 おわりに—大学の責任について	14
<参考資料1> 本報告の審議経過	15
<参考資料2> 中央教育審議会「学士課程教育の構築に向けて(答申)」	17
<参考資料3> 大学基準(昭和22年7月8日大学基準協会決定)(抜粋)	18
<参考資料4> 学士に冠する名称を出身学部名によるものとした 最初の事例	18
<参考資料5> 研究活動のモード論	18
<参考資料6> 学位証書補足資料(DIPLOMA SUPPLEMENT)の例	20

## 1 はじめに

### (1) 審議の経緯

日本学術会議は、平成22年(2010年)7月に、文部科学省からの審議依頼に対して「回答 大学教育の分野別質保証の在り方について」(以下「回答」)を取りまとめ、同年8月に同省高等教育局長に手交した<sup>1</sup>。

本件に関して日本学術会議は「大学教育の分野別質保証の在り方検討委員会」を設置し、中央教育審議会による、平成20年(2008年)12月の「学士課程教育の構築に向けて(答申)」(参考資料2。以下「答申」)の内容に留意して審議を進めたが、同答申の中に「学位に付記する専攻名称の在り方について、一定のルール化を検討するとともに学問の動向や国際的通用性に照らしたチェックがなされるようにする」とあり、「ルール化の検討に当たっては、日本学術会議や学協会等との連携協力を図る」とも述べられている。

これを踏まえて、日本学術会議では「学位に付記する専攻分野の名称の在り方検討分科会」を設置して検討を進め、これら委員会と分科会の設置期限終了後は、新たに設置された「大学教育の分野別質保証委員会」において検討を行い、本報告を取りまとめるに至った。

### (2) 問題の背景

学位は、大学において体系的に編成された教育課程を一貫して履修することにより獲得される知識・能力の証明である。しかし、高等教育の大衆化、ユニバーサル化が進み、他方でグローバル化により、国境を越えた人の移動が広がりを見せている今日、「学位はいかなる能力を証明するものか」という問いが各国共通の課題となっている。この問いの背景には、学位が高等教育修了者の能力証明として国内のみならず国外の高等教育機関と労働市場で適切に認められるような国際的な通用性を備えることが求められるようになったことが挙げられる。

答申が「我が国の大学、学位が保証する能力の水準が曖昧になることや、学位そのものが国際的な通用性を失うことへの懸念も強まってきている。例えば、学部・学科等の組織名称や、学位に付記する専攻分野の名称の多様化が進んでいるのは、そうした懸念を強める一因である」としていること背景には、こうした社会状況の変化があると考えられる。

### (3) 分野別の参照基準との関わり

日本学術会議が取りまとめた「回答」は、「新たに構築される分野別の質保証枠組みの基本的な役割は、最も中核的な意味において、すべての学生が基本的に身に付けるべきことを同定し、これを『教育課程編成上の参照基準』として各大学に提供することで

<sup>1</sup> 日本学術会議 回答『大学教育の分野別質保証の在り方について』、2010年7月22日。

ある」としている。そしてそのことの前提として、専門教育と教養教育との関係の多様性や、大学の設置形態の多様性も考慮し、各大学の自主性・自律性が十分に尊重されるべきこと、現実問題としても、具体的に学生が何をどこまで身に付けることを目指すのかという問題は、各大学が自ら判断せざるを得ないものであるという認識を示している。

この認識は、学士の学位に付記する専攻分野の名称の在り方を考える上でも同様に重要である。「分野」別の参照基準は、当該分野における教育課程の多様性を否定するものではないことと同様に、同一の専攻分野の名称の下で多様な教育課程が存在することが否定されてはならない。しかし同時に、それぞれの分野においては、「最も中核的な意味において、すべての学生が基本的に身に付けるべきこと」が共有されることが望まれるのである。

以上を踏まえて本報告では、日本の学士の学位に付記する専攻分野の名称の在り方について、和文表記（第2章）と英文表記（第3章）の双方の観点から基本的な考え方を示す。

## 2 専攻分野の名称の多様化について

### (1) 専攻分野の名称の多様化の経緯

#### ① 制度改革を契機とした多様化の実態

「大学設置基準の大綱化」として知られる平成3年（1991年）の制度改革により、日本の学位の表記方法は大きく変化した。それ以前は大学を卒業した者に対する称号であった「学士」を法令上、学位として位置付けるとともに、大学設置基準で定められていた文学士、法学士、工学士等29種類の学士の種類を廃止し、「学士」に一本化した。一方で、「各学生がどのような分野を履修したのかを明示することは依然として社会的にも有用である」<sup>2</sup>との観点から、たとえば「学士（文学）」のように、各大学が適切な専攻分野を学位の後ろに括弧書きで付記することとされたのである<sup>2</sup>。

こうした制度改革の背景には、教育・研究の編成における各大学の自由度を高め、大学の個性化・多様化を促すという政策的意図があったことは確かであろう。しかしそれだけでなく、新たな学問領域あるいは学際的・複合的な分野の増加により、あらかじめ法令により規定された少数の名称では、学生が履修した専攻分野を適切に表示することが困難になってきたことへの現実的な対応という側面もあったと考えられる。元来は、「学士の上に冠してその種別を示す名称は原則としてその出身学部名によるものとする」<sup>3</sup>とされていたのであったが、1991年当時、既に学部の名称が91種類に達していたことから明らかのように、そうした考えは時代にそぐわなくなりつつあったのである。

専攻分野の名称が事実上「自由化」された結果、その数は3年後の1994年には早くも250種類へと飛躍的に増加しており、その後も増加の途をたどった。中央教育審議会は「学士課程教育の構築に向けて（答申）」（2008年）において、2005年現在、学士の学位に付記する専攻分野の名称が約580に達すること、またそのうちの約6割が専ら当該大学においてのみ用いられている独自の名称であることを踏まえ、「このように過度に細分化された状態が、真に学問の進展に即したもののなか、学生の学修成果を表現するものとして適切なものか、能力の証明としての学位の国際的通用性を阻害するおそれはないのかと懸念を持たざるを得ない状況である」とし、今後、国によって行われるべき取組として、「学位に付記する専攻名称の在り方について、一定のルール化を検討するとともに学問の動向や国際的通用性に照らしたチェックがなされるようにする」ことを挙げた。

しかしながら、その後も専攻分野の名称の細分化・個別化の傾向に歯止めがかかることはなく、2010年度の調査では、専攻分野の名称は約700種類へとさらに増加し（図1）、うち一つの大学のみで利用されている独自の名称が6割近いという状況について

<sup>2</sup> 大学審議会 答申「大学教育の改善について」、平成3年2月。

<sup>3</sup> 「大学基準」（昭和22年、大学基準協会決定）による（参考資料3）（参考資料4）。この「大学基準」が旧文部省に移管されて「大学設置基準」となった。

も変化が見られなかった<sup>4</sup>。

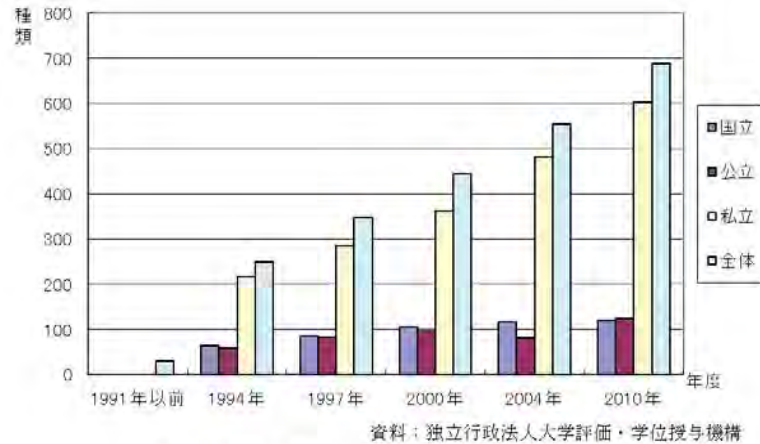


図1 学士の学位に付記する専攻分野名称数の推移

## ② 多様化が進行した背景

前項で述べたような事態が生じた背景を大きな流れでとらえてみたい。

旧文部省によって大学設置基準が制定された1956年においては、日本の大学進学率は10%に満たず、大学進学者数も20万人に達していなかった。この時に定められた学士の種類は25種類であり<sup>5</sup>、ほぼそのままの数で1991年の大綱化まで継続することとなったが、その時点での大学進学率は25%、大学進学者も50万人を超える数に達していた。

