

イノベーション・ベンチャー創出力の強化 ～これまでの取組・成果

GDP600兆円の実現に向け、イノベーションは重要な鍵。

イノベーション創出力の強化に向け、**大学改革、国立研究開発法人改革**を断行。また、イノベーションを担う**ベンチャー施策**を強化。大学では自己改革の動きが加速、国立研究開発法人でもグローバル連携の動き。

大学改革（大学の教育研究機能を強化）

- 2016年4月から、国立大学に競争原理を導入（大胆な改革を実施し成果を上げる大学を重点支援）。その結果、**各大学で自己改革強化の動きが加速**。
- 世界最高水準の教育研究機能を有する「指定国立大学」制度を創設（日本版スタンフォード大学を目指す）。2017年度中に**複数の大学の指定**を目指す。
- IoT、ビッグデータ、A.I.やモノづくりの融合領域等で、新たな大学院（卓越大学院）を複数の大学、研究機関、企業が連携して形成。

国立研究開発法人改革（世界最高水準の研究開発）

- **物材機構（NIMS）、理研、産総研（AIST）**を世界最高水準の研究成果の創出を期待する特定国立研究開発法人に指定。
- 2014年4月以降、公的研究機関の「橋渡し機能」を強化。**産総研（AIST）、NEDO、物材機構（NIMS）**等で改革を実施。（大学等の技術シーズの迅速な事業化へ）

仏の国立科学研究センター（CNRS）とサンゴバン社はNIMS内に材料分野の国際共同研究ユニットを設置。CNRSは、既にAISTともロボット分野で同様の研究ユニットを設置。

クロスアポイントメント制度（人材・技術の流動化促進）

- 2014年12月以降、国立大学等で**125名**に適用（2015年11月時点）。物材機構で**8名**、理研で**5名**、産総研で**22名**に適用（2016年3月時点）。

「ベンチャー・チャレンジ2020」を決定

- 2020年を目標とし、地方を含む日本全国から、世界市場や新たなフィールドにチャレンジできるベンチャー企業が自然と生まれ続けるエコシステムの構築を目指し、そのための政策の方向性、民間等のエコシステム構成主体との連携の在り方を2016年4月にとりまとめ（日本経済再生本部決定）。

「シリコンバレーと日本の架け橋プロジェクト」

- 2015年秋に、起業家、大企業内の新事業担当者20名をシリコンバレーに派遣。

新進気鋭のベンチャーが続々と誕生

- **ユーグレナ**：大学の研究成果を活かしたミドリムシ培養技術で、世界の社会課題の解決を目指す様々な製品を開発。第1回日本ベンチャー大賞（内閣総理大臣賞）を受賞（2015年）。
- **ペプチドリーム**：がん細胞をピンポイントで攻撃できる創薬技術を実用化。わずか10年で時価総額2,000億円を超える企業に成長。第2回日本ベンチャー大賞受賞（2016年）。
- **スパイバー**：鋼鉄の340倍の強靭性をもつ「クモの糸」の人工合成技術を実用化。未公開段階で100億円規模の資金を調達。小島プレス工業、ゴールドウイン等の企業と共同開発を実施。海外（米、中、台、印、独、比など）から参画する研究者も急増。

上記以外にも、p. 7 及び 8 のものづくりや農業ベンチャーも参照。

Society 5.0を目指した第4次産業革命の実現に向けた取組を強化する。

大学改革、国立研究開発法人改革を加速し、企業から大学・国立研究開発法人等への投資を2025年までに3倍増とすることを目指し、日本のイノベーション創出力を強化する。また、2020年のグローバル・ベンチャー・サミットを一つの目標とし、ベンチャー・エコシステムの構築に向けた取組を強化する。

第4次産業革命の実現に向けた取組

- 目指すべき将来像からバックカスティングし、必要な技術開発、制度改革等を特定。
- 産学官を糾合した司令塔機能である「人工知能技術戦略会議」の下での研究開発等の推進。
- 第4次産業革命に対応した新たな知財制度の在り方検討。国際標準化の推進体制の強化。

