A photograph of two men shaking hands in a classroom. The man on the left is wearing a dark suit and tie, and the man on the right is wearing a white lab coat. They are standing in front of a green chalkboard. The classroom has rows of wooden desks and chairs. A clock is visible on the wall above the chalkboard.

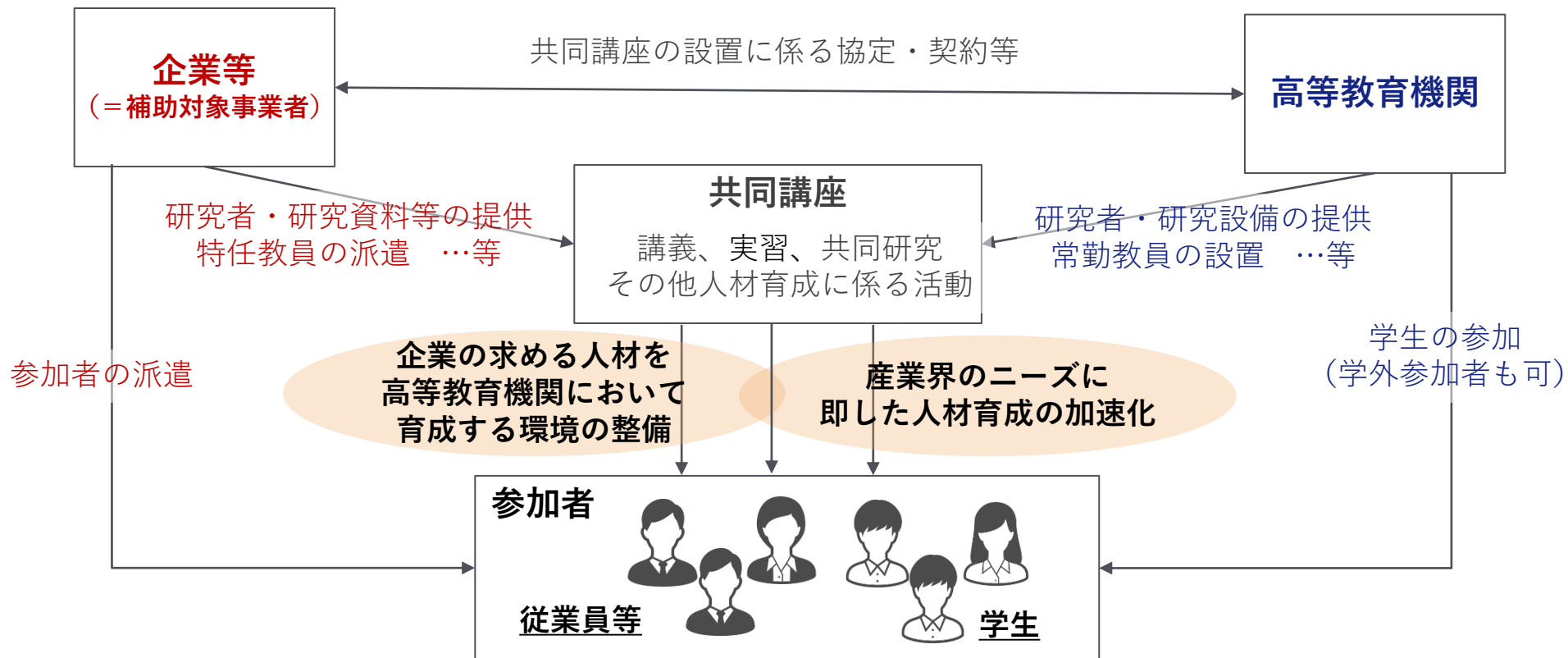
# 令和5年度 高等教育機関における 共同講座創造支援事業費補助金 事業概要説明資料

一般社団法人 社会実装推進センター



## 事業概要

企業等が高等教育機関と連携して”共同講座”を設置・運営する費用を助成します。



### ○通常枠

概要：共同講座を設置・運営する取組を支援

補助率：1/3以内、補助上限額：3,000万円（税抜）/事業

### ○処遇反映枠

概要：共同講座の設置・運営に加えて、共同講座によるリスキングの成果等を処遇へ反映する取組を支援

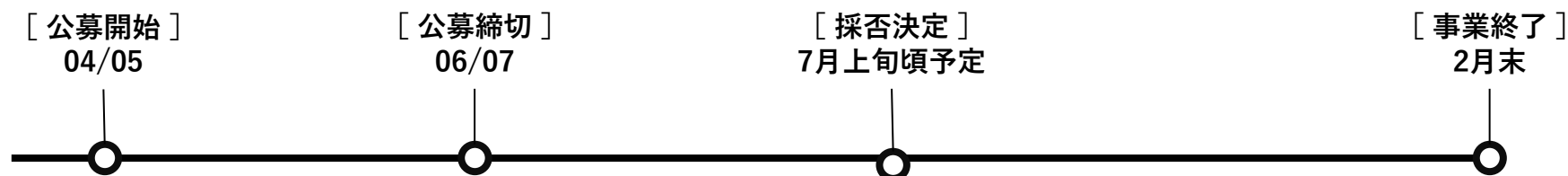
補助率：1/2以内、補助上限額：3,000万円（税抜）/事業

### 補助対象経費

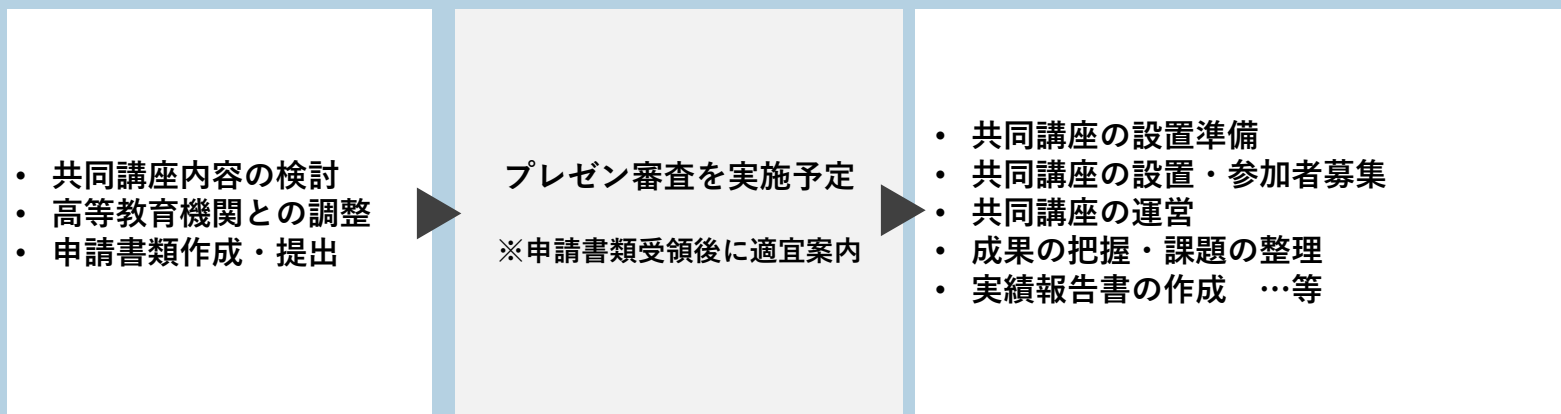
- ✓ 共同講座運営費
- ✓ 人件費
- ✓ 委託費・外注費
- ✓ 備品・機材導入費
- ✓ その他諸経費

## 4月5日～6月7日にて公募・交付申請を受け付けます。

本事業では、補助事業における実施事項の具体性及び妥当性を審査項目として想定しており、既に共同講座の内容等を高等教育機関と合意できていることが望ましい。



各期間に企業側で実施すること



## 本事業で対象とする共同講座とは

---

補助対象事業者と高等教育機関が共同で企画・運営する講座やコース・学科等であって、学生や補助対象事業者の従業員、補助対象事業者の子会社・関連会社の従業員、その他補助対象事業者の事業に密接に関係する者を対象として、講義・実習・共同研究等（以下「講義等」という。）を行うものを指す。

