

第4回 選択する未来2.0 議事要旨

1. 開催日時：2020年4月9日（木）7:30～9:10

2. 場所：オンライン開催

3. 出席委員

座長	翁 百合	株式会社日本総合研究所理事長
座長代行	柳川 範之	東京大学大学院経済学研究科教授
座長代理	松本 大	マネックスグループ株式会社代表執行役社長CEO
委員	大屋 雄裕	慶應義塾大学法学部教授
同	川口 大司	東京大学公共政策大学院教授
同	権丈 善一	慶應義塾大学商学部教授
同	滝澤 美帆	学習院大学経済学部教授
同	南場 智子	株式会社ディー・エヌ・エー代表取締役会長
同	羽生 祥子	日経xwoman総編集長、日経DUAL創刊編集長、ecomom編集長
同	広井 良典	京都大学こころの未来研究センター教授
同	松尾 豊	東京大学大学院工学系研究科教授
同	横田 響子	株式会社コラボ代表取締役

（概要）

○翁座長

第4回選択する未来2.0を開催する。

本日は、東京都などにおいて緊急事態宣言が発令されたため、オンラインでの開催とする。開催に当たり西村大臣から御挨拶を頂きたい。

○西村大臣

感染症拡大が懸念される状況のため、オンラインでの会議としている。

本日はデジサーチャンドアドバタイジングの黒越さんにも御参加いただき、また、松尾委員からもお話をいただく。人材投資を通じたイノベーション、デジタルを一つのテーマとして地方再生あるいは少子化対策についてお話しいただく。ぜひ活発な御議論を頂き、一定の方向性、また、参考になるようなお話を頂ければと思う。

○翁座長

最初に事務局より参考資料の説明をした後、黒越様から人材への投資を通じたイノベーションの推進について、次に松尾委員からデジタル技術を活用した地方再生・少子化対策について、それぞれ15分程度でお話しいただいた後、意見交換を行いたい。

それでは、まず、事務局から参考資料を説明する。

○井上統括官

資料1「これまでの主な御意見」について、発表者や委員各位のこれまでの御指摘のポイントをテーマ別に整理したものである。

1ページは生産性について、2ページは人材育成について、3ページは少子化関係について、4ページは地域関係について、5ページは、前回の「選択する未来」報告書の検証等についてまとめている。

資料2「参考資料②」について、委員から追加で頂いた御指摘のうち、本日までの間に用意できたデータ等をテーマ別にまとめている。引き続き御指摘を踏まえて追加をしていく。

まず、少子化に関連して、2ページ目は「満足度と出生率」について、左側の図ではOECD諸国において満足度と出生率には正の相関がみられる。右側の図では、子育てのしやすさの満足度が高い都道府県では出生率が高い傾向がみられる。

3ページは、ジェンダーギャップ指数と合計特殊出生率との関係を示している。ジェンダーギャップ指数が高い、すなわち男女格差が少ないほど出生率は高まる傾向がみられる。

4ページから6ページは、働き方と出生率についてまとめている。4ページ、左側の図は、日本はOECD主要国と比べ、男女ともに有償労働時間が長いということが分かる。右側の図では、有償労働時間の男女差が広がるほど出生率が低くなる傾向がみられる。

5ページの左側の図では、夫の休日の家事・育児などの協力時間が長いほど、第二子以降の出生ありの割合は上昇している。右側の図では、男性の家事・育児労働等の時間の割合が高いほど出生率も高いという傾向がみられる。

6ページは、女性の労働参加率と出生率の各国の推移をまとめている。近年、ドイツ等の一部の主要国では、労働参加率の上昇と出生率の改善を同時に実現している。

7ページは地域別の女性の就業率である。25歳から34歳と、35歳から44歳の女性の就業率を比較すると、都市圏で低下する一方、地方圏では上昇する傾向にある。25歳から34歳と、35歳から44歳の女性を比べると、正規職員の割合が低下し、非正規職員の割合が高まる傾向があり、これは全国で共通である。