大学改革、国立研究開発法人改革の継続的推進

- 大学、国立研究開発法人の競争力強化に向けた取組を引き続き推進。
- 指定国立大学の2017年度中の指定、卓越大学院の形成。
- 指定国立大学、卓越大学院と特定国立研究開発法人との連携の強化。
- 若手の研究員に独立した研究環境と魅力的なキャリアパスを提示する卓越研究員の着実な推進。

「組織」対「組織」の本格的な産学官連携

本格的な産官学連携・グローバル連携を实践して国内外からトップ人材や投資を呼び込む戦略研究拠点を2016年度中に少なくとも5機関創出。

ベンチャーチャレンジ2020の推進、

「地域と世界の架け橋プラットフォーム」の整備

- 昨年度に開始した「シリコンバレーと日本の架け橋プロジェクト」の質を高めるとともに、アジア、イスラエル、欧州等へと拡充。
- 地方への案件発掘キャラバンの実施等、「攻め」の案件発掘。
- 世界と地域をつなぐ関連施策を一体的に推進する政府関係機関コンソーシアムの設置（地域の有望ベンチャー企業の発掘から世界市場の挑戦まで一気通貫で支援する体制の構築）。
- 2020年の「グローバル・ベンチャーサミット（仮称）」に向けて、我が国のベンチャー・エコシステムの魅力を「見える化」し、世界に情報発信。
- 国立大学法人から大学発ベンチャーへ投資するファンドへの出資が可能となったことを受け、引き続き東京大学、京都大学、大阪大学、東北大学のファンドによる投資活動を促進。

多面的アプローチによる人材の育成・確保 ～これまでの取組・成果

3巡目の賃上げ要請を踏まえ、高い水準の賃上げの流れが定着しつつある状況。
また、第4次産業革命に伴う社会経済構造の変革を見据え、働き手が変革に先回りして能力・スキルを鍛えなおす仕組みを構築。

賃上げの実現

- 一人当たり平均賃上げ率（日本労働組合総連合会）
2014年7月 2.07%
2015年7月 2.20%（17年ぶりの高水準）
2016年4月 2.02%（2016年5月第5次集計）
- 2016年は非正規労働者や子育て世代の賃上げへの配慮等、企業において様々な工夫の取組あり。

最低賃金の引上げ

- 安倍総理は、2015年11月、年率3%程度を目途として、名目GDPの成長率にも配慮しつつ、全国加重平均で1,000円を目指すことを表明し、関係閣僚に指示。
2012年 749円
2013年 764円
2014年 780円
2015年 798円

社会経済システムの変革に対応した雇用・教育施策の実施

（初等中等教育、高等教育）

- 初等中等教育における起業・職場体験等のキャリア教育
- 大学等におけるインターンシップの推進

（就職時）

- 採用募集を行う際の職場情報の提供の促進
（教育訓練休暇制度の導入状況、教育訓練メニュー等について情報提供）

（就職後）

- 定期的なキャリアコンサルティングである「セルフ・キャリアドッグ」制度の導入支援
- 教育訓練休暇制度の普及・定着支援（キャリア開発・スキルアップの時間確保）
- 教育訓練メニューの多様化支援（働き手による主体的なキャリア開発・スキルアップ支援）

（中高年への支援）

- 試行在籍出向プログラムの導入支援（中高年人材のネクストステップ支援）

（教育機関の改革）

- 大学等の職業教育機能の強化
- 実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関の制度化

多面的アプローチによる人材の育成・確保 ～今後の取組

第4次産業革命による変革に対応するため、総合的な人材育成・確保政策を展開。

未来社会を見据えた初等中等教育の改革

- 初等中等教育でのプログラミング教育の必修化などの情報活用能力の育成や、ITを効果的に活用した習熟度別学習指導（アダプティブ・ラーニング）を徹底。このため、**小学校、中学校、高等学校の新しい学習指導要領の見直し**に向け、2016年度中に結論をまとめ、必要な措置を講じる。
- IT教材、コンテンツについて、民間や教育現場の創意工夫等を広く共有・評価し、進化・普及するため、2016年中に**官民コンソーシアム**を設立。ITを活用した教育を加速させる、官民連携による取組を開始。
- IT等を活用した教員の授業力の向上、学校のIT環境整備の徹底（子供が利用する端末の「1人1台体制」、安定した無線LAN環境）。
- 学校現場の情報化のための、著作権制度の在り方の検討や、個人情報保護条例等の先進事例等の整理・公表。