産業界のニーズに対応するために、講義等の内容は、専門知識の伝達を目的とした受動的学習（講義聴講等）のみならず、業務への反映を前提とした能動的学習（実習、フィールドワーク、PBL等）を含むことが望ましい。

なお、補助事業にて支援する共同講座にあっては、共同講座の取組を拡げるために、講義等の内容や共同講座の成果について可能な限り補助対象事業者以外へも開放し、又は情報発信がなされることが望ましい。

## 本事業で対象とする共同講座とは

過去に設置・運営されてきた共同講座を分類すると、補助対象事業者の従業員を主な対象として、業務関連性の高い専門性の習得を目指す「企業人材育成型」と、地域・業界の多様な関係者や学生を主な対象として、地域・業界の課題解決に必要な基礎的知見・スタンス等の習得を目指す「地域・業界人材育成型」に分かれる。本事業においては、事業要件に合致すれば、いずれのパターンの共同講座も対象とする（いずれに該当しない場合においても、補助事業の目的に合致する場合は対象となる）。

講座タイプ	主な目的	主な参加者	内容（例）
企業人材育成型	企業の経営・事業戦略を実行する上で必要な人的資本と現状のギャップを解消すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業の従業員</li> <li>学生</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務との関連性が高い実践的な講義・実習</li> <li>高等教育機関の専門分野における共同研究と連動</li> </ul>
地域・業界人材育成型	個社のみでは対応できない、地域・業界に共通する人材課題を面的に解消すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域・業界を同じくする複数企業の従業員</li> <li>学生</li> <li>その他地域・業界関係者（行政、業界団体等）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域・業界共通で不足している前提知識のインプット</li> <li>高等教育機関を“場”として活用し、多様な参加者による議論</li> </ul>

## 事業要件（通常枠・処遇反映枠共通要件）（1/5）

---

■ 下記①～⑩を全て満たす取組であること。

### ①共同講座について

補助対象事業者と高等教育機関が共同で企画・運営する講座やコース・学科等であること。

### ②共同講座の参加者

学生や補助対象事業者の従業員、補助対象事業者の子会社・関連会社の従業員、その他補助対象事業者の事業に密接に関係する者を対象として、講義等を行うものであること。

### ③共同講座の設置目的

設置の目的として、「人材育成」に関する要素を含み、講義等を実施するものであること。

### ④共同講座の費用

補助対象事業者が当該共同講座の設置・運営に係る経費の一部又は全部を拠出していること。

### ⑤共同講座の担当者

当該共同講座の担当者として、高等教育機関に所属する常勤教員が置かれていること。

## 事業要件（通常枠・処遇反映枠共通要件）（2/5）

---

### ⑥共同講座の内容

共同講座の内容が、以下のいずれかに該当すると認められること。

- 中長期の経営・事業戦略と紐付けられた人材戦略を有し、当該人材戦略に関連する人的資本投資として共同講座が位置づけられていること（「企業人材育成型」の事業を想定）。
- 地域・業界等の解決に重要な知見やプレイヤーを特定し、地域・業界の課題解決に繋がる取組として共同講座が位置づけられていること（「地域・業界人材育成型」の事業を想定）

### ⑦共同講座の設置合意日および実施開始日

2023年11月29日から応募日までの間に共同講座を設置することを合意（⇒P10,11にて補足）しており、2024年12月末までに開始するものであること。

### ⑧総活動時間

補助事業期間中において、総活動時間（講義等の時間を指し、共同講座を実施するための準備時間等は含まない。）が15時間以上であること。

## 事業要件（通常枠・処遇反映枠共通要件）（3/5）

### ⑨参加人数

共同講座の参加者について、以下の（ア）～（エ）のいずれかに該当する者が原則として20名以上\*の参加者を想定していること。

- （ア）学生
- （イ）補助対象事業者の従業員
- （ウ）補助対象事業者の子会社・関連会社の従業員
- （エ）その他補助対象事業者の事業に密接に関係する者

\*共同講座の対象分野等の特性に鑑みて、20名以上が受講することが困難である場合は、その旨を補助事業概要説明書における記載項目3-1（講義等の対象者と参加人数）に記載すること。有識者等で構成された審査委員会において共同講座の有効性について審査することとする。

### ⑩講義等の一部の開放・情報発信

共同講座の参加者が（ア）又は（イ）のみで構成される場合においては、補助事業期間において、（ア）又は（イ）以外の者が講義等に参加できる環境\*を1.5時間以上用意すること。

ただし、下記に該当する場合等、（ア）又は（イ）以外の者の参加が適切で無いと認められるものにおいては、JISSUI事務局が別途開催する成果報告会への登壇・報告等を講義の一環として位置づけることにより本要件を満たすことができる。

例1）事業に密接に関連する内容を講義等で取り扱う場合等、社外者を参加させることが適切で無いと認められる場合。

例2）学生を主なターゲットとしている講義等において、社会人の参加が適切で無いと認められる場合。

\*特定の講義のみ参加対象者を広げるなど、公開講座として広く参加者を募る場合や、通常の講義とは別途、補助対象事業者により開催される成果報告会への登壇・報告等において（ア）又は（イ）以外の者の参加が認められている場合も含む。



## 事業要件（通常枠・処遇反映枠共通要件）（4/5）

### ※1）高等教育機関とは

**本事業における高等教育機関とは、原則、日本国内\*の大学、高等専門学校及び専門学校を指す。**

\* 海外の高等教育機関については、国際標準教育分類（ISCED 2011）におけるlevel5以上を対象とするが、高等教育機関に所属する常勤教員の関与及び企業等の従業員等育成・採用等への寄与の実態をもって判断するため、事前にJISSUI事務局へ相談すること。

### ※2）事業に密接に関係する者とは

**補助対象事業者の事業に密接に関係する者とは、業界団体が補助対象事業者である場合の会員の従業員、補助対象事業者と共同して事業を遂行する企業の従業員等、共同講座設置・運営の目的を達成する上で、同業界・地域等において連携するべき者を指す。**

### ※3）共同研究の位置づけ

**共同研究については、高等教育機関への常駐や定期的なゼミ活動等の人材交流・知の交流による人材育成効果を意図して設計しているものに限り講義等を含むこととする。それらが存在しない研究委託に類する取組は講義等には含まず、本事業の補助対象とならない。**

## 事業要件（通常枠・処遇反映枠共通要件）（5/5）

---

### ※4）研修事業者の位置づけ

営利事業として研修等を提供する事業者が、顧客に提供する研修プログラム等を開発することのみを目的とする取組は、本事業の補助対象とならない。

### ※5）常勤教員について

常勤教員は、補助対象事業者の従業員等ではなく、原則、補助事業期間中に変更の見込みがないものとする。海外の高等教育機関と連携する場合には、事前にJISSUI事務局へ相談すること。なお、共同講座の実施に当たり、必要な範囲で別途講座運営を行う担当者を配置することは差し支えない。

## 補足説明) 高等教育機関との合意について (※6)

### ※6) 高等教育機関との合意と提出資料

- 企業等と高等教育機関の両者において共同講座を設置する方針を合意すること。その合意状況を、下記のいずれかの提出をもって確認する。

#### 設置の決定を示す文書 (稟議書・契約書・協定書等)

**●●設置に係る協定書**

1. 設置目的  
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

2. 概要  
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

3. スケジュール  
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

4. 費用分担  
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

●●大学 ●●  
●●株式会社 ●●

or

#### 共同講座設置に係る合意状況説明書 (様式2-1、2-2)

(様式2-1)  
**共同講座設置に係る合意状況説明書  
(高等教育機関用)**

1. 共同講座を設置する企業等  
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

2. 共同講座設置の合意状況  
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

3. 常勤教員の共同講座への関与  
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

4. 備考  
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

以上をもって、補助金への申請につき合意します。

●●大学 ●●

+

(様式2-2)  
**共同講座設置に係る合意状況説明書  
(申請企業等用)**

1. 共同講座を設置する高等教育機関  
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

2. 共同講座設置の合意状況  
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

3. 常勤教員の共同講座への関与  
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

4. 備考  
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

以上をもって、補助金への申請につき合意します。

●●株式会社 ●●

※押印等については不要。必ず担当する常勤教員に補助金への申請内容を説明・合意のうえ、当該資料の作成を依頼すること。

## 補足説明) 高等教育機関との合意について (※7～9)

---

### ※7) 共同講座運営費の前払いについて

- 高等教育機関との共同研究費等、交付決定日前に年間費用の前払いをしている経費等については、交付決定後に実施した取組に要する費用として説明できる範囲において、補助対象経費と認められる場合がある。本件に該当するケースについては必ず事前にJISSUI事務局へ相談すること。

### ※8) 共同講座開始までの検討・準備・トライアルについて

- 共同講座の設置自体は合意しており、共同講座の開始までの間に検討・準備・トライアル期間を経るものも補助対象事業に含む。
  - 検討・準備・トライアル等に係る経費も補助対象となる。この場合、補助事業概要説明書における記載項目5-3「補助事業の効果を高めるための要検討事項・変更可能性」において、その検討内容や計画を具体的に説明すること。

### ※9) 令和4年度補正予算事業の採択事業者について

- 令和4年度高等教育機関における共同講座創造支援事業費補助金で採択された事業者については、採択事業に関する効果検証を踏まえて適切な見直しや改善を検討した上で、2023年11月29日から応募日までの間に講座の内容を新たに見直し実施することについて、補助対象事業者と高等教育機関の両者において合意すること。
- この場合、※6に定める文書に加え、令和4年度補正予算事業に関する効果検証及びそれを踏まえた見直し内容等について、補助事業概要説明書における記載項目3-3「過去の実施内容からの改善・発展ポイント」をもって確認する。

## 事業要件（処遇反映枠）

- P.5-9の共通要件に加えて、下記の要件⑪及び⑫を満たす取組は「処遇反映枠」にて申請が可能。

### ⑪処遇反映に関する就業規則等への規定と周知

共同講座の設置と合わせて、従業員等の共同講座を通じたりスキリングの成果等を評価し、  
①共同講座終了後1年以内を目処に昇進・昇給等の従業員等の処遇へ反映すること。また、これを  
②社内の就業規則等\*で規定し、当該措置について③共同講座の実施に先立ち従業員等へ周知すること。⇒（次頁で補足）

\*就業規則等とは、企業等において従業員の就業・人事評価・配置等に関連する規則・基準・方針等を明文化し、企業等における必要な承認を得て発行された文書等を指す。

### ⑫処遇反映対象者の数・割合

共同講座の主な受講対象者であり、上記の処遇反映の取組の対象となる者が原則として10名以上の従業員等が含まれること。\* \*\*

\*スタートアップを含む中小企業であって、従業員数が100名以下である場合には、自ら雇用する従業員数の10%以上の従業員が含まれることでも要件を満たすものとする。なお、中小企業とは、中小企業基本法上の「中小企業者」を指す。

\*\*複数の企業等から従業員等が受講する場合には、当該企業等の内、合計10名以上の従業員等の派遣元となる一つ又は複数の企業等において要件⑪を満たす取組を行えば、要件⑫を満たすものとする。なお、この場合、要件⑫を満たす取組を行う企業等について、「処遇反映参加企業等」という。

## 事業要件（処遇反映枠）

■ 処遇への反映方法については、原則として”講座の履修状況・成績等を踏まえ、昇進・昇給を実施する方法”によるものとする（取組の例として、下記の例1～4を参照。）。処遇反映計画書（様式3）を応募時に提出するとともに、当該計画の内容を従業員等に周知すること。

- （例1）労働協約又は就業規則その他の社内規程等において、講座の履修状況・成績を昇進又は昇給の要件として規定する。
- （例2）昇給・昇格の前提となる評価基準・スキルマップ等において、共同講座の内容に関連する項目を設定のうえ、当該項目において昇進・昇給の加点評価を行う。
- （例3）昇給・昇格の前提となるチーム・個人の設定目標・達成状況の評価プロセスにおいて、共同講座の内容に関連する項目を設定のうえ、当該項目において昇進・昇給の加点評価を行う。
- （例4）職務記述書等に特定のポストの要件として、講座の履修状況・成績等を位置づけた上で、当該ポストについて社内公募を行い、結果としてポストに採用された者の昇進又は昇給を実現する。

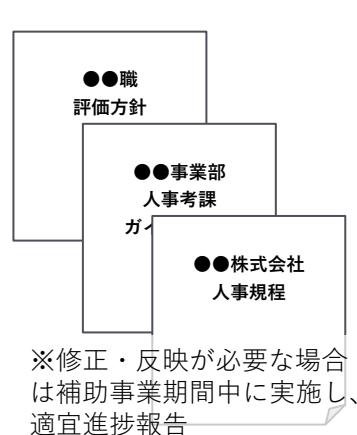
\*昇進・昇給等の処遇への反映内容が、社会通念上、従業員が共同講座へ能動的に参加、学習し、行動変容等を行うインセンティブとならないと認められるものである場合や、昇進・昇給要件の具体性が低い等、共同講座の受講と処遇反映との因果関係が不明確な場合は、採択されない可能性がある。

### ① 処遇反映計画書提出

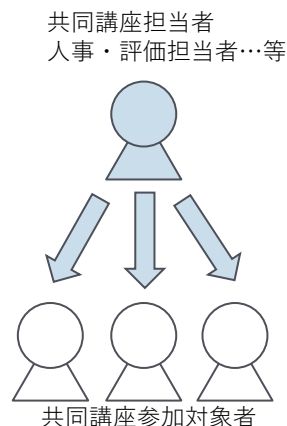
(様式3)  
**処遇反映計画書**  
 ●●株式会社  
 代表または組織責任者

1. 対象者・人数  
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
2. 実施する処遇反映方法  
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
3. 処遇反映計画  
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
4. 就業規則等の現状  
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
5. 講座参加者への周知方法  
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

### ② 就業規則等への反映



### ③ 処遇反映措置の周知



### ④ 処遇反映報告書提出

**処遇反映報告書**  
 ●●株式会社  
 代表または組織責任者

1. 処遇反映方法  
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
2. 対象者・人数  
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
3. 処遇反映の結果  
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
4. 上記の背景・理由  
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

共同講座の  
実施

成績や行動  
変容の評価

## 審査基準

# 育成したい人材像と、それに応じた人材育成に係る取組を評価の対象とします。

- 基礎項目と加点項目をもって審査を行います。基礎項目を満たさない場合は審査の対象となりません。

分類	審査項目	審査基準
基礎	要件適合性	事業目的に合致し、事業要件を満たしているか。
事業内容に関する 加点項目	加点 1	経営・事業戦略又は地域・産業課題と人材育成計画の整合性 補助対象事業者の中長期の経営・事業戦略又は補助対象事業者が属する地域・業界の共通課題に立脚して、共同講座を通じて育成する人材像が明確であり、当該人材の育成に繋がる人材育成計画が立てられているか。
	加点 2	共同講座内容の人材育成計画への適合性 共同講座において実施される講義等が、人材育成計画で定める人材を育成する上で適切なものとなっているか。
	加点 3	共同講座の内容・特色 高等教育機関や地域等の強み・特色を活かした内容となっているか。業務への反映を前提とした能動的学習を含めるなど、効果的な学びに繋げる工夫が見られるか。
	加点 4	共同講座を通じた人材育成のインパクト 共同講座の参加者数や実施期間、取組内容等が、人材育成効果の広がりを期待できるものとなっているか。ごく限られた人材の育成のみに貢献するものとなっていないか。
	加点 5	補助対象事業における実施事項の具体性・妥当性 本補助金を活用して実施予定の、共同講座の準備・運営・評価等のプロセスについて、その内容が具体的であり、経費や要検討事項に妥当性が認められるか。
	加点 6	成果評価・参加動機醸成方法の具体性 共同講座の参加者について、受講状況のみならず、学習内容の理解度や受講後の行動変容を把握し、今後のキャリアや実務に反映させることを具体的に計画できているか。処遇反映を含め共同講座への能動的な参加・学習・行動変容等を促す工夫が具体的か。
その他 加点項目	加点 7	ワーク・ライフ・バランス等推進企業 ワーク・ライフ・バランスの取組のうち、該当するものいずれか一つの認定証や専用サイトにおける公表画面等の写しの提出があるか。（詳細は公募要領を参照）

## 共同講座の設置にあたって必要な情報提供の場として「共同講座勉強会」を開催

- R4年度事業中および、今年度開催した「共同講座勉強会」については、動画および資料をWEBサイトに掲載中。応募にあたっては、当該動画・資料の閲覧を推奨。

- 詳細は下記URLを参照のこと（動画および資料掲載あり）

<https://jissui-documentation.notion.site/c333e1c2a52741afa8a4a58033fe3f23>

- **R4年度勉強会**

**(登壇者)**

- ・ 齊藤弘通氏（産業能率大学経営学部教授）
- ・ 岩本隆氏（慶應義塾大学大学院政策・メディア研究科特任教授）
- ・ 井上亮太郎氏（慶應義塾大学大学院SDM研究科特任講師/パーソル総合研究所主任研究員）

**(概要)**

- ・ 第一部：効果的な”大人の学び直し”のポイントと成果指標の定め方  
(齊藤弘通教授、井上亮太郎特任講師)
- ・ 第二部：学びの成果を企業価値に紐付けるための価値創造ストーリー  
(岩本隆特任教授、井上亮太郎特任講師)

- **R5年度勉強会**

**(登壇者)**

- ・ 井上亮太郎氏（慶應義塾大学大学院SDM研究科特任講師/パーソル総合研究所主任研究員）

**(概要)**

- ・ 令和5年度勉強会「自ら学び合う組織を作るには」学び合う組織文化を作る



## 補助対象経費

共同講座の設置・運営において、企業等が支出する下記の費用を対象とします。

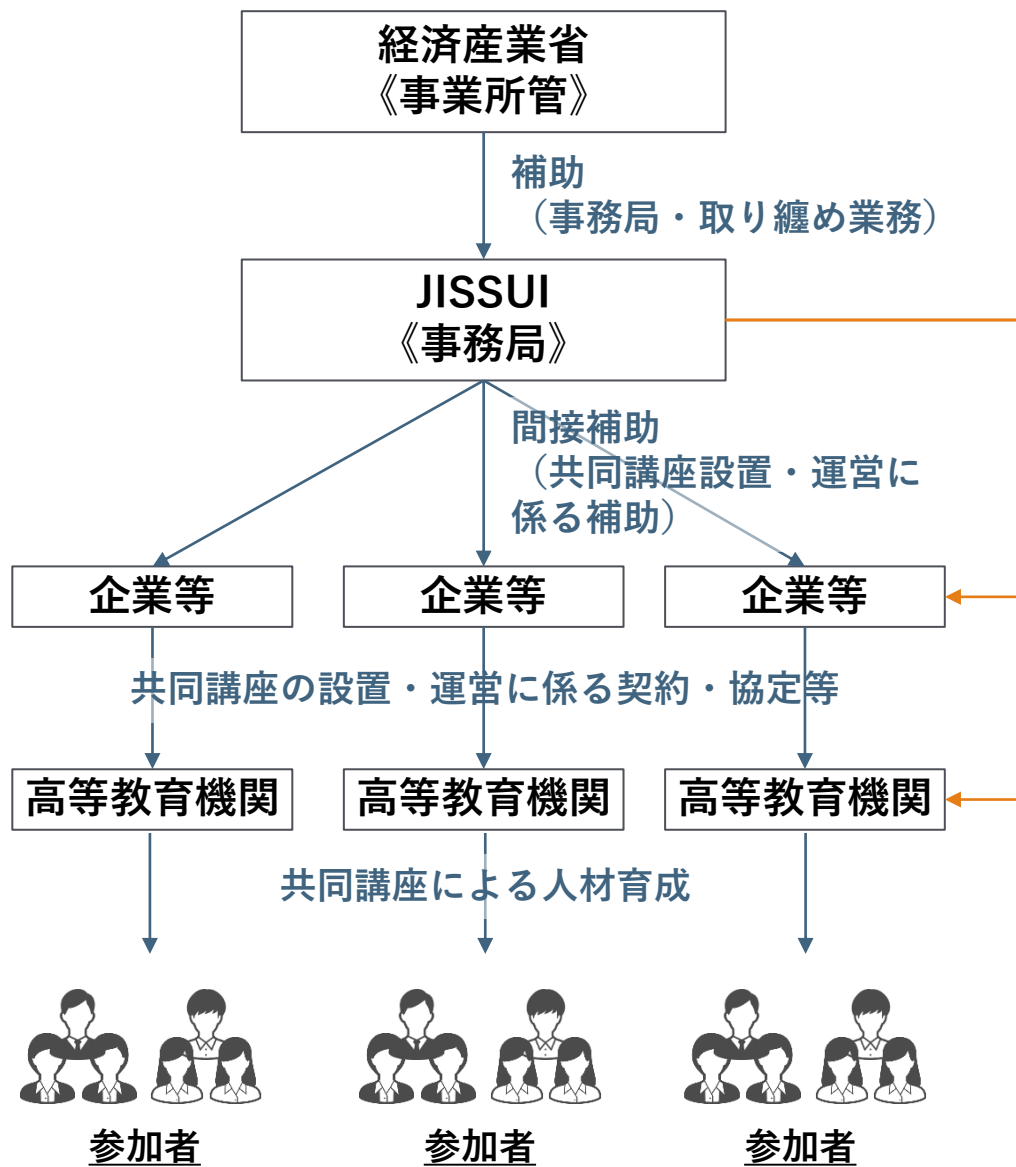
補助率：【通常枠】1/3以内 【処遇反映枠】1/2以内

補助上限額：3,000万円（税抜）/事業

費目	概要	費用例
共同講座運営費	共同講座の設置・運営に当たって高等教育機関に協力を依頼する際に支払う費用（共同講座全体の設計・監修に係る費用含む）	<ul style="list-style-type: none"><li>高等教育機関への共同研究費</li><li>高等教育機関への業務委託費 …等</li></ul>
人件費	共同講座の設計・運営に係る補助対象事業者の従業員等の人件費（共同講座運営費で支出するものを除く）	<ul style="list-style-type: none"><li>特任教員等として研究・教育に携わる従業員等の人件費</li><li>共同講座の設置に向けた検討のために高等教育機関へ常駐する従業員等の人件費 …等</li></ul>
委託費・外注費	共同講座の設計・運営に必要な業務を外注・委託する費用（共同講座運営費及び人件費で支出するものを除く）	<ul style="list-style-type: none"><li>オンライン会議サービスの契約費用</li><li>WEB制作・広報費用</li><li>共同講座の講義内容や学習成果の評価方法等の詳細設計に必要な専門家費用 …等</li></ul>
備品・機材導入費	共同講座の運営に必要な備品・機材等を購入・リース等する費用（共同講座運営費で支出するものを除く）	<ul style="list-style-type: none"><li>共同講座の運営に当たり必要となる試験機器の購入・リース費</li><li>共同講座の運営に当たり必要となる消耗品の購入費</li><li>オンライン講座等に必要となる配信設備の購入・リース費 …等</li></ul>
その他諸経費	その他事業を行うために特に必要と認められる諸経費	<ul style="list-style-type: none"><li>共同講座の運営に係る講師派遣や参加者の共同講座受講等に係る旅費・宿泊費、講師への謝金</li><li>共同講座に利用するオフィス賃料 …等</li></ul>

補助対象経費の留意点等について、必ず公募要領を参照のこと。

経済産業省事業の事務局として、JISSUIが各共同講座の成果を取り纏めます。

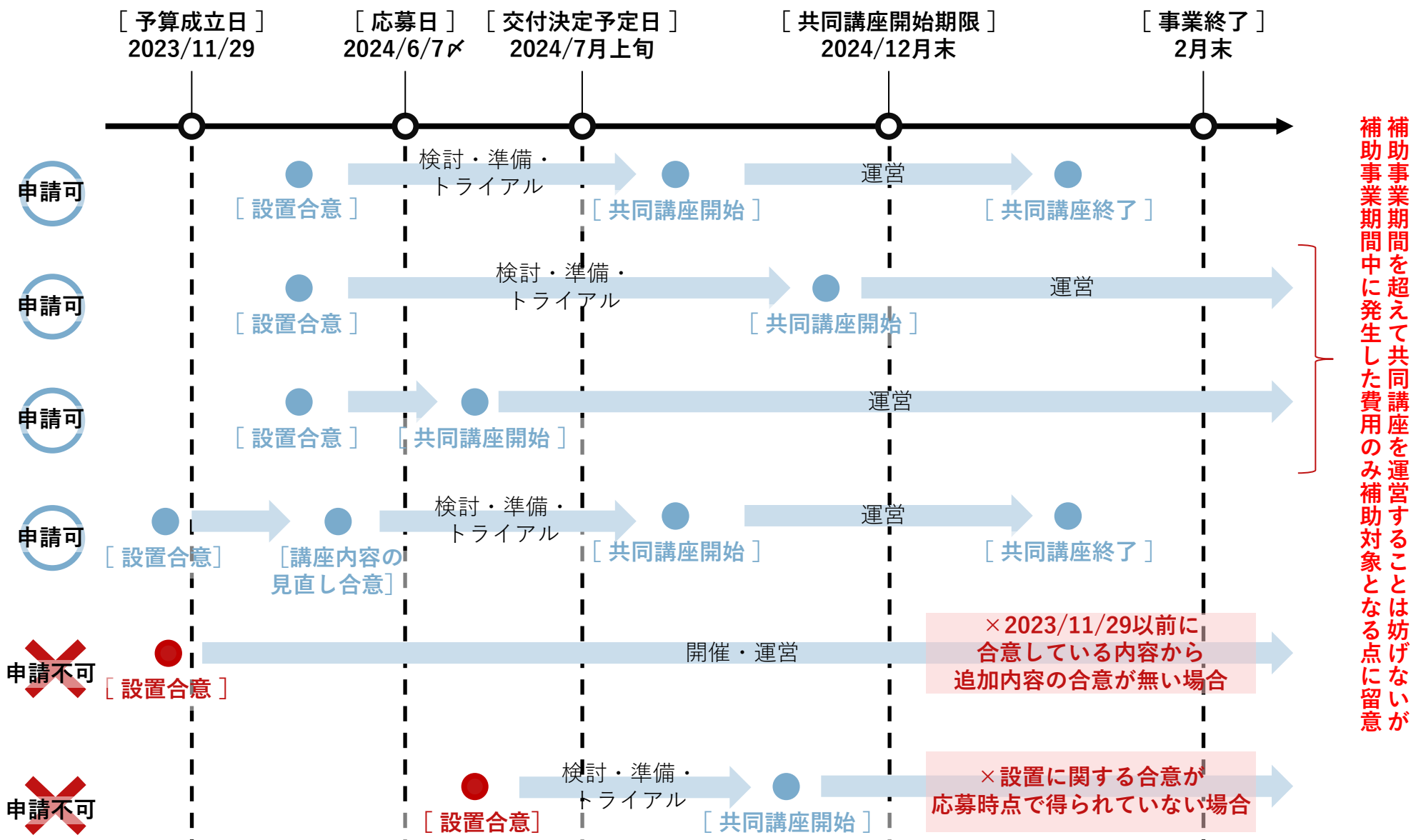


### 共同講座設置に関するフォローアップ調査

事業期間中のヒアリングおよび実績報告書の取りまとめを通じて、共同講座の成果を把握する。

## 合意のタイミングについて

# 共同講座の設置合意日、講座開始日にご留意ください。



補助事業期間を超えて共同講座を運営することは妨げないが  
補助事業期間中に発生した費用のみ補助対象となる点に留意

ご興味をもたれた方へ

## 公募要領・問い合わせ先

■ ご興味をもたれた方は、下記からお問い合わせください。

- 一般社団法人 社会実装推進センター（JISSUI）は、経済産業省より「令和5年度高等教育機関における共同講座創造支援事業費補助金」の執行団体として採択され、本事業の事務局を運営しております。



### ■一般社団法人 社会実装推進センター（JISSUI） 共同講座担当

MAIL : [sangaku-renkei@jissui.or.jp](mailto:sangaku-renkei@jissui.or.jp)

### ■公募要領・申請様式

WEB : <https://jissui.or.jp/project/project015/>

## **参考)令和4年度事業における採択事例**

---

参考) 令和4年度事業における採択事例

処遇反映枠14件、通常枠11件の計25件の共同講座が交付決定を受けた。

処遇反映枠：14件

No	事業者名	連携高等教育機関	共同講座の名称
1	株式会社アイセック	新潟大学	次世代健康経営共創講座
2	岩渕薬品株式会社	千葉大学	健康まちづくり共同研究部門
3	株式会社小野組	新潟大学	社会インフラ共創講座
4	株式会社コミュニティメディア	長崎大学	海洋デジタルツイン構築講座
5	JR西日本SC開発株式会社	阪南大学	バイオメトリクスセキュリティとLTVモデリング共同講座
6	常磐共同ガス株式会社 (いわきCN人材育成コンソーシアム)	福島工業高等専門学校	いわきカーボンニュートラル社会連携共同講座
7	株式会社どうぐばこ	山形大学	データ駆動型課題解決スキルセット講座
8	DOWAホールディングス株式会社	東北大学	DOWA×東北大学共創研究所
9	株式会社中村機工	徳山工業高等専門学校	デジタル人材育成に向けた3Dスキャニング技術
10	パーソルプロセス&テクノロジー株式会社	関西大学	GX コンサルタント養成講座
11	株式会社プライムスタイル	上智大学	データ駆動型経営を実現するためのDX人材育成プログラムの実証研究
12	プラスマン合同会社	岡山大学	医療情報化診察支援技術開発講座
13	株式会社メトセラ	名古屋大学	再生医療人材育成共同研究講座
14	一般社団法人臨床医工情報学コンソーシアム関西	大阪大学	スマートコントラクト活用共同研究講座

## 参考) 令和4年度事業における採択事例

処遇反映枠14件、通常枠11件の計25件の共同講座が交付決定を受けた。

### 通常枠：11件

No	事業者名	連携高等教育機関	共同講座の名称
1	旭食品株式会社	高知大学	旭食品・高知大学共同研究講座
2	エイチ・ツー・オー リテイリング株式会社	神戸大学	AI スマート空調技術リスクリソングプログラム
3	NECネットエスアイ株式会社	芝浦工業大学	カーボンニュートラル時代の事業創造に向けた将来予測
4	一般社団法人Green innovation	東京農業大学	Green Innovator Academy
5	シナノケンシ株式会社 (ASPINA)	信州大学工学部	デジタル人材育成共同研究講座 (ASPINA)
6	ソニーセミコンダクタマニュファクチャリング株式会社	熊本大学	半導体プロセス評価共同研究分野
7	テクニウム株式会社	北九州工業高等専門学校	高等専門学校におけるデジタルものづくり実践講座
8	一般財団法人日本繊維製品品質技術センター (繊維産業におけるLCA人材育成コンソーシアム)	信州大学繊維学部	繊維産業におけるLCA人材育成共同研究講座
9	株式会社日本総合研究所	早稲田大学ビジネススクール	B Corp認証を活用したSX人材育成講座
10	富士通株式会社	慶應義塾大学大学院システムデザイン・マネジメント研究科	システム×デザイン思考超実践プログラム
11	株式会社ポピンズプロフェッショナル	お茶の水女子大学	保育者が課題をとらえ実践する力を高めるために

# 処遇反映枠

---

※R5年度事業においては、R4年度事業から要件が変更されており、“一時金の支給”のみでは処遇反映枠とはならない点注意。



事例 1) DOWAホールディングス社 × 東北大学大学院工学研究科 (1/2) 共同講座の位置づけと概要

WHY

【DOWA社の事業課題】

- ✓ 高特性銅合金の開発・製造を営むDOWA社は、自動車や情報通信機器向けに銅素材を供給しており、市場も拡大傾向。一方、近年**新興中国メーカーの台頭等により国際競争が激化**しており、更なる**新素材開発力の強化が必要**。
- ✓ 競争力を維持していくために、**開発プロセス自体をこれまでの経験に頼った”職人型”から”データ駆動型”にシフト**していく必要があり、**データ駆動型の素材開発技術、並びにデータ駆動型開発に必要なデータ取得・評価技術**を有する人材の開発が不可欠。

WHAT

参加対象者の現状 (Before)

過去の事業戦略

経験やノウハウに頼った職人型銅素材開発

育成してきた人物像

(求めてきた役割)

- ✓ 新銅合金素材の開発、既存合金の改良

(求めてきた業務上の行動)

- ✓ 経験やノウハウをベースに、トライ＆エラーにより新銅合金素材を創り上げる
- ✓ 組織制御の活用により既存合金を改良する

参加対象者になって欲しい状態 (After)

今後の事業戦略

DX型素材開発へのシフト

育成したい人物像

(求める役割)

- ✓ データ駆動型による新銅合金素材の開発、及びDX型素材開発の事業化を先導するリーダー

(求める業務上の行動)

- ✓ データ駆動型素材開発により、効率的に新銅合金素材を創り上げる
- ✓ DX技術に資する正確なデータ取得が可能な計測技術を構築できる

HOW

【共同講座の設置】 DOWA × 東北大学 共創研究所




# 事例 1) DOWAホールディングス社 × 東北大学大学院工学研究科 (2/2) 実施体制および評価等の工夫

## 実施体制

✓ DOWAホールディングスと東北大学大学院工学研究科は、共創研究所の設置（2022年4月～2025年3月）を合意し、年度毎により実践的・高度なカリキュラムに更新しながら、共同講座の運営を進めている。

DOWA  
ホールディング  
ス社




**(役割)**

- ✓ 講義運営全体の総括
- ✓ 実習・実証実験の主導（実データ提供等）
- ✓ 参加社員の人選・サポート

**(講座運営に活かす強み・特徴)**

- ✓ 銅合金素材の事業化に関する知見
- ✓ 実用特性の評価技術
- ✓ 過去に蓄積した銅素材に関する実データ提供

東北大学大学院  
工学研究科



**(役割)**

- ✓ 共同研究・講義の主導
- ✓ 評価装置の設置・利用方法サポート
- ✓ 参加学生の募集・選定・サポート

**(講座運営に活かす強み・特徴)**

- ✓ 素材開発の先進的な学術知見
- ✓ 機械学習による新素材提案のノウハウ
- ✓ ハイスループット実験技術

## 学習を推進する評価等の工夫 (処遇反映等)


✓ 全社として博士号取得者を増やしていく人材開発指針と連動させ、社会人博士号取得支援制度を新設。共同講座の学びを活かして研究開発を牽引するリーダー人材となるキャリアを設計している。

成果指標と  
モニタリング計画



- ✓ 「計測技術構築」と「データ駆動型素材開発」の2つの観点で、当該領域の知見理解や技術習得、ならびに実用化にあたっての課題を認識することを、2023年度の学習目標と設定。
- ✓ 2-3ヶ月毎に定期的に進捗確認ミーティングを設定。参加実績や進捗等の定量面の成果把握と並行して、ディスカッション形式のセミナーにより理解度・研究意欲等の変容度を定性的にも評価。

参加動機醸成や  
実務反映に向けた工夫  
(処遇反映等)



- ✓ 従業員の学習した技術の業務への活用や更なるスキルアップへ向けたモチベーションを高めるため、**学習した技術を活用して新素材創成など新しい価値創造に繋がる成果を上げること等を要件として、2023年度から社会人博士号取得を支援する制度を設置。**
- ✓ 社会人博士号取得支援制度では、入学金、授業料、出張費などの**社会人博士取得費用を全額支援**するとともに、博士号取得に係る活動は全て就業時間内として取り扱う予定。博士号取得後は、将来的な研究開発拠点責任者候補としてのキャリアプランに繋げることを想定。

## 事例2) 株式会社小野組×新潟大学 (1/2)共同講座の位置づけと概要

WHY

### 【小野組の事業課題】

- ✓ 小野組を含めた**地域建設業の共通課題が人手不足**。災害の増加や高度成長期のインフラ老朽化等に伴い直近で事業量は増加しているにもかかわらず、業界の3Kのイメージから新規就業者は減少し、各社人材確保が極めて困難な状況にある。
- ✓ 小野組社の長期計画「小野組5.0への挑戦」では、SDGs策定、建設DX、IT技術導入等による、売り上げ・利益・従業員数等の目標値を掲げるとともに、**人材育成への投資額の目標値も掲げるなど、人材確保と人材育成を最重要戦略**として掲げている。

WHAT

### 参加対象者の現状 (Before)

#### 過去の事業戦略

テリトリーとする地域における汎用的技術を用いた新設を中心とする建設事業の維持拡大

#### 育成してきた人物像

##### (求めてきた役割)

- ✓ 工事・工種毎のスペシャリスト
- ✓ 業務の分解・定型化による効率的な業務遂行

##### (求めてきた業務上の行動)

- ✓ 得意な工事に対する専門性の向上

### 参加対象者になって欲しい状態 (After)

#### 今後の事業戦略

増加する災害対応や既存インフラの維持管理を含む地域における、建設工事へのシフトと建設DXによる業務の大胆な省力化の実現

#### 育成したい人物像

##### (求める役割)

- ✓ 災害対応や維持管理、ICT関連工事の施工管理

##### (求める業務上の行動)

- ✓ 新技術・ICT施工の活用、生産性向上の提案
- ✓ 技術的課題解決に関する発注者への提案・交渉

HOW



### 【共同講座の設置】 株式会社小野組×新潟大学 共同講座



## 事例2) 株式会社小野組 × 新潟大学 (2/2) 実施体制および評価等の工夫

### 実施体制

- 株式会社小野組と新潟大学は、2022年7月に設置した社会インフラ共創講座（2022年7月～2023年2月）について、その継続・延長について合意し、地域の他団体とも連携しながらより実践的・高度なカリキュラムに更新を進めている。

<p>小野組</p> 	<p><b>(役割)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 講義運営全体の総括</li> <li>✓ 参加社員の募集・人選・サポート</li> </ul> <p><b>(強み・特徴)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 過去の現場実績からの共同研究テーマアップ</li> </ul>	<p>新潟大学</p>  <p><b>(役割)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 共同研究・講義の主導</li> <li>✓ 参加学生の募集・選定・サポート</li> </ul> <p><b>(強み・特徴)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 土木分野の先進的な学術知見</li> <li>✓ 修了証等の交付</li> <li>✓ 自然災害や構造物の老朽化に関する先進的研究成果</li> </ul>	<p>和合館工学会・北陸建設アカデミー</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 地域建設業に特化した技術者・技能者の教育機関として講義の一部を実施</li> </ul> <p>災害・復興科学研究所 ビッグデータアクティベーション研究センター</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ インフラ維持管理や防災・省力化に関する応用技術の共同研究にて連携</li> </ul>
--	--	--	--

### 学習を推進する評価等の工夫 (処遇反映等)

- 学生については、建設業に対する正しい理解を通じた県内定着を目標とする。社会人については、主に高卒・専門外大卒者のための基礎技術習得や自律的に学ぶ姿勢等の行動変容を促し、3年間程度で建設工事における監理技術者及び高度な知識とスキルを有する技能者となることを目指す。

#### 成果指標と モニタリング計画



- ✓ まず前提として、自律的な学習姿勢を身につけることを重要な行動変容と定義。そのうえで、基礎技術や建設DX等の最新技術習得及びその活用状況について、アンケートやレポート等の内容をもって評価していく。
- ✓ 自社社員については資格取得、論文投稿等。他社社員についてはCPDS取得や特定技能向上、新技術習得で評価。
- ✓ 参加学生は地域建設業のイメージ払拭度、重要性の理解度を先行指標とし、就職数の推移をモニタリングする。

#### 参加動機醸成や 実務反映に向けた工夫 (処遇反映等)



- ✓ 自社社員（技術者）については、入社10年後における一級土木施工管理技士あるいは技術士補の取得を前提とした監理技術者としての活躍を目指す。
- ✓ 上記を目指す入口として、新潟大学により提供される建設基礎技術講座を修了した者（テストあり）を一定の技術を習得したものとして評価し、一時金を支給。

※R5年度においては“一時金の支給”のみでは対象外。

通常枠

---

# 事例3) シナノケンシ株式会社×信州大学工学部 (1/2) 共同講座の位置づけと概要

WHY

## 【シナノケンシ社の事業課題】

- ✓ 小型モータの設計・製造・販売を主な事業領域としているなか、新興国の競争力が向上し、厳しい価格競争に晒されている。モータ事業の今後の課題としては、①高度な制御システムの設計・実装が求められる高付加価値領域（ロボット・宇宙等）への新規参入、②既存事業の競争力を確保するための業務効率化、の2点への対応必要。
- ✓ これらを実現するうえで、高度なAIを活用した高度な制御設計者の育成や、自社が保有するにデータを活用した業務改善を考えられる人材の育成が必要となるが、知見・ノウハウが社内に十分に無く、**自社のみで人材育成を行うことは困難**な状況。

WHAT

## 参加対象者の現状（Before）

### 過去の事業戦略

モータ単品、又は顧客設計の付加価値の低い市場での価格競争

### 育成してきた人物像

（求めてきた役割）

顧客から言われた製品を安価に製造・販売すること

（求めてきた業務上の行動）

- ✓ 顧客の要求をしっかりと聞く
- ✓ ISOなどに決められている手順をしっかりと守る

## 参加対象者になって欲しい状態（After）

### 今後の事業戦略

高付加価値のロボティクスや宇宙市場での差別化、既存事業の維持

### 育成したい人物像

（求める役割）

- ✓ 高付加価値な製品を新しい市場に投入
- ✓ 保有するデータを活用した効率化

（求める業務上の行動）

- ✓ 高度な制御技術を活用した製品を設計する
- ✓ データから得た気づきを得て顧客に価値提案を行う

HOW

## 【共同講座の設置】 シナノケンシ株式会社×信州大学工学部 共同講座

主な対象者  
（企業）



- ✓ 制御設計講座：社員20名対象。製品への適用を目指す発展的な講座。
- ✓ データサイエンス講座：社員50名対象。基本的な講座。

主な対象者  
（学生）



- ✓ 先端産業論：学生120名。
- ✓ 信州大学工学部の全ての学生対象に提供する授業。

共同研究

360時間程度



講義

16時間程度×3種



実習

16時間程度



- ✓ 大きくテーマを3つ設定し大学にて解決策の検討、シナノケンシ社にて効果の検証を行う。
- ✓ 2カ月の1回程度の進捗報告会と半期毎に成果報告会を実施。


- ✓ 技術者の役割を事例で学ぶ講座（学生）
- ✓ 製品への適用を目指す発展的な講座（社員）
- ✓ 基礎と応用を繋ぐ基本的な講座（社員）の3種類。


- ✓ 制御設計講座受講者から約20名程選抜し、テーマに対して勉強会を実施。ワークショップ形式で議論しながら学ぶ。

## 事例3) シナノケンシ株式会社×信州大学工学部 (2/2) 実施体制および評価等の工夫

### 実施体制

- ✓ シナノケンシ株式会社と信州大学工学部は、2019年から包括連携協定を締結。共同研究から連携を開始し、2022年9月に「デジタル人材育成共同研究講座 (ASPINA)」を設置。2022年度の参加者アンケート等の内容を踏まえ、より社内の具体的な事例で取り組む実習や、課題解決型学習を取り入れるなど、内容を発展させている。

 <p>シナノケンシ社</p>	<p>(役割)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>✓ 講義運営全体の総括</li><li>✓ 実習・実証実験の主導</li><li>✓ 参加社員の人選・サポート</li><li>✓ 経営、品質、企画や営業に関するデータ提供</li></ul> <p>(講座運営に活かす強み・特徴)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>✓ ロボティクス・宇宙市場への実装実績</li></ul>
--	---

 <p>信州大学 工学部</p>	<p>(役割)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>✓ 共同研究・講義の主導</li><li>✓ 参加学生の募集・選定・サポート</li></ul> <p>(講座運営に活かす強み・特徴)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>✓ 制御理論に関する学術知見</li><li>✓ データサイエンスに関する学術知見</li><li>✓ 過去のシナノケンシとの共同研究の実績</li></ul>
---	--

### 学習を推進する評価等の工夫


- ✓ 社員については3年以内にロボティクスや宇宙分野向けの製品に学習した制御システムを組み込み量産化すること、学生については3年以内にロボティクスや宇宙分野向けの製品に学習した制御システムを組み込み量産化することを定性目標として、5年間動向を把握していく。

成果指標と  
モニタリング計画



- ✓ 制御設計講座では「自分達が扱う製品のモデル化ができる」こと、DS講座では「既存データを活用するまでにやらなくてはならないことを把握する」ことを学習目標として設定。
- ✓ 事業終了した後に受講者全員にアンケートを行い、理解度、難易度、満足度などを確認。また、改善点などを自由記述で意見を集め、次年度の活動に反映する。
- ✓ 講座終了後半期毎に、学習内容の実務への適用・取組件数などを上司へのヒアリング等を通じて把握する。

参加動機醸成や  
実務反映に向けた工夫



- ✓ 管理職層に対してもデータサイエンス概論等を受講させ、データ活用の重要性を理解してもらうことで、現場におけるデータ活用の実践がスムーズに進むように配慮。
- ✓ 実習・フィールドワークでは、学んだ内容を社内の具体的な課題解決に適用する形を取る。講座担当者によって、学んだ内容が活かせるテーマの拾い出し・選定を行い、教員と議論・対話しながら学びを深めることによって、学習意欲を高めることを狙う。

# 事例4) テクニウム社×北九州工業高等専門学校 (1/2) 共同講座の位置づけと概要

WHY

## 【テクニウム社の事業課題】

- ✓ 機械加工業界は、先端加工機械を含むデジタル化された生産環境へと変化しているが、この変化に対応する教育プログラムの整備が遅れている。テクニウム社は、工作機械ユーザー向けのデジタル&教育サービスを営む企業としてこの課題に取り組んでいる。
- ✓ 日本の機械加工業従事者の多数を占める全国の高専で、先端工作機械に関連する教育プログラムが提供されることが重要だが、高専生にとって先端加工機械に対する知識不足や心理的障壁があり、結果として高専内で保有台数に対して活用率が非常に少ない現状がある。

WHAT

## 参加対象者の現状 (Before)

### 高専生の現状 (就職前)

- ✓ 先端工作機械の知識・利用経験がなく、心理的障壁が強い事から利用機会がほぼない。
- ✓ 操作方法が複雑で、学生が使いこなすまでは時間がかかる。

### 高専生の現状 (就職後)

- ✓ 先端工作機械に触れる機会が少ないまま製造現場に入るも、人材不足が続く中小企業等内では学ぶ機会が乏しい。

## 参加対象者になって欲しい状態 (After)

### 望ましい高専生の状態 (就職前)

- ✓ eラーニングコンテンツ等で心理的障壁が軽減されている。
- ✓ 高専や研修施設で先端工作機の実機操作経験を有している。

### 望ましい高専生の状態 (就職後)

- ✓ マシニングセンタ・5軸加工機による機械加工の業務で活躍できる。
- ✓ 就職先の先端加工、及び自動化・デジタル化に貢献できる。

HOW

## 【共同講座の設置】 テクニウム社×北九州高専







## 事例4) テクニウム社×北九州工業高等専門学校 (2/2) 実施体制および評価等の工夫

### 実施体制

- ✓ テクニウムが講師・教材・会場を提供し、全国10高専の機械系学生に自動化・デジタル化の学習・体験を実施。2024年度より本科(半期15コマの授業)として採用予定。対象も20高専に広げ、展開を図る。2025年度以降も改善を繰り返し、全国の高専に展開を目指す。

 <p>テクニウム社</p>	<b>(役割)</b> <ul style="list-style-type: none"><li>✓ 講義運営全体の総括、講師派遣</li><li>✓ 実習・実証実験サポート</li><li>✓ 共同研究の企画・推進</li></ul>
	<b>(講座運営に活かす強み・特徴)</b> <ul style="list-style-type: none"><li>✓ 先端工作機械に関する知見</li><li>✓ 既存デジタル教育コンテンツ</li></ul>

<b>第4次産業革命 エグゼクティブ ビジネススクール (北九州高専主催)</b>
✓ 地元企業参加者募集・選定・サポート

 <p>北九州高専</p>	<b>(役割)</b> <ul style="list-style-type: none"><li>✓ 参加学生の募集・選定・サポート</li><li>✓ 共同研究の監修・評価</li><li>✓ 他高専との連携</li></ul>
	<b>(講座運営に活かす強み・特徴)</b> <ul style="list-style-type: none"><li>✓ 先端工作機械の先進的な学術知見</li><li>✓ 開発物のレビューと評価計画立案のノウハウ</li></ul>

<b>東京・奈良・米子・高知・久留米・大分・佐世保・熊本・鹿児島高専</b>
✓ 参加学生の募集・選定・サポート

### 学習を推進する評価等の工夫

- ✓ 高専生の学習効果や心理的障壁の軽減等について、評価すること自体を共同研究のテーマとして進める。

#### 成果指標と モニタリング計画



- ✓ 講義直前・直後アンケートにおいては、機械加工や工作機械業界への関心度と講義の理解度などを中心に測定。
- ✓ 体験実習後のアンケートについては、内容の理解度や関心度の定量的評価と専門領域での自動化・デジタル化を考案するワークショップでの定性的な自己評価・他己評価を中心に測定する。
- ✓ 講座受講後の1-2年後に、卒業研究テーマ設定や、関連業界へのインターンシップ参加等を把握する。

#### 参加動機醸成や 実務反映に向けた工夫



- ✓ 受講者に技術を学んでもらうだけでなく、先端工作機械の実加工に取り組む機会(2泊3日の合宿)を提供することで、実践力の向上を促す。
- ✓ 今年度の成果を踏まえて、高専の本科としての採用を目指し、学生の参加動機醸成を図る。

# 事例5) 日本繊維製品品質技術センター×信州大学繊維学部 (1/2)共同講座の位置づけと概要

WHY

## 【日本繊維製品品質技術センターの事業課題】

- ✓ 繊維産業のサステナビリティが国際的課題となっており、欧州では法規制も始まるなか、製造段階における環境配慮設計が重要性を増している。その基礎となるライフサイクルアセスメント（LCA）を理解し、実践していく人材が繊維業界に必要。
- ✓ 一方、インベントリデータの算出やLCA評価の手順や評価基準について、現時点では十分に標準化はされていない。欧州を中心とした世界情勢と国内の実態を踏まえた、LCA指標の標準化を進める人材も必要。

WHAT

## 参加対象者の現状（Before）

### 過去の事業戦略

安全安心で高機能な繊維製品の開発

### 育成してきた人物像

（求めてきた役割）

- ✓ 高機能性を評価する試験方法の標準化

（求めてきた業務上の行動）

- ✓ 機能の正確な評価試験の実施

## 参加対象者になって欲しい状態（After）

### 今後の事業戦略

GX、DX領域へのシフト・LCA指標の標準化

### 育成したい人物像（担当職）

（求める役割）

- ✓ 世界の法規制への対応

（求める業務上の行動）

- ✓ 国際的な情勢の理解
- ✓ LCAの算出

### 育成したい人物像（管理職）

（求める役割）

- ✓ 課題や必要なものを想像できる

（求める業務上の行動）

- ✓ 国内標準を作る
- ✓ 海外へ提案し整合をとる

HOW

## 【共同講座の設置】 繊維産業におけるLCA人材育成共同研究講座

主な対象者  
（企業）



- ✓ 講義は社員15名、共同研究は管理職8名。
- ✓ 繊維メーカーの経営・技術担当者が聴講生として参加。

主な対象者  
（学生）



- ✓ 信州大学の大学生15名が人材育成受講生として参加。

共同研究

月1回ゼミ開催



講義

12時間程度



実習

4時間程度



- ✓ ゼミ形式にて、海外の最新状況に関する調査や、LCA評価の標準化に向けた事例研究を行う。
- ✓ 大学がハブとなり、検査機関・繊維メーカーが情報交換できる場として機能。

- ✓ LCA評価が必要な背景、関連データ・技術、国内外における現状等について基礎的なインプットを、演習を交えながら実施。

- ✓ IDEA（産総研）のデータベースを使い、実際にインベントリデータからサプライチェーン全体を網羅するLCA算出を実践。

## 事例5) 日本繊維製品品質技術センター×信州大学繊維学部 (2/2)実施体制および評価等の工夫

### 実施体制

- ✓ 繊維業界における検査機関がコンソーシアムを組成。信州大学繊維学部、業界団体、繊維メーカー各社とも連携することで、共同講座による人材育成と並行しながら、LCA評価にかかる国内基準の標準化の議論を進めるための体制を構築（適宜参加機関は追加予定）。

#### 繊維産業におけるLCA人材育成コンソーシアム

日本繊維製品品質技術センター（申請者）

ポーケン品質評価機構

カケンテストセンター

ニッセンケン品質評価センター



#### （役割）

- ✓ 講座全体の総括
- ✓ 標準化議論
- ✓ LCA評価実践の場の提供

#### （講座運営に活かす強み・特徴）

- ✓ 標準化に関する議論をリードできる中立的な立場・体制

信州大学  
繊維学部



#### （役割）

- ✓ 共同研究・講義の主導
- ✓ 参加学生の募集・選定・サポート

#### （講座運営に活かす強み・特徴）

- ✓ 繊維・ファイバー工学の先進的な学術的知見
- ✓ 産学官連携・国際連携の実績
- ✓ 教育効果に関する評価ノウハウ

繊維評価技術協議会

- ✓ 国内基準標準化の議論

繊維メーカー各社

- ✓ 国内基準標準化の議論、参加者派遣

### 学習を推進する評価等の工夫

- ✓ 2～3年後を目処に、環境負荷低減の繊維製品の開発に対してコンサルティング業務ができる状態を目指す。

成果指標と  
モニタリング計画



- ✓ 中間的な学習目標として、LCAの考え方を理解し、欧州などの国際的な基準に準じた評価法によってインベントリデータ算出ができる状態を目指す。
- ✓ 業務にどう活用するか、その関連度や有効度などを中心に調査する講義毎のアンケートと、定性的な業務への反映エピソードなどを把握するため、講座終了後の現場実践度の確認調査を行う。

参加動機醸成や  
実務反映に向けた工夫



- ✓ 共同講座における取組を、人材育成のみならず、LCA評価の国内基準標準化の場として共同研究を進めることまで拡げることにより、関連機関、繊維メーカーの参加動機の醸成に繋げている。
- ✓ 中立な立場としての検査機関と高等教育機関が運営することにより、繊維メーカー各者が後から参加しやすくしている。