地域関係について、9ページは、各都道府県の女性の就業者のうち、高専、大学、大学院を修了している就業者の割合である。女性就業者で高専、大学、大学院を修了した人は3大都市圏に集中している。

10ページ、各都道府県の就業者に占める情報通信業、学術研究、専門・技術サービス業の割合をみたものである。情報通信業では東京圏の割合が高く、学術研究、専門・技術サービス業は首都圏に加え阪神圏も高いという傾向がみられる。

11ページは、主な業種ごとに年収と物価水準を都道府県別に比較している。

○翁座長

続いて黒越様にプレゼンテーションをお願いしたい。

○黒越代表取締役

今日は人材投資とポスト資本主義について、私の経験から話をさせていただきたいと思う。

本日の前段だが、私がこのような話をさせていただくにあたり、私が気づいたきっかけや紹介等を少しお話しさせていただいた後に、資料のアジェンダの1番から5番までの付加価値をどうやって伸ばすか、どうやって人を教育し、一緒に生態系をつくっていくかなどのお話をさせていただいて、最後に少しまとめたいと思う。

本日、一番伝えたいのは「人材の生態系を育むことの重要性」と「それを支援する新しい金融の仕組み」であり、このような観点の話ができればと思う。

私は、ここ二、三年、D2Cと言われている、商品を開発して、それによって皇室御用達の漆器屋さんの再生、バッグ屋さんの再生をすることなどをキャリアのスタートにし、その後、ハンズオン支援の延長線上で、起業家の発掘や育成というところにもかなり時間を使ってきた。

その中で、既存の金融システムではいろいろと対応しづらい、例えば、老舗の再生だと、どうしても本当に半沢直樹的なことが起きてしまい、なかなか金融は難しい、そういう経験から金融の世界に行き、新しい投資スキームの考案といったことをやっていた。

私自身も実はカメラ使って写真を撮ってキャッチコピーを考えるクリエイター出身であり、そこから金融に行ったというような形である。デジサーチの事業のポートフォリオであるが、クリエイターがハンズオンをして売上げを伸ばす事業がメイン事業で、そこから起業家の支援をして上場したり、私塾を作って、今まで4年間で400名ぐらいの私塾生を育成し、起業家になりたい人やチェンジメイクをする人と一緒に事業をしてきたり、上場の支援をやっていたり、あとは新しい金融ストラクチャーの設計をしていたりという形で、デジサーチ自体金融機関でもある。

これはデジサーチの概要の組織図であるが、主に右側が上場寄りの話で、左側がNP0や財団寄りの話になってくる。

実際やってきたのは、ファンドで言うと、新しい金融というのは、例えば、大腸がんの検診率の向上をするファンド、日本で初めてソーシャルインパクトボンドを設計したのが、私どもデジサーチであり、アメリカでは2013年にゴールドマンサックスが設計し、日本では2017年に私どもがスキーム設計をして、スキーム自体をオープンにし、恐らく今出されているソーシャルインパクトボンドのスキームの7割ぐらいは同じ設計でなされているのではないと思う。

それをさらに発展させ、シングルマザー、通常、なかなかシングルマザーにファンドの支援が行き届かないということがあったり、融資ができないということで、そういうところに支援ファンドを作って設計して、実際出資もしている。

これは税收アップが成果に連動するような仕組みをつくっていたり、あとは、既存のい

わゆる今の資本主義の、株式市場というのはどういうものかということで、50%出資して創業から一緒にやってきた会社をハンズオンでマザーズに上場させる経験もしてきている。

私個人としては適格機関投資家として、LPとしてVCへ出資をし、その後、どういう気持ちになるだろうということでGPもやり、どちらか言えば出資者の気持ち、また、VCのファンドの気持ち、そういうことも分かった上で、投資型のクラウドファンディングを会社でもやっているの、そういう中でいろいろな人の気持ちが分かるようないろいろな事業をやっていきたいという形が、今回話をさせていただくベースになっている。