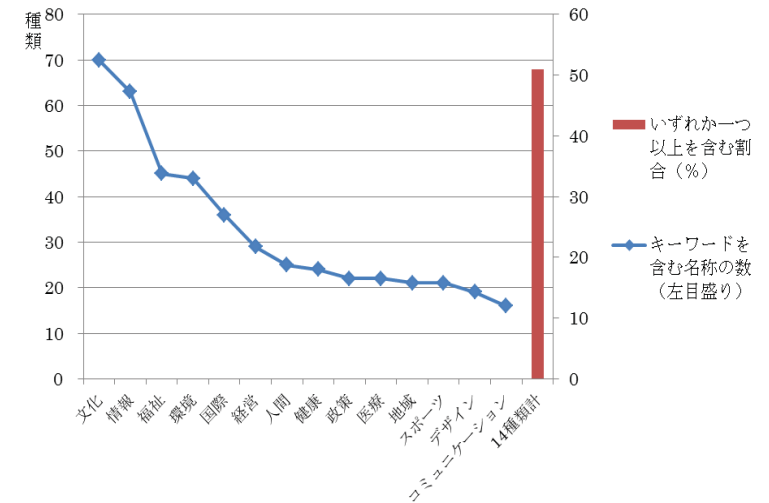
この間、日本の社会は大きく変容してきた。大学紛争が燃え盛った60年代後半から70年代前半は、大学進学率が増大した時代でもあった。しかし大学紛争が終息して2度の石油ショックを乗り越えた日本経済は、80年代後半のバブル経済に至る未曾有の繁栄を謳歌することとなる。そこで現出した「豊かな社会」において、大学の教育課程の多様化が急速に進んだことが、そのまま学位に付記する専攻分野の名称の多様化に直結したと言ってよい。

ここで生じた大学教育の変化は複雑であり、その全体を解説することは本報告の議論の射程を超える。しかしあえて概括すれば、大学生の多くがもはやエリートではな

い普通の社会人となるとともに、産業構造が変化の中で大学卒業生によって担われる職業領域が拡大し、また一方では現代社会が直面する様々な課題が大学の教育研究の対象とされるようになるなど、社会の成熟化を背景とする大学教育の大きな変容がこの時に始まり、そして現在も続いていると考えられる。

このことについて、実際に現在用いられている専攻分野の名称から考察してみたい。図2は、専攻分野の名称において多く用いられている特徴的なキーワードで、伝統的な学問分野の名称とは区別されるものを挙げたものであるが、文化、情報、福祉、環境、国際等が多く用いられており、ここに掲げた14種類のキーワードを含む専攻分野の名称だけで全700種類のうちの約半数に及んでいる。

文化、人間、環境などは、伝統的な学問分野の境界線を越えて知の統合を図ろうとする今日的な視点と受け止めることができるし、一方で情報、医療、スポーツなどは、社会における新しい専門職業に対する需要を一定程度反映していると思われる。こうした領域において大学教育の多様化が進展することは、むしろ積極的に肯定し得るものである。社会の変化とともに大学の在り方も変化するものであり、大学教育の役割が拡大するにつれて専攻分野の名称が多様化することは、程度はともあれ、それ自体、必然的な現象として受け止められるべき道理がある<sup>6</sup>。



資料：独立行政法人大学評価・学位授与機構

図2 特定のキーワードが含まれる名称の数 (n=698)

<sup>4</sup> ただしそれら名称の中には相互に一定の類型性や系統性が存在することを看取できるものも少なくない。

<sup>5</sup> 大学設置基準制定当初は以下の25種類だったが、その後衛生看護学士が看護学士と保健衛生学士とに分かれ、また芸術学士が芸術学士と芸術工学士とに分かれ、さらに鍼灸学士と栄養学士とが新たに加わり29種類となった。

文学士、教育学士、神学士、社会学士、教養学士、学芸学士、社会科学士、法学士、政治学士、経済学士、商学士、経営学士、理学士、医学士、歯学士、薬学士、工学士、商船学士、農学士、獣医学士、水産学士、家政学士、芸術学士、体育学士、衛生看護学士

<sup>6</sup> しかしながら、多様化した名称の下で、教育課程の内容が実際に自らが標榜する趣旨を十分に体現したものになっているのか、名称だけが先行してしまっている面はないかということについて、各大学が自ら厳しく教育の質を保證する責任を負うべきことも当然である。



## (2) 多様化した状況を見直す際の方向性

今まで専攻分野の名称が著しく多様化してきた状況を見てきたが、このような状況を見直すための方向性について2つの視点から述べる。

### ① 大学で担われる学問の普遍性

まず必要なことは、一度原点に立ち返り、そもそも大学で学ぶ学問とは何かについて考えてみることであろう。この問題は、大学とは何か、何を以て大学が大学であるとされるのか、という問いでもある。

学校教育法は、「大学は、学術の中心として、広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究し、知的、道徳的及び応用的能力を展開させることを目的とする。」(第83条)と定めているが、ここで言う「学術」や「学芸」とは何か。様々な説明が可能であろうが、例えば大学で担う学問が「真理の探究」であるとして、それは他の類似の活動とどのように区別されるのか。

大学が担う学問の一つの重要な特徴は、その普遍性であると考えられる。大学の学問は、ヨーロッパに端を発し今や世界中に存在するようになった大学という場を舞台に、多くの批判的検証に鍛えられつつ生成発展してきた。それは、歴史的な長い時間と、国境を超えた広大な空間の広がりの中で、多くの人々によって担われてきた知的営みであり、国籍や身分や性別、政治信条等々の相違を超えて、批判に対して広く開かれた形で真理の探究が行われるという意味において高度な普遍性を有している。

学位に付記する専攻分野の名称が、このような普遍性を持った学問の分野を表象するものであるとすれば、今日その名称が著しく多様化し、単独の大学が標榜する独自名称としての「〇〇学」が無数に生まれている状況は大いに疑問であると言える。学位に付記する専攻分野の名称が著しく多様化している状況に対して、多くの人が覚えるであろう違和感の背景を解きほぐしてみると、おそらくこのような説明になるのではないだろうか。

しかし②で述べるように、今日の多様化した大学教育の教育課程の内容を見ると、そこには上記で述べた伝統的な「〇〇学」の概念では括れないものが数多く出てきている。そうであれば、むしろ専攻分野の名称に常に「〇〇学」を標榜すべきと考える慣行自体が見直されてもよいのではないか。

その一方で、引き続き学位に付記する専攻分野の名称として「〇〇学」を標榜するのであれば、やはりそこでは当該教育課程が依拠している学問分野に関する一般的な名称が用いられることが望まれると言ふべきであろう<sup>7</sup>。

### ② 「専攻分野」の概念の拡大

(1) ②で述べた、情報、医療、スポーツ、福祉、文化、人間、環境、デザイン等が専攻分野の名称として用いられている教育課程は、それらが出現した社会背景を想起すれば、(2)①で述べた伝統的な学問観を体現するような学問分野に立脚した教育課程と同一に論ずることは多くの場合困難であると考えられる。なぜならこうした教育課

程では、特定の学問分野にとらわれない独自の対象が学修の主題とされることが多いと考えられ、またそうした学修の主題は、学問自体の生成発展の結果というより、同時代の問題意識や社会のニーズに即して設定されると考えられるからである<sup>8</sup>。

例えば「環境〇〇」という語を専攻分野の名称に冠する教育課程においては、「環境〇〇」という今日的な「課題」を理解しその改善あるいは克服等に関与するために、関係する複数の学問分野を必要な範囲で学ぶことを想起させる。同様に「スポーツ〇〇」という語で表される一定の専門職業が存在するとしたら、それに従事する上で必要な知識と考え方を身に付けるべく、関係する複数の学問分野を学ぶこともあり得るだろう。こうした大学教育の在り方が否定されるべき理由はない<sup>9</sup>。

このような新しい試みの中には、いずれそれ自体が新たな学問分野として認知され定着していくものもあるだろう。その一方で、その時々々の社会が抱える課題や様々な専門職業の消長等に応じて学修の主題が更新されるものも多いと考えられ、むしろそうしたダイナミズムにこそ、このような教育課程の特質があると見做すべきではなかろうか。

このような形で編成される教育課程の存在を前提とした場合、学位に付記する名称の由来となるべき「専攻分野」<sup>10</sup>という概念自体を拡大して考えることが必要となる。「専攻分野」という語から通常想像されてきたであろう、①で述べたような伝統的な学問観に根差した専攻分野とは、明らかに性格の異なる専攻分野も数多く存在するようになっているという事実を率直に認めた上で、今後どのように専攻分野の名称を付記することが適当であると考えられるのか、以下に改善策を提案する。

## (3) 名称表記の改善に関する提案

### ① 「〇〇学」にとらわれない

現在の制度においては、学位に付記する「専攻分野の名称」(学位規則第10条)という言い方がなされている。しかし前述したように、特定の学問分野の枠組みを離れて独自の対象を学修の主題とするような教育課程においては、「専攻分野」という語の意味を常に特定の「学問分野」を意味すると解することには無理がある。ここでの「専攻分野」は、より一般的に「大学で何を学んだのか」ということを示すものと解釈することが適切であり、そこに付される名称については、あえて「学」を付さずに、学修の主題自体を直截に表記するという観点から定めることも容認されるべきであろう<sup>11</sup>。

<sup>8</sup> このことに関連して、研究活動の様式(モード)について、特定のディシプリンの発展の道筋に沿って推進される研究活動の様式(モード1)と、現実社会の課題を対象として、幅広い多様なディシプリンの知的貢献の上に推進される研究活動の様式(モード2)とを対比させ、現代社会において後者の重要性が高まっているとする議論が存在することを指摘しておく。詳しくは参考資料5を参照。

