

## 宇宙産業の人的基盤強化

和歌山大学 教授 学長補佐 イノベーションイニシアティブ基幹(共同利用・共同研究推進室長) 秋山 演亮  
株式会社インバイトユー 代表取締役 浅野 和之  
内閣府宇宙開発戦略推進事務局 参事官補佐  
宮下 陽輔  
宇宙スキル標準事務局 平田 悠樹

### 背景と目的

- 宇宙産業の人的基盤強化に向けた現状確認と次の打ち手の同期化が目的。
  - 産業拡大(打上げ増、スタートアップ増、1兆円規模の宇宙戦略基金)に対し、人材不足がボトルネック化。
  - 「宇宙スキル標準」を共通言語として採用・育成・教育をつなぎ、業界外からの流入と新卒パイプラインの構築を加速する。

### 現状と課題

- 需給ギャップの拡大
  - ロケット打上げ目標:2030年代前半に年30機。現状(2025年)は4機で大きなギャップ。
  - スタートアップは約100社規模に増加も「人が全然足りない」が共通認識。
- 人材獲得の三本柱と課題
  - 他業界からの中途獲得
  - 宇宙を「夢・非現実」と捉える認識ギャップが大きく、関心喚起から応募意志形成までに時間を要する。
  - 宇宙用語・職種名称が会社ごとにバラバラで、候補者が自分事化しづらい。
  - 受け入れ・育成  
スタートアップ側に育成余力や体系が不足。何をどう育てるべきか不明確になりがち。
  - 新卒パイプライン  
大学・高校教育の内容と産業現場の要件にギャップ。研究開発偏重から産業人材育成への転換が不十分。
- イメージと実態の乖離
  - 「宇宙=ロケット・衛星・研究者」像が強い一方、実際は民間市場の大半がデータ利用・地上機器・サービスで構成。
  - 研究開発人材偏重(就業者の約半数がR&D相当)で、産業オペレーションを支える人材が不足。
- 採用現場のボトルネック(インバイトユーの知見)

- 候補者の業界理解が浅く、過去・現在・未来の文脈説明が必要。
- 応募転換率が一般求人約半分の約半分(10人中2~3人程度)。
- 職種名の不統一例  
例:アビオニクスチームリーダー/LA ユニットリーダー/電子システムリーダー等、実態は類似職でも名称が異なる。
- エコシステム・地域クラスターの不足
  - 射場周辺など地域での産業集積・理解醸成が限定的。認知と参画のハードルが依然高い。

## 宇宙スキル標準

- 位置づけと目的
  - 宇宙業務の「職種」「スキル」「業務プロセス」を体系化し、業務遂行に必要なスキルをマッピングしたスキルブック。
  - 個人のキャリア設計、企業の採用・育成設計、教育機関のカリキュラム設計の共通言語として機能。
- コンポーネント
  - 職種リスト:宇宙機的设计・製造・試験・運用から、データ利活用、地上機器、コーポレートまでを網羅。
  - スキル体系:共通基礎から専門スキル、マネジメント・品質・安全・規制対応等。
  - 業務プロセス:設計→製造→統合→試験→打上げ→運用→サービス提供の各段階。
  - スキル×業務のマッピング:各業務に必要なスキルとレベル感の対応表(改善・更新予定)。
- 提供状況とイベント
  - 完成版公開予定:今年の来月~再来月を目処に公開予定。
  - 先行配布:NeSTRA 社ブース、入口付近の神奈川県ブースでドラフト版を配布中。
  - 完成報告会:3月5日にオンライン開催(無料、どなたでも参加可)。
- 想定される活用法
  - 企業  
求人票の表記統一(スキル標準参照)と応募要件の明確化。  
入社後育成計画・人事制度(評価・等級)への落とし込み。
  - 個人  
自己スキルの棚卸しと不足スキルの特定、学習計画の策定。  
他業界からの転身可視化(経験スキルの転用先の把握)。
  - 教育機関・自治体

カリキュラム／職業訓練の設計、地域クラスターでの人材育成に連動。

- 今後の課題と改善方向
  - レベル定義の精緻化(スキル熟達度の標準表現)。
  - 教育・訓練プログラムとの対応付け(高校・大学・専門職大学院・職業訓練)。
  - エントリーUX の改善(「軽く試せる」入口、用語の平易化)。
  - 民間主導での継続改訂体制(アライアンス形成)と利用実績に基づく改善サイクル。

## まとめ

- 「作って終わり」ではなく、宇宙スキル標準の実運用・普及を最優先し、利用現場からのフィードバックで継続改善する方針で一致。
- 求人票・人材要件の共通言語化を推進し、業界外からの転入ハードルを下げることに合意。
- 地域クラスター形成やオンライン報告会等を通じ、認知拡大とエコシステム構築を進める方向性を確認。
- 民間アライアンス(企業・有識者中心)での標準改訂・運用支援を検討し、関係省庁とも連携して制度的活用を模索。

## リスクと注意点

- スタートアップ乱立期における選別で倒産が発生しうるが、その過程で獲得・育成された人材が業界内に蓄積されることは長期的追い風。
- 育成余力の乏しい企業ではリスキリングが遅延する懸念。標準のレベル定義と外部教育の連携で補完が必要。
- 認知・用語の壁を放置すると、採用転換率の低迷が続き、2030年代の打上げ目標や市場拡大のボトルネックとなる。