投資型クラウドファンディングでは、日本最高額2.7億円の案件を昨年組成した。これは東大生がオープンイノベーション時代のデータベースを作りたい、ノウハウも全てオープンにしたいと言ったところ、VCはノウハウを全てオープンにするとどうしても出資できないと言われたため、出資型のクラウドファンディング、匿名組合を使ったものでこれを集めたという案件があったり、起業支援をする中で、MAKERS UNIVERSITYというものをETICさんというところと、もう20年来一緒にそのコミュニティに私はいるが、そこで一緒にやりながら、チェンジメイクを志す学生起業家と起業家のゼミを運営したり、そこに財団から寄附をしていたり、学生を対象とした起業家ゼミ、年間300時間掛ける4年で1,200時間ぐらい合宿をしてきており、若者の気持ちも一応分かっているつもりではある。

120社がその中で起業して、そのうちベンチャーキャピタルにアジャストするような会社で言うと20社が総額40億円、今まで塾生で調達している。つまり、やってきたことは、新しくチャレンジできる人材の生態系を育み、支援する金融を作ることである。

これが弊社のキャッチコピーで、本当に良いものを世に出すということと、金融と支援というゼロイチをつくるというようなことに特化してきた。

まとめる、再生と発掘・育成、事業と金融、両方やってきたが、今回、生産性を上げるといったような様々な観点がある中で、どこが一番「選択する未来」の最初の取っかかりとして重要だろうかと考えたところ、やはり一番は人だと思う。

今日話す5つのテーマのうちの4番目まで、実は5番目も人なのであるが、人材が実現することである。人材が実現することでありながら、実は一つ大きな問題点を持っており、それは、今、人に出資できる法体系がないことである。以前、関東財務局に人に出資したいと言ったところ、それは今の法体系ではないと回答があった。調べてもやはりない。「人に投資しなくては」という割には、出資できる法体系がない。

例えば、養護施設出身の方が大学へ行きたい場合、奨学金しかない。寄附型か給付型か融資か。人に対してお金を出資し、将来の収入から分配するような形ができれば、かなりいろいろなことができるのにもかかわらずできない。これは、やはり昔の職業選択の自由とか借金相殺、いわゆる人身売買のような給与から天引きしないような法律体系になっているので、これは現在の法律体系では実現できない。

出資というのは、御存知のように積極的にリスクを取りやすい。私がもし高校生のときに2,000万で、海外へ行って勉強して、それで自分は付加価値型の人材になろうと思っても、

やはり融資だと怖いのでやりづらい。2,000万の借金を抱えるのかというようになるとやりづらい。では、こういうことに対して出資をするという考え方があっていいのではないか。人に出資できれば思い切った教育投資を自分でジャッジする。やはり、株式会社も思い切って事業展開できるように株式出資というものが生まれたように、人にもそろそろこういうスキームが出ていいのではないか。

概念としては、日本では地方創生、教育において、10人が1人を支えるという互助的な考えがとても多いと思うが、1人が10人を支える投資的な考え方、出資的な考え方が、ベンチャーキャピタル1社が10社、100社を支えているのであるが、逆に言うと、支えているというか、10人の失敗を許容する環境をつくらなくてはいけないのではないかと思っている。

もし、ここにいらっしゃる南場委員のような方が、例えば収入から何%か、例えば1,000万以上の年収の10%を10年という形に例えばしたとしたら、何人もの方が逆に失敗できたり、いろいろな教育投資を失敗できるのではないかというような考え方である。

こういうことがもしできたとしたら、人が育ったとする。まず、一番最初に人を育てる。人が育ったとしたら今度は法人。次は法人が育つことを考える。育つにはどうしたらいいか。会社、法人のトップ、こういう付加価値型のことをやるために、リスクを取って挑戦できて、長期的視点を持ってサステナブルにというシンクビックな考えを持った経営者をどうやったら創出できるかということ考えた。

そうすると、今の出資体系で言うと、エグジットの多様化とモニタリングの簡易化がどうしても必要なと思う。モニタリングが厳しければ厳しいほど、経営者は縮こまる。もちろん投資者保護というのはとても重要だし、あとはエグジットの多様化が重要だと思う。

日本では年間88社しか上場していない。上場しないスキームの法人のほうがよほど多いし、そういうところに幅広く出