<sup>9</sup> ただし特定の学問分野に依拠しないとしても、当該教育課程の中身を構成する複数の学問分野のそれぞれが、①で述べた意味において学問としてしっかりしていることは重要である。

<sup>10</sup> 文部科学省令である学位規則は、「大学及び独立行政法人大学評価・学位授与機構は、学位を授与するに当たっては、適切な専攻分野の名称を付記するものとする」(第10条)と定めている。

<sup>11</sup> 「〇〇学」を学位に付記する専攻分野の名称として標榜する教育課程を担当する教員集団に、実際に「〇〇学」を専門分野とする者が存在しないという場合も少なくないと考えられる。

<sup>7</sup> その名称は、大学を超えて当該学問分野を支える同僚達“peers”の世界でしっかりと共有されており、自ずと明らかにはずである。

「学」の語が意味するところも多義的であり、その文字に学問的な威信の表象を見出す人々も少なくないと思われるが、専攻分野の名称に「学」を付さないという提案が、従来の発想を転換する一つの契機として受け止められることを期待したい。

## ② 組織名との区別

学士の学位に付記する専攻分野の名称は、もともと「原則としてその出身学部名によるものとする」とされていた（参考資料3、4）。かつては教員が所属する組織としての学部・学科が同時に学問の分野であり、また教育課程であるという図式が成立していたのであり、その限りにおいては、学部・学科名称をそのまま学位に付記する専攻分野の名称とするということは、ごく自然なことであった。

しかし今日、多くの大学の学部・学科においてそうした関係性は解体しており、学部・学科の名称も組織の固有名詞的なものに変貌してしまっている。実際、複数の学問分野にまたがる形で学部・学科が設置される場合、個別の学問分野の名称とは別に、学修の主題となる独自の対象の名称を学部・学科の名称とする場合もあれば、複数の学問分野の名称を独自のやり方で組み合わせる名称とする例も見られる。また、特に複数の学問分野にまたがらない場合でも、当該学部・学科の教育の特色を強調して独自の名称を掲げる例が見られる。

こうしたやり方で学部・学科名称を定めること自体に特段問題があるわけでない。しかし、従来成立していた学部・学科＝学問分野＝教育課程＝専攻分野の名称という図式が実態を失い、現実には固有名詞化している学部・学科名称をそのまま専攻分野の名称にも用いていることには疑問符を付さざるを得ない。こうした場合においては、学位に付記する専攻分野の名称を組織名とは区別して考えることが適切であろう<sup>12</sup>。

## ③ 複数の語を組み合わせた名称の意味の明確化

①及び②で述べたことを踏まえつつ、現在数多く存在している、複数の語を組み合わせた専攻分野の名称について、それぞれの意味するところが何であるのかが明確にされることを望まれる。

このことに関して、実際の専攻分野の名称を見てみると、以下のように様々な類型が混在しているように思われる。

ア。「△△○○学」もしくは「△△○○」が、確立した一般的な語として通用すると思われるもの。

イ。「△△」と「○○」とを組み合わせる独自の造語として掲げられていると思われるもの。

この場合、当該教育課程を構成する複数の学修主題（もしくは複数の学問分野）を並列的に記して「△△○○」（もしくは△△○○学）としたと思われるものもあれば、「△△」が修飾語的に「○○」に付されたと思われるものもあり、さらには「△△」と「○○」とを組み合わせる全く独自の意味を持たせようとしたと思われるものもある。

イで記したことが当てはまる名称に関しては、「△△」や「○○」自体は十分に一般的な語でありながら、それらがどのような趣旨で組み合わせられているのかが一見して分からず、そのために個々の名称の意味するところも必ずしも容易に判断できない場合が少なからず存在するようになる。このような問題は、伝統的な学問観に根差した専攻分野であると思われるものについても同様に見受けられるが、こうした状況を改善するために以下のことを望みたい。

ア. 複数の学修主題や学問分野が並列されている場合は、実際の教育課程の内容に即して、専攻分野の名称自体を別々に分割するか、あるいは中黒記号（・）を用いて複数の学修主題や学問分野を同時に学ぶものであることを明らかにする等の工夫を行うこと<sup>13</sup>

イ. 修飾語的な意味であれ、全く独自の意味を持たせようとするのであれ、教育課程の特色を強調するためだけに複数の語を組み合わせることには謙抑的であること

ウ. 大事なことは「大学で何を学んだのか」を分かりやすく明確にすることであり、そのためには、必要に応じてある程度長い表記にする等の工夫も容認されるべきであり<sup>14</sup>、無理に熟語のようにする必要はないこと。

## ④ 分かりやすく単純で共通性のある表現を

大学が授与する学位ならびにその専攻分野の名称が、広く流通性・通用性を有するとすれば、それは、学位取得者が獲得した（獲得する）知識・能力に関する「情報」としての機能が社会で認められている場合であろう。

そうした状況を望ましいものと考えるのであれば、学位に付記する専攻分野の名称は、それを見ただけで、どのような教育課程を修め、成果としていかなる知識・能力を身に付けたのかがある程度の確実性をもって判断でき、しかもその形式はできるだけ単純で、かつ相互に共通性を有するものであることが望ましい。

各大学においては、特に一般的な学問分野の名称を専攻分野の名称としない場合は、分かりやすく、単純で、かつ同様の内容を提供する他大学の教育課程とも共通性のある表現を用いることが望まれる。

## (4) 大学等に対する要請

各大学においては、以上に述べたことを踏まえて、それぞれが授与する学位に付記される専攻分野の名称を検証していただくことを求めたい。特に、類似の教育課程が多いにもかかわらず、2～3校といった極めて少数の大学でしか用いられていない専攻分野

<sup>13</sup> ただし、中黒記号で複数の名称を並置することには限度があると考えべきである。限られた修業年限内で複数の学問分野を深く修めることは困難であり、例えば「学士（医学・法学）」のように併記することは認められるべきではない。このことは、11頁に記す英文表記の階層構造「Bachelor of @ in ③」において、③の「下位の専門」が複数並置されることはあっても、②の「分野」が複数並置されることはないということと同旨である（12頁脚注19）。

<sup>14</sup> 次の④で述べるように、名称の単純性ということも重要である。しかしながら、大学教育の目的・内容が多様化した今日、すべての専攻分野の名称を極めて簡潔な形で記述することには限界があることも否めず、必要であれば多少長い表記を用いることも容認されるべきである。

<sup>12</sup> 今日、学部・学科名称と専攻分野の名称を同一にすることは何らの制度においても要請されていない。

の名称には、社会における流通性・通用性という面で疑問が感じられるものも散見される。そのような懸念がある場合には、より分かりやすく共通性のある名称への変更を検討することを提案する<sup>15</sup>。

そしてこのために文部科学省に対して、各大学が、全国の大学の学位に付記する専攻分野の名称がどのような状況にあるのかを相互に知ることができるよう、継続的に調査を実施するなど適切な措置を講ずることを要望したい<sup>16</sup>。また、内容に共通性のある教育課程を有する大学間で、学位に付記する専攻分野の名称の調整を図るような場合に、例えば国公立の大学団体などの組織が一定の役割を果たすことは、大学の自律という点からも意義あることと考えられる。

なお、学位に付記する専攻分野の名称の変更を検討する際には、次章で述べることを踏まえて英文表記の在り方についても併せて検討することにより、両者の整合性が確保されることを期待したい。

### 3 学士の学位の英文表記の在り方について

#### (1) 学位の英文表記に対する基本的姿勢

日本で授与された学位 (academic degrees) が高等教育修了者の能力証明として、国内のみならず国外の高等教育機関と労働市場において、適切に認められ通用するためには、その英文表記が国際的にも容認される一定の共通性を備えていることが不可欠である。

上記1(2)で述べたとおり、「学位はいかなる能力を証明するものか」が各国共通の課題となっている。こうした社会的な要請は、高等教育の大衆化、ユニバーサル化が進展する一方で、国際化、グローバル化により、国境を越えた人の移動が広がりを見せているからにはかならない。学生と大学卒業者の流動性が高まるにつれて、多国間で相互に学位の認証 (recognition) を行い、あるいは授業科目の履修経験を認定する必要が生じる。

日本においても留学生の受け入れと日本人学生の送り出しを推進する上で、この問題について相応の態勢を整えておく必要に迫られている。国境を越えて移動する学生と大学卒業者の学位認証に関わる問題が、学位の英文表記によってすべて解決されると期待するのは早計であろうが、高等教育機関が自ら提供する学位プログラム (教育課程) に責任をもち、その履修の成果として学生が何を身に付けたかを学位の英文表記に簡潔に反映させることは、学位授与機関としての大学の責務である。学位の英文表記には、第2章で述べたことを踏まえつつ、さらに国際性を備えていることが求められる。

#### (2) 英文表記における学位の構造と学士 (Bachelor) の学位名称

英国や米国における学位 (及びその名称) は基本的に、3つの要素から構成されている。

- ①学位のレベル … Bachelor (学士)、Master (修士)、Doctor (博士) など
- ②分野 … 学問分野 (学術的に広く認知されている分野)
- ③下位の専門 … 教育課程で重点をおく分野

上記のように、英国や米国の学位は原則として、「① of ②」、もしくは「① of ② in ③」という階層的な表記方法により、学位のレベル及び学位取得者が軸足において学んだ学問分野と、必要に応じて下位の専門が明示される仕組みになっており、国内外で一定の通用性が確保されている。

英国や米国でもっとも広く知られた学士の学位の名称は、Bachelor of Arts (B.A. ないし BA) と Bachelor of Science (B.S. ないし BS) であろう。この2つは、中世ヨーロッパの大学における自由七科<sup>17</sup>の流れを汲むものであるとされ、簡略化をおそれずに言えば、多くの国において Bachelor of Arts は人文学、Bachelor of Science は自然科学

<sup>15</sup> 教育課程の内容変更を伴わずとも学位に付記する専攻分野の名称を変更することは可能であり、そのこと自体に特段の認可は必要とされない。(ただし学則変更の届け出は必要である。)

<sup>16</sup> 独立行政法人大学評価・学位授与機構が平成21年度に全国の大学の学位に付記する専攻分野の名称を調査した結果が、同機構のウェブサイトで公表されている。(http://www.niad.ac.jp/n\_shuppan/meishou/)

<sup>17</sup> 文法、修辞学、論理学の言語系3科 (trivium) と算術、幾何学、天文学、音楽の数学系4科 (quadrivium) からなる。自由七科のラテン語 septem artes liberales の artes (複数形。単数形は ars) に Arts の語源が求められ、近代科学の誕生に伴い Arts から Science が独立したと考えられる。

(及び社会科学<sup>18</sup>)に属する、いずれかの分野の教育課程を修めたことを表す名称として用いられている。こうした Bachelor of Arts と Bachelor of Science の学位名称には、「下位の専門」を合わせて示す表記の方法も見受けられる<sup>19</sup>。それは時代を経て学問分野が分化し、さらに高等教育機関が多様化してきたことへの対応として、個別の教育課程の重点と特色をあらわす必要性が生じたことによる展開と考えられよう。

一方、特定の専門的な職業の養成にかかわる分野ないし教育課程においては、Bachelor of Law、Bachelor of Medicine、Bachelor of Engineering 等の学位名称も通用している。ただしその名称と教育内容に関しては、当該の専門に関する質保証機関等により、一定の共通性が図られている場合が少なくない<sup>20</sup>。またこれらの学位名称について、さらに「下位の専門」を合わせて表記することは必ずしも一般的ではない。

日本の学位の英文表記を考える際に、こうした構造<sup>21</sup>が存在することを認識しておくことは、日本の大学が授与する学位の国際的な通用性を保持する観点からも望ましい。

### (3) 英文表記に関する基本的な考え方

以上の考え方にもとづき、日本の学士学位の英文表記について、次の基本的な考え方を示す<sup>22</sup>。

- ① 「学士」に対する英文名称は Bachelor とすること
- ② 分野名は、学術的に広く認知されている分野の名称をもって充てること
- ③ 下位の専門として、教育課程で重点をおく分野を合わせて示すことも認められること

学位の英文表記において下位の専門分野を合わせて表象しようとする場合は、「① of ② in ③」の階層的な構造を念頭に表記することが望ましい。

なお、学士の学位名称に教育課程で重点をおく下位の専門分野を記載せず、あるいはさらにそれを詳しく説明するために、学位証書の補足資料等の併用によって、そこに自

ら教育課程編成上の特性を明示し、国際的な通用性を担保する手法の採用も考えられる<sup>23</sup>。

<sup>18</sup> 「社会科学」に該当する学問分野を修めた場合については、Bachelor of Science と Bachelor of Arts の双方が見られる。

<sup>19</sup> 例えば、哲学を専攻する学士課程において、Bachelor of Arts あるいは Bachelor of Arts in Philosophy、また生物学を専攻する学士課程において、Bachelor of Science あるいは Bachelor of Science in Biology のいずれの学位名称を採用することもあり得るだろう。

また 2 (3) で記した、特定の学問分野の枠組みを離れて独自の対象を学修の主題とするような教育課程において、当該教育課程が立脚する学問分野が主として自然科学に属するのであれば、「Bachelor of ② in ③」で示される②の「分野」に Science をあて、③の「下位の専門」に教育課程の主題をあてることもできるだろう (例えば Bachelor of Science in Ecology and Environment など)。

なお③の「下位の専門」が複数並置されることはあっても、②の「分野」が複数並置されることはない理解すべきであり、その趣旨は 9 頁の脚注 13 に記した通りである。

<sup>20</sup> Bachelor of Medicine は英連邦諸国の大部分の大学においては Bachelor of Surgery と合わせてのみ授与されている (MBBS ないし MB ChB と略称される)。このように専門的な職業の養成にかかわる分野とその学位名称は各国の大学の歴史や社会を反映して多様であるが、他の例として Bachelor of Nursing、Bachelor of Education 等が挙げられる。

<sup>21</sup> 英文表記の階層的な構造を日本語の学位に付記する専攻分野の名称では表すことができない。それゆえ和文表記においては多くの場合、「Bachelor of ② in ③」で示される②の「分野」あるいは③の「下位の専門」のいずれかが、「学士 (○)」の括弧内に付記されることになろう。

<sup>22</sup> 学位の英文表記に関して、国際的に唯一の標準的な方法は存在しない。重要なことは、日本国内における学位の英文表記の在り方に関して共通の方針を定め、国外に向けて発信することである。

<sup>23</sup> たとえばヨーロッパでは、1999 年のボローニャ宣言を契機に「ヨーロッパ高等教育圏」の創設を旨とし、各国政府と高等教育機関の協同のもと、学位制度の調和に向けて取り組みが進められてきた。ボローニャ・プロセスと呼ばれるこの改革の最重点は、バチェラー (学士)、マスター (修士)、ドクター (博士) の学位取得に導く 3 段階の学修構造と比較可能な学位制度の導入、学位と学修期間の相互認証、質の保証に置かれている。

20 世紀末までヨーロッパ諸国の高等教育は、修了者に授与される学位も修業年限も多様であったが、いまや欧州においても大学卒業者が手にする最初の学位は「学士」が主流になっている。しかし、学位の英文表記に関しては、各国・高等教育機関に委ねられ、その表記方法は多岐にわたる。そのため、学位証書補足資料 (ディプロマ・サプルメント、Diploma Supplement) 等を発行し、大学卒業すなわち学士学位取得者がどのような共通の力を有するか、その内容をより詳細に提示する方途がとられている (参考資料 6)。

#### 4 おわりに — 大学の責任について

日本における大学という存在そのものが、国が管理する制度の下で移植され発展してきたのであり、1991年の制度改革までは学位の種類も国が定めていた。しかし、戦後の経済成長とともに大学教育が急速に拡大し多様化したことを背景に、学位に付記する専攻分野の名称は各大学が自ら定めることとされた。

この措置は必然的なことであつたと考えられるが、大方の予想を超える専攻分野の名称の著しい多様化が進行し、具体的な意味が必ずしも明確ではない名称も少なからず出現した結果、現在では、大学の外からのみならず、むしろ中から疑念の声が上がる状況となっている。目先の学生獲得のために、教育内容の実質が伴わない、独自の新奇性のみを強調した専攻分野の名称を掲げているのではないかと批判が投げかけられる中で、再び国が何らかの管理を行うべきとの主張も見られる。

こうした問題状況について考えるために、本報告では、まず多様化の背景要因を客観的に分析することに努めた。その結果、専攻分野の名称が多様化したことに一定の必然性が存在することを確認しつつ、名称の付け方をめぐって改めるべき点についていくつかの具体的な改善提案を行った。本報告の「はじめに」で述べたように、問われているのは「学位はいかなる能力を証明するものか」ということであり、学位に付記する専攻分野の名称は、そのために適切な情報伝達機能を果たさなければならない。まずこの単純明快な認識が各大学に共有されることが重要である。同時に各大学においては、ウェブサイトの整備等を通じて学生の学修の内容に関する適切な情報提供を行い、教育課程の透明性を高めることが求められる。

専攻分野の名称の著しい多様化と、その背景をなした教育課程の多様化は、大学と社会とが相互に関わるダイナミズムの中で自生的に進んできたのであり、今日の一層流動的な社会状況の下で再び国の管理を導入しようとしてもうまくゆくとは思われない。自らが開設する教育課程に関して、学位に付記する専攻分野の名称を決める責任は個々の大学にあるが、その際専攻分野の名称と教育内容に関する大学間の相互の参照を進めることが重要であり、必要に応じて大学団体などの大学横断的な組織が一定の調整機能を担うことも期待される。

学位とは、言わば学生が社会に出て「自ら何者として立つか」を示す表象であり、それは生涯にわたって担われるものである。このことを踏まえて、各大学に対して真摯な対応を望みたい。

#### <参考資料1> 本報告の審議経過

平成22年(2010年)

- 10月4日 日本学術会議幹事会(第107回)  
「大学教育の分野別質保証の在り方検討委員会」に「学位に付記する専攻分野の名称の在り方検討分科会」を設置
- 11月25日 日本学術会議幹事会(第112回)  
「学位に付記する専攻分野の名称の在り方検討分科会」の委員を決定
- 12月27日 分科会(第1回)  
委員長、副委員長及び幹事の選出について  
今後の進め方について

平成23年(2011年)

- 1月31日 分科会(第2回)  
今後の進め方について
- 3月2日 分科会(第3回)
- 4月25日 分科会(第4回)  
報告書骨子案について
- 5月23日 分科会(第5回)
- 6月13日 分科会(第6回)
- 6月23日 日本学術会議幹事会(第126回)  
「大学教育の分野別質保証推進委員会」を設置
- 7月11日 日本学術会議幹事会(第129回)  
「大学教育の分野別質保証推進委員会」に「学位に付記する専攻分野の名称の在り方検討分科会」を設置し委員を決定
- 7月15日 分科会(第1回)  
委員長、副委員長及び幹事の選出について  
報告書構成案について
- 8月10日 分科会(第2回)  
報告書構成案について
- 9月20日 分科会(第3回)
- 10月18日 分科会(第4回)
- 12月19日 分科会(第5回)

平成24年(2012年)

- 4月5日 分科会(第6回)  
全体構成案について
- 5月15日 分科会(第7回)  
報告書構成案について
- 6月19日 分科会(第8回)

- 7月10日 分科会（第9回）
- 8月23日 分科会（第10回）
- 12月20日 「大学教育の分野別質保証推進委員会」並びに同委員会の下に設置された「学位に付記する専攻分野の名称の在り方検討分科会」の設置期限が終了し、以後の検討は、新たに設置された「大学教育の分野別質保証委員会」に継承した。

平成 25 年（2013 年）

- 4月2日 大学教育の分野別質保証委員会（第2回）  
旧委員会の下での審議の経緯等を報告
- 7月26日 大学教育の分野別質保証委員会 企画連絡分科会（第2回）  
旧委員会の下での審議の経緯等について再確認

平成 26 年（2014 年）

- 2月28日 大学教育の分野別質保証委員会（第8回）  
旧委員会の下に設置された分科会が作成した報告案の修正案について説明・承認
- 8月8日 大学教育の分野別質保証委員会（第9回）  
査読意見を踏まえた報告案の修正案について説明・承認  
※ 最終的に「大学教育の分野別質保証委員会」において、旧委員会の下に設置された分科会が作成した報告案を基に、2(4)「大学等に対する要請」を新たに書き加えたとともに、2(3)「名称表記の改善に関する提案」や、3「学士の学位の英文表記の在り方について」等についても加筆修正を行った。

<参考資料 2> 中央教育審議会「学士課程教育の構築に向けて（答申）」（抜粋）

2008年12月24日

## 第2章 学士課程教育における方針の明確化

### 第1節 学位授与の方針について ～幅広い学び等を保証し、21世紀型市民にふさわしい学修成果の達成を～

#### (2) 我が国の課題

(カ) これまで大学設置の規制を緩和したり、機能別の分化を促進したりすることで、個々の大学の個性化・特色化を積極的に進めてきた結果、大学全体の多様化は大いに進んだ。

しかしながら、学士課程あるいは各分野の教育における最低限の共通性があるべきではないかという課題は必ずしも重視されなかった。

例えば、学位に付記する専攻分野の名称は年々多様化し、その種類は、平成17年度時点で約580に達する。また、その名称の約6割は、専ら当該大学のみで用いられている。このように過度に細分化された状態が、真に学問の進展に即したもののなのか、学生の学修成果を表現するものとして適切なのか、能力の証明としての学位の国際的通用性を阻害するおそれはないのか、懸念を持たざるを得ない状況である。

こうした状態は、今後進めていこうとする留学生交流についても、隘路となってしまうおそれがある。

(中略)

#### (4) 具体的な改善方策

##### 【大学に期待される取組】

◆ 学位に付記する専攻分野の名称については、学問の動向や国際的通用性に配慮して適切に定める。

類例がなく定着していない名称は避けるように努める。仮にそれを用いる場合、依拠・関連する既存の学問領域との関係について説明責任を果たすようにする。

##### 【国によって行われるべき支援・取組】

◆ 学位に付記する専攻名称の在り方について、一定のルール化を検討するとともに学問の動向や国際的通用性に照らしたチェックがなされるようにする。

ルール化の検討に当たっては、日本学術会議や学協会等との連携協力を図る。また、英名表記の国際的通用性の確保に留意する。学部等の設置審査や評価に際しては、唯一単独の名称を用いる場合、関連する学問領域との関係について十分な説明を求め、必要に応じ、見直しを含め適切な対応を促す。

### <参考資料3> 大学基準（昭和22年7月8日大学基準協会決定）（抜粋）

#### 第二 基準

九、学士号の種類を次の如く定める。

1. 学士の上に冠してその種類を示す名称は原則としてその出身学部名によるものとする。
2. 一学部の中にある一学科が他の学部準ずる内容を有するときは該当学部の名称を冠することができる。但し医学教育及び歯学教育を行う大学又は学部においてはこの限りではない。

### <参考資料4> 学士に冠する名称を出身学部名によるものとした最初の事例

東京大学が明治10年に設立され、翌11年には当時の文部省から学位授与権が与えられた。この段階での学位は学士のみであった。そして明治12年に東京大学は、授与する学士号を法学士・理学士・文学士・医学士・製薬士としたが、これは出身学部の名称を学士号の上に冠したものであった（ただし、医学部出身者でも製薬学科のみは製薬士とした。）。

なお、この段階では学位令は存在せず、明治20年に学位令が公布された段階で、学士は学位から除かれることとなり、単なる称号となった。

### <参考資料5> 研究活動のモード論

Gibbons 等による研究活動のモード論においては、ディシプリン (discipline) は知識の体系を中心に構築される学問領域であり、特定のディシプリンの発展の道筋に沿って推進される研究活動の様式をモード1という。これに対して、産業界を含めて現実社会に現れる課題の殆どは、それが精神的、社会的なものであれ、自然に関するものであれ、特定のディシプリンの発展の道筋とは関係なく現れる。そのため、現実社会の課題を対象とする課題解決志向の研究活動や探究活動の推進のためには、多くの場合、幅広い多様なディシプリンからの知的貢献や、場合によっては対象に関する多面的な知識が必要になる。このようにして推進される研究活動や探究活動の様式をモード2という。モード2の多様なディシプリンが協働して研究活動を推進する性質を、超領域的または学融合的 (transdisciplinary) と言う。モード1、モード2は、学問の分類ではなく、知識の活用様式の違いを表している。

知識基盤社会と呼ばれるように、現代社会では、経済活動のみならず、様々な活動において知識を活用して課題解決にあたるが必要になっている。そのような社会に浸透した知的活動の様式の特徴がモード2であるとされる。

参考: Gibbons, M., Limoges, C., Nowotny, H., Schwartzman, S., Scott, P., Trow, M., *The New Production of Knowledge: The Dynamics of Science and Research in Contemporary Societies*, (Sage: California, 1994). [小林信一監訳『現代社会と知の創造』、丸善、1997年。]

<参考資料 6 > 学位証書補足資料 (DIPLOMA SUPPLEMENT) の例

欧州で展開されている学位証書補足資料 (Diploma Supplement) の例として、ヨーロッパ委員会、欧州会議、ユネスコにより共同で開発された雛形を示す。

**THE DIPLOMA SUPPLEMENT**

*This Diploma Supplement follows the model developed by the European Commission, Council of Europe and UNESCO/CEPES. The purpose of the supplement is to provide sufficient independent data to improve the international 'transparency' and fair academic and professional recognition of qualifications (diplomas, degrees, certificates etc.). It is designed to provide a description of the nature, level, context, content and status of the studies that were pursued and successfully completed by the individual named on the original qualification to which this supplement is appended. It should be free from any value judgements, equivalence statements or suggestions about recognition. Information in all eight sections should be provided. Where information is not provided, an explanation should give the reason why.*

**1 INFORMATION IDENTIFYING THE HOLDER OF THE QUALIFICATION**

- 1.1 Family name(s):
- 1.2 Given name(s):
- 1.3 Date of birth (day/month/year):
- 1.4 Student identification number or code (if available):

**2 INFORMATION IDENTIFYING THE QUALIFICATION**

- 2.1 Name of qualification and (if applicable) title conferred (in original language):
- 2.2 Main field(s) of study for the qualification:
- 2.3 Name and status of awarding institution (in original language):
- 2.4 Name and status of institution (if different from 2.3) administering studies (in original language):
- 2.5 Language(s) of instruction/examination:

**3 INFORMATION ON THE LEVEL OF THE QUALIFICATION**

- 3.1 Level of qualification:
- 3.2 Official length of programme:
- 3.3 Access requirements(s)

**4 INFORMATION ON THE CONTENTS AND RESULTS GAINED**

- 4.1 Mode of study:
- 4.2 Programme requirements:
- 4.3 Programme details: (e.g. modules or units studied), and the individual grades/marks/credits obtained (if this information is available on an official transcript this should be used here)
- 4.4 Grading scheme and, if available, grade distribution guidance:
- 4.5 Overall classification of the qualification (in original language):

**5 INFORMATION ON THE FUNCTION OF THE QUALIFICATION**

- 5.1 Access to further study:
- 5.2 Professional status (if applicable):

**6 ADDITIONAL INFORMATION**

- 6.1 Additional information:

6.2 Further information sources:

**7 CERTIFICATION OF THE SUPPLEMENT**

- 7.1 Date:
- 7.2 Signature:
- 7.3 Capacity:
- 7.4 Official stamp or seal:

**8 INFORMATION ON THE NATIONAL HIGHER EDUCATION SYSTEM**

*(N.B. Institutions who intend to issue Diploma Supplements should refer to the explanatory notes that explain how to complete them.)*



## EXPLANATORY NOTES

Since the Diploma Supplement was adopted in 1999, it has been adopted as part of national legislation in many countries. Since 1999, there have been significant developments within higher education, notably as concerns the development of joint degrees<sup>1</sup> and of transnational or crossborder higher education provision<sup>2</sup>. Other significant developments include the development of external quality assurance and/or accreditation and the introduction, within the European Higher Education Area, of national and overarching qualifications frameworks. Within the Bologna Process, Ministers have committed to issuing the Diploma Supplement automatically, free of charge and in a widely spoken European language by 2005. The Diploma Supplement has also been incorporated in the Europass established by the European Parliament and the Council of Ministers in 2004<sup>3</sup>.

Where qualifications are issued as joint degrees, double or multiple degrees or under transnational/borderless education arrangements, this should be noted in the Diploma Supplement, in particular in points 2.1, 2.3, 2.4 4.1, 4.3 6.1 and 8. Consortia offering joint degrees would be well advised to provide information packages on their degrees. Where relevant, these may be included with the Diploma Supplement.

(The numbers below refer to the numbered sections in the Diploma Supplement.)

### 1 INFORMATION IDENTIFYING THE HOLDER OF THE QUALIFICATION

1.1 Provide the full family or surname(s).

<sup>1</sup> See the Recommendation on the Recognition of Joint degrees, adopted by the Lisbon Recognition Convention Committee in 2004, available at <http://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=836481&BackColorInternet=9999CC&BackColorIntranet=FF7B55&BackColorLogged=FFAC75>

<sup>2</sup> See the Code of Good Practice in the Provision of Joint Degrees, adopted by the Lisbon Recognition Convention Committee in 2001 and revised by the Committee in 2007, available at [http://www.coe.int/t/dg4/highereducation/Recognition/Code%20of%20good%20practice\\_EN.asp#TopOfPage](http://www.coe.int/t/dg4/highereducation/Recognition/Code%20of%20good%20practice_EN.asp#TopOfPage), and the UNESCO/OECD Guidelines for Quality Provision in Cross-Border Higher Education adopted in autumn 2005 in the framework of both Organizations, available at <http://www.oecd.org/dataoecd/27/51/35779480.pdf>.

<sup>3</sup> <http://www.europass.cedefop.europa.eu/europass/home/home/Downloads/MiscDocs/EuropassDecision/navigate.action>  
DECISION No 2241/2004/EC OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 15 December 2004 on a single Community framework for the transparency of qualifications and competences (Europass).

1.2 Include all given/first names.

1.3 Indicate day, month and year of birth.

1.4 This should identify the individual as a student enrolled on the particular programme which is covered by the Diploma Supplement, e.g. through the student's personal code in the institution's database. A national or State personal identification number could be included for those countries that have such systems of identification, in accordance with national legislation.

### 2 INFORMATION IDENTIFYING THE QUALIFICATION

2.1 Give the full name of the qualification in the original language(s) as it is styled in the original qualification e.g. *Kandidat nauk, Maîtrise, Diplom*, etc. The original name of the qualifications may be transliterated into the alphabet or writing system used for the language in which the Diploma Supplement is issued (e.g. Latin characters for Supplements issued in English or Cyrillic for Supplements issued in Russian). Indicate if the award confers any nationally accepted title on the holder and what this title is e.g. *Doctor, Ingénieur* etc, and, if appropriate, a specific professional competence, such as "teacher of French". Indicate if the title is protected in law. If the qualification is a joint degree, this should be indicated.

2.2 Show only the major field(s) of study (disciplines) that define the main subject area(s) for the qualification e.g. *Politics and History, Human Resource Management, Business Administration, Molecular Biology* etc.

2.3 Indicate the name of the institution awarding the qualification in the original language. Where a degree is issued jointly by two or more institutions, the names of the institutions issuing the joint degree should be indicated, with indication of the institution at which the major part of the qualification has been obtained, if applicable.

The status of the institution refers above all to whether it has successfully undergone a quality assurance and/or accreditation exercise or procedure, and this should be clearly indicated. It may also be relevant to give the profile of the institution. If the provider is transnational or borderless, this should be clearly noted.

As a (fictitious) example, this information could be given in the following form:

"[Name of the institution] is a private non-university institution which has undergone external quality assurance by agency X in [name of the country] in 2003 with satisfactory results".

2.4 This refers to the institution which is responsible for the delivery of the programme. This is often, but not always, the same as the institution awarding the qualification (see 2.3 above). Cases are known in which a higher education institution entities

another institution to deliver its programmes and issue its qualifications through a “franchise” or some type of “validation”, “affiliation”, etc. In some cases that other institution may be located in a different country. If this is the case it should be indicated here. If there is a difference between the awarding institution and the institution delivering the programme leading to the qualification indicate the status of both. , see 2.3 above.

2.5 Indicate the language(s) by which the qualification was delivered and examined.

### 3 INFORMATION ON THE LEVEL OF THE QUALIFICATION

3.1 Give the precise level of qualification and its place in the specific national educational structure of awards (explained and cross-referenced to the information in section eight). For countries that have established a national qualifications framework, give the place of the qualification within the national qualifications framework. The framework itself should be described in point 8. Include any relevant information on “level indicators” that are nationally devised and recognised and which relate to the qualification.

3.2 Explain the official duration or workload of the programme in weeks or years and the actual workload including information on any major sub-components i.e. practical training. Preferably, the workload should be expressed in terms of total student effort required. This consists of the normal designated time on the programme including taught classes and private study, examinations etc. Where possible, the effort should be described in terms of credit, and the credit system should be described. European countries should translate the workload required for the qualification into the European Credit Transfer and Accumulation System (ECTS)<sup>4</sup>.

3.3 List or explain the nature and length or workload of access qualification(s) or periods of study required for access to the programme described by this Diploma Supplement e.g. *Matura* (for access to a first degree programme) or *Bachelor Degree* (for access to a second degree programme). This is particularly important when intermediate studies are a prerequisite to the named qualification.

### 4 INFORMATION ON THE CONTENTS AND RESULTS GAINED

4.1 The mode of study refers to how the programme was undertaken e.g. full-time, part-time, intermittent/sandwich, e-learning, distance, including placements etc.

4.2 Where available, provide details of the learning outcomes, knowledge, skills, competencies and stated aims and objectives associated with the qualification. This information, which relates to outcomes rather than procedures of learning, will increasingly be the key basis on which qualifications are assessed.

<sup>4</sup> [http://ec.europa.eu/education/programmes/soerates/ects/index\\_en.html](http://ec.europa.eu/education/programmes/soerates/ects/index_en.html)

If applicable, provide details of the regulations covering the minimum requirements to secure the qualification, e.g. any compulsory components or compulsory practical elements, whether all elements have to be passed simultaneously, any thesis/dissertation regulations etc. Include details of any particular features that help define the qualification, especially information on the requirements for successfully passing it.

4.3 Give details of each of the individual elements or parts of the qualification and their weighting. For institutions that issue transcripts of studies, it will be sufficient to include the transcripts.

List the actual marks and/or grades obtained in each major component of the qualification. Entries should be as complete as possible and in accordance with what is normally recorded at the institution concerned. Cover all examinations and assessed components and/or fields of study offered in examination, including any dissertation or thesis. Indicate if the latter were defended or not. All this information is often available in the form of a transcript (a useful format for transcripts has been developed for the European Credit Transfer and Accumulation System [ECTS], see point 3.2 above). Many credit-based systems employ detailed transcripts that can be integrated into the wider framework of the Diploma Supplement. If information on the credit allocation between course components and units is available it should be included.

If the qualification is a joint degree, indicate what parts of the qualification have been earned at which institution.

4.4 Provide information on the grading scheme and pass marks relating to the qualification e.g. marks are out of a possible 100% and the minimum pass mark is 40%. Tremendous variations in grading practices exist within and between different national higher education institutions and countries. A mark of 70% in some academic cultures is highly regarded whilst in other countries it is regarded as average or poor. Information on the use and distribution of grades relating to the qualification in question should be included. If more than one grading scheme is used, e.g. in the case of joint degrees, information should be provided on all schemes used for the qualification in question.

4.5 If appropriate, indicate the overall classification for the final qualification i.e. *First Class Honours Degree, Summa Cum Laude, Merit, Avec Distinction* etc.

### 5 INFORMATION ON THE FUNCTION OF THE QUALIFICATION

5.1 Indicate if within the country of origin, the qualification normally provides access to further academic and/or professional study, especially leading to any specific qualifications, or levels of study e.g. access to Doctoral studies in Hungary. If this is

the case, specify the grades or standards that have to be obtained to allow progression. Indicate if the qualification is a terminal (end) award or part of a hierarchy of awards.

- 5.2 Give details of any rights to practise, or professional status accorded to the holders of the qualification, in accordance with national legislation. What specific access, if any, does the qualification give in terms of employment or professional practice and indicate which competent authority allows this. Indicate if the qualification gives access to a 'regulated profession'.

## 6 ADDITIONAL INFORMATION

- 6.1 Add any additional information not included above but relevant to the purposes of assessing the nature, level and usage of the qualification e.g. whether the qualification involved a period of study/training in another institution/company/country or, include further relevant details about the higher education institution where the qualification was taken. If the qualification is a joint or double/multiple degree, or if it was earned under a transnational or borderless education arrangement, this should be noted here.
- 6.2 Indicate any further useful information sources and references where more details on the qualification could be sought e.g. the department in the issuing institution; a national information centre; the European Union National Academic Recognition Information Centres (NARIC); the Council of Europe/UNESCO European National Information Centre on Academic Recognition and Mobility (ENIC) and relevant national sources.

## 7 CERTIFICATION OF THE SUPPLEMENT

- 7.1 The date the Diploma Supplement was issued. This would not necessarily be the same date the qualification was awarded.
- 7.2 The name and signature of the official certifying the Diploma Supplement.
- 7.3 The official post of the certifying individual.
- 7.4 The official stamp or seal of the institution that provides authentication of the Diploma Supplement.

## 8 INFORMATION ON THE NATIONAL HIGHER EDUCATION SYSTEM

Give information on the higher educational system: its general access requirements; the national qualifications framework (where applicable), types of institution and the quality assurance or accreditation system<sup>5</sup>. For countries party to the European Higher Education

<sup>5</sup> Under the Council of Europe/UNESCO Convention on The Recognition of Qualifications Concerning Higher Education in the European Region (Lisbon Recognition Convention), signatories are committed to

Area (EHEA), the national qualifications framework should be compatible with and refer to the overarching framework of qualifications of the EHEA adopted by Ministers in 2005<sup>6</sup>. For countries which are members of the European Union or party to relevant EU programmes, the national framework should also be compatible with the European Qualifications Framework. This description should provide a context for the qualification and refer to it. A standard framework for these descriptions together with actual descriptions should be available for many countries. These have been created as a result of this project and with the co-operation of the relevant National (European Union and European Economic Area) Academic Recognition Information Centre (NARIC), European (Council of Europe/UNESCO) National Information Centre on Academic Recognition and Mobility (ENIC), Ministries and Rectors' conferences.

making arrangements for providing such information. The text of the Convention may be found at [http://www.coe.int/t/dg4/highereducation/Recognition/LRC\\_en.asp](http://www.coe.int/t/dg4/highereducation/Recognition/LRC_en.asp).

<sup>6</sup> [http://www.bologna-bergen2005.no/EN/BASIC/050520\\_Framework\\_qualifications.pdf](http://www.bologna-bergen2005.no/EN/BASIC/050520_Framework_qualifications.pdf)

出典：日本学術会議より  
<https://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-22-h140917.pdf>

養成する人材像の 対応する箇所	DP 1 職業的自立を図るための能力	CP 1 基礎科目では、職業的自立を図るために必要な能力を育成するべく、以下のような教育内容で構成する。	対応する科目
物事を論理的・科学的に捉える能力、リテラシー水準のデータ分析・AI活用技法の理解、幅広い社会・利用者ニーズを把握する能力など職業的自立を図るための能力を有し	DP1-1 社会の大きな変化を当事者としてとらえ、物事を論理的・科学的に捉えて対応できるようになる。	CP1-1 社会の大きな変化を当事者としてとらえ、物事を論理的・科学的に捉えて対応できるようになるため、高等教育における基礎水準のSTEAMの基盤となる物理学Ⅰ・Ⅱ、微分積分学、線形代数学、化学基礎(以上、必修科目)、物理学Ⅲ、欧州アート・デザイン論(以上、選択科目)などの内容を学ぶ科目を設置する。	(必修科目) 物理学Ⅰ・Ⅱ、微分積分学、線形代数学、化学基礎  (選択科目) 物理学Ⅲ、欧州アート・デザイン論
	DP1-2 ニーズを起点とした設計・開発を進められるようにするため、地球規模から地域規模まで社会ニーズの考え方、あるいは電気自動車システムの利用者ニーズの考え方を理解できるようになる。	CP1-2 ニーズを起点とした設計・開発を進められるようにするため、地球規模から地域規模まで社会ニーズの考え方を理解するための環境エネルギー論(必修科目)、グローバル社会理解Ⅰ・Ⅱ、社会と科学論(以上、選択科目)、電気自動車システムの利用者ニーズの考え方を理解するためのニーズ理解入門、人間工学入門(以上、選択科目)などの内容を学ぶ科目を設置する。	(必修科目) 環境エネルギー論  (選択科目) グローバル社会理解Ⅰ・Ⅱ、社会と科学論、ニーズ理解入門、人間工学入門
	DP1-3 リテラシー水準のデータ分析・AI活用技法等を理解している。	CP1-3 リテラシー水準のデータ分析・AI活用技法等を理解できるようになるため、高等教育におけるリテラシー水準の数理統計学、データ分析、AI基礎(以上、必修科目)などの内容を学ぶ科目を設置する。	(必修科目) 数理統計学、データ分析、AI基礎

養成する人材像の 対応する箇所	DP2 電気自動車システム分野の設計者に必要な 専門的な能力	CP2 職業専門科目では、電気自動車システム分 野に関する知識・スキルを身につけ、最終製品あるい は部材等の開発に活用できるよう、以下のような教育 内容で構成する。	対応する科目
電気自動車システム 全体および構成要 素(電池、モーター・ インバータ、車体、自 動運転)やシミュレ ーションを用いた開発 手法に関する理論・ 技法と技術者として の倫理観を備え	DP2-1 電気自動車システム開発の背景にある専門 分野の学問体系と、工学の基本的現象を理解したう えで、ものづくりの基本的技法・技術者としての倫理観 を身につけている。	CP2-1 電気自動車システム開発の背景にある専門 分野の学問体系と、工学の基本的現象を理解したう えで、ものづくりの基本的技法・技術者としての倫理観 を身につけるため、ものづくり基礎実習、設計製図実 習、電気回路学、機械基礎Ⅰ、コンピュータ概論、技 術者倫理、プログラミング実習(以上、必修科目)、 計測工学、電子回路工学、機械基礎Ⅱ、情報理論、 工業数学、情報工学、材料工学、振動工学(以上、 選択科目)など工学基礎の内容を学ぶ科目を設置す る。	(必修科目) ものづくり基礎実習、設計製図実習、電気回路学、 機械基礎Ⅰ、コンピュータ概論、技術者倫理、プログ ラミング実習 (選択科目) 計測工学、電子回路工学、機械基礎Ⅱ、情報理論、 工業数学、情報工学、材料工学、振動工学
	DP2-2 電気自動車システム全体および構成要素 (電池、モーター・インバータ、車体、自動運転)やシミュ レーションを用いた開発手法の基礎的・俯瞰的な理解 を有している。	CP2-2 電気自動車システム全体および構成要素 (電池、モーター・インバータ、車体、自動運転)やシミュ レーションを用いた開発手法の基礎的・俯瞰的な理解 を身につけるため、自動車工学基礎実習、次世代モ ビリティ論、自動車工学、電気自動車構造解析実習、 電気機械工学基礎実験、電池システム基礎、モー ター・インバータシステム基礎、車体システム基礎、自 動運転システム基礎、電子制御工学(以上、必修科 目)、電池システム実習Ⅰ、モーター・インバータシス テム実習Ⅰ、車体システム基礎実習、自動運転シス テム実習Ⅰ(以上、選択必修科目)、センサー工学、自 動車通信工学、3DCAD演習、超小型モビリティ開発、 問題解決法、モデルベース開発Ⅰ(以上、選択科目) など専門基礎の内容を学ぶ科目を設置する。	(必修科目) 自動車工学基礎実習、次世代モビリティ論、自動車 工学、電気自動車構造解析実習、電気機械工学 基礎実験、電池システム基礎、モーター・インバータシ ステム基礎、車体システム基礎、自動運転システム基 礎、電子制御工学  (選択必修科目) 電池システム実習Ⅰ、モーター・インバータシス テム実習Ⅰ、車体システム基礎実習、自動運転シス テム実習Ⅰ  (選択科目) センサー工学、自動車通信工学、3DCAD演習、超 小型モビリティ開発、問題解決法、モデルベース開発 Ⅰ

<p>電気自動車システム全体および構成要素(電池、モーター・インバータ、車体、自動運転)やシミュレーションを用いた開発手法に関する理論・技法と技術者としての倫理観を備え</p>	<p>DP2-3 電気自動車システムの構成要素(電池、モーター・インバータ、車体、自動運転)いずれかに深化した専門的な理解を有し、シミュレーションを用いた開発手法を駆使するなどして、解決法等を主体的に提案できる知識・スキルを身につけている。</p>	<p>CP2-3 電気自動車システムの構成要素(電池、モーター・インバータ、車体、自動運転)いずれかに深化した専門的な理解を有し、シミュレーションを用いた開発手法を駆使するなどして、解決法等を主体的に提案できる知識・スキルを身につけるため、電池関連科目群(電池化学応用、電池システム実習Ⅱ)、モーター・インバータ関連科目群(パワーエレクトロニクス、モーター・インバータシステム実習Ⅱ)、車体関連科目群(車体構造学、車体システム解析実習Ⅰ)、自動運転関連科目群(自動運転におけるセンシング技術、自動運転システム実習Ⅱ)(以上、選択必修科目)、電池システム設計・試験法基礎、電池システム実習Ⅲ、駆動システム設計製造試験法、モーター・インバータシステム実習Ⅲ、車体システム設計製造試験法、車体システム解析実習Ⅱ、自動運転のための制御技術、自動運転システム実習Ⅲ、モデルベース開発Ⅱ(以上、選択科目)など専門発展の内容を学ぶ科目を設置する。</p>	<p>(選択必修科目) 電池関連科目群(電池化学応用、電池システム実習Ⅱ)、モーター・インバータ関連科目群(パワーエレクトロニクス、モーター・インバータシステム実習Ⅱ)、車体関連科目群(車体構造学、車体システム解析実習Ⅰ)、自動運転関連科目群(自動運転におけるセンシング技術、自動運転システム実習Ⅱ)</p> <p>(選択科目) 電池システム設計・試験法基礎、電池システム実習Ⅲ、駆動システム設計製造試験法、モーター・インバータシステム実習Ⅲ、車体システム設計製造試験法、車体システム解析実習Ⅱ、自動運転のための制御技術、自動運転システム実習Ⅲ、モデルベース開発Ⅱ</p>
	<p>DP2-4 自らのキャリアプランに応じて、以下のいずれかについて知識を身につけている。 ①車体軽量化に必要な車体・部材の多くに用いられている金属材料やプラスチック等の材料特性に関する知識 ②工業デザインの原則や効率化手法・意匠を踏まえた開発を実現する知識 ③電気自動車システムの利用法やその背景にある通信環境等を踏まえた開発を実現する知識 ④権利や品質の観点を踏まえた適切な開発を実現する知識 ⑤電動モビリティシステムにかかる新たなサービスの開発を実現する知識</p>	<p>CP2-4 自らのキャリアプランに応じて、以下の内容から選択して学ぶ科目を設置する(以下、全て選択必修科目)。 ①車体軽量化に必要な車体・部材の多くに用いられている金属材料やプラスチック等の材料特性に関する知識を身につけるための金属材料工学、高分子工学 ②工業デザインの原則や効率化手法・意匠を踏まえた開発を実現する知識・スキルを身につけるためのジョルジェット・ジウジアーロの工業デザイン論、モビリティデザイン論 ③電気自動車システムの利用法やその背景にある通信環境等を踏まえた開発を実現する知識を身につけるためのMaaSを想定した交通政策論、5Gの科学、④権利や品質の観点を踏まえた適切な開発を実現する知識を身につけるための知的財産権概論、品質管理 ⑤電動モビリティシステムにかかる新たなサービスの開発を実現する知識を身につけるためのサービス工学、電動モビリティを想定したサービス論</p>	<p>(選択必修科目) ①金属材料工学、高分子工学 ②ジョルジェット・ジウジアーロの工業デザイン論、モビリティデザイン論 ③MaaSを想定した交通政策論、5Gの科学 ④知的財産権概論、品質管理 ⑤サービス工学、電動モビリティを想定したサービス論</p>

電気自動車システム全体および構成要素(電池、モーター・インバータ、車体、自動運転)やシミュレーションを用いた開発手法に関する理論・技法と技術者としての倫理観を備え	DP2-5 企業の現場での実務的な実習を通して、社会ニーズ・利用者ニーズの理解を深め、自らが将来開発する製品への責任を意識でき、技術開発、製品開発、問題発見・分析・解決策立案に必要な創造力・実践力を身につけている。	CP2-5 企業の現場での実務的な実習を通して、社会ニーズ・利用者ニーズの理解を深めると同時に自らが将来開発する製品への責任を意識するため、また、ものづくりや基礎・専門分野などの学修内容の活用や実践作業を通じて、技術開発、製品開発、問題発見・分析・解決策立案に必要な創造力・実践力を養うための臨地実務実習科目を設置する(必修科目)。	(必修科目) 臨地実務実習Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ
	DP2-6 電気自動車システム全体および構成要素(電池、モーター・インバータ、車体、自動運転)、周辺領域の知識・スキルを有機的に融合し、電気自動車システムに係る総合的な知識・スキルを身につけている。	CP2-6 電気自動車システム全体および構成要素(電池、モーター・インバータ、車体、自動運転)、周辺領域の知識・スキルを有機的に融合し、電気自動車システムに係る総合的な知識・スキルを身につけるための電気自動車システム開発演習(必修科目)を設置する。	(必修科目) 電気自動車システム開発演習

養成する人材像の 対応する箇所	DP3 電気自動車システム分野に関連する応用的・創造的な能力	CP3 展開科目では、電気自動車システム分野に関連する応用的な能力であって、創造的な役割を果たすために必要な能力を育成すべく、以下のような教育内容で構成する。	対応する科目
グローバル産業において求められる適切なコミュニケーション能力やビジネス関連知識等にかかる応用的・創造的な能力を有し	DP3-1 グローバル産業において適切なコミュニケーションを実現するための知識・スキルを身につけている。	CP3-1 グローバル産業において適切なコミュニケーションを実現するための知識・スキルを身につけるため、文書表現法、英語コミュニケーション(以上、必修科目)、ビジネス英語、プレゼンテーション基礎(日英)(以上、選択科目)などの内容を学ぶ科目を設置する。	(必修科目) 文書表現法、英語コミュニケーション  (選択科目) ビジネス英語、プレゼンテーション基礎(日英)
	<p>DP3-2 専門職業人としてキャリアの中で、これまでに無い新たな製品や新たなサービスを開発するためのビジネス関連の知識・スキルとして、以下それぞれの内容を身につけている。</p> <p>①創造的・俯瞰的な思考力を理解し、新たな企画案を新規構築できる。</p> <p>②製造業という業態の特性や密接に関連する科学技術政策を理解できる。</p> <p>③電気自動車システムの特性を活かした新たなビジネスを創出し、また世の中に広く取組内容を発信することができる。</p>	<p>CP3-2 専門職業人としてキャリアの中で、これまでに無い新たな製品や新たなサービスを開発するためのビジネス関連の知識・スキルとして、以下それぞれの内容を学ぶ科目を設置する。</p> <p>①創造的・俯瞰的な思考方法を理解し、新たな企画案を新規構築できるようになるためのシステム思考論(必修科目)、アイデア思考法(選択科目)</p> <p>②製造業という業態の特性や密接に関連する科学技術政策を理解できるようになるための製造業経営論(必修科目)、労使関係論、マネジメント論、科学技術政策(以上、選択科目)</p> <p>③電気自動車システムの特性を活かした新たなビジネスを創出し、また世の中に広く取組内容を発信することができるようになるための製造とデザインのためのビジネス論Ⅰ(必修科目)、製造とデザインのためのビジネス論Ⅱ、製品とその利用に関する起業化論、広報活動論(以上、選択科目)</p>	<p>(必修科目)</p> <p>①システム思考論 ②製造業経営論 ③製造とデザインのためのビジネス論Ⅰ</p> <p>(選択科目)</p> <p>①アイデア思考法 ②労使関係論、マネジメント論、科学技術政策 ③製造とデザインのためのビジネス論Ⅱ、製品とその利用に関する起業化論、広報活動論</p>



養成する人材像の 対応する箇所	DP4 電気自動車システム分野の設計者としての 総合力	CP4 総合科目では、修得した知識・スキルを総合し、電気自動車システム分野の設計者としての実践的かつ応用的な能力を総合的に向上させるべく、以下のような教育内容で構成する。	対応する科目
これらを統合させた実践的かつ応用的な総合力を主体的に身に付け、電気自動車関連の企業において、国内にとどまらず世界に向けて、これまでに無い新たな製品や新たなサービスの開発を行う設計者	DP4-1 主体的に課題に取り組む姿勢、身につけた知識・スキルを統合する方法、研究課題の設定や研究計画の立案方法を身につけている。	CP4-1 主体的に課題に取り組む姿勢、身につけた知識・スキルを統合する方法、研究課題の設定や研究計画の立案方法を身につけるため、研究ゼミナールⅠ・Ⅱ・Ⅲを設置する(以上、必修科目)。	(必修科目) 研究ゼミナールⅠ・Ⅱ・Ⅲ
	DP4-2 電気自動車システム分野の設計者としての実践的かつ応用的な能力を身につけている。	CP4-2 身につけた知識・スキルを統合し、主体的に研究課題に計画的に取り組むことで、電気自動車システム分野の設計者としての実践的かつ応用的な能力を身につけるため、卒業研究Ⅰ・Ⅱを設置する(以上、必修科目)。	(必修科目) 卒業研究Ⅰ・Ⅱ