高等教育等を通じた人材力の強化

- IoT、ビッグデータ、人工知能等の進展に対応した未来社会を創造する人材の育成・確保のため、高レベルなデータサイエンティスト等を育成する学部・大学院の整備促進。
- 高等教育における数理・情報分野の専門人材育成の強化。
- 特定国立研究開発法人等において、世界レベルの研究者を糾合しつつ、トップレベルの人材を育成。
- 卓越大学院（仮称）の形成。大学、国立研究開発法人、民間企業等での卓越研究員の受け入れの促進。
- **実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関**について、就職前の若者、社会人等、幅広い層を対象に、2019年度の開学を目指し、**職業プロ養成機関**として創設。
- 専門職大学院、高等専門学校、専修学校における高度専門職業人等の養成機能の強化。

企業の人材管理の促進

- 人材育成への取組をはじめ、職場情報の提供促進（データベース化）
- 中高年人材の活用（**試行型出向のノウハウ等を整理・取りまとめた上で、2018年度の更なる支援制度創設を目指す**）。
- セルフ・キャリアドッグの導入促進。

「第4次産業革命 人材育成推進会議」の設置

- 第4次産業革命を支える人材育成を推進するため、関係省庁や産業界等の参加を得ながら、求められるスキルや業務等の検討を進め、人材育成・教育政策等に反映する仕組みを2016年度中に整備。

成長制約打破のための雇用環境整備、女性の活躍等多様な働き手の参画 これまでの取組・成果

政権発足以降、就業者数の増、有効求人倍率の改善、失業率低下など、雇用環境が大きく改善。保育の受皿の整備等を受けて、女性の就労者数も大きく増加。

雇用環境の改善

- 第二次安倍内閣発足後、就業者数105万人増加
(2012年 / 2015年)
- 有効求人倍率 1.34倍 (2016年4月)
(24年ぶりの高水準)
- 完全失業率 3.2% (2016年4月)
(18年ぶりの低水準)

女性活躍の進展

- 女性の就業者数は101万人増加 (2012年 / 2015年)
- 民間部門の管理職に占める女性の比率も増加
2012年6.9%→2013年7.5%→2014年8.3%
→2015年8.7%
- 政府の女性幹部職員も増加 (本省審議官以上)
2013年夏16名→2014年夏23名
→2015年夏30名

高度外国人材の受け入れ

- 高度人材ポイント制の創設以降、
2012年5月から2015年12月までに、4,347人を認定。

働き過ぎ防止や働き方改革の推進 (2015年通常国会に法案提出)

- 長時間労働抑制策・年次有給休暇取得促進策
- フレックスタイム制・裁量労働制の見直し
- 時間ではなく成果で評価される、「高度プロフェSSIONAL制度」の創設 等

女性の活躍推進に向けた取組の推進

子育てと仕事の両立支援

- 保育の受け皿の確保 2013・2014年度の保育拡大量約21.9万人
2017年度末までに50万人分の確保を目指す
- 育児休業給付の拡大 (休業前賃金の1/2を2/3に)
- 子育てと仕事の両立支援に取り組む企業認定制度 (プラチナくるみん制度) の創設

女性のキャリアアップの促進

- 女性活躍推進法の制定 (2015年8月) 従業員301人以上の企業等に数値目標を含む女性活躍のための行動計画の策定を義務付け。
- 企業における女性登用の「見える化」の推進
有価証券報告書等で女性役員比率の公表を義務づけ
女性の登用状況等に関する企業情報の総合データベース化の推進

外国人の受け入れ促進

- 高度外国人材に特化した在留期間無期限の新たな在留資格「高度専門職」等を創設 (2015年4月)
- 外国人技能実習制度の見直し (管理監督体制の強化、最長実習期間の3年から5年への延長等) にかかる法案を提出
- 国家戦略特区での外国人の家事支援人材の受け入れ (横浜市での取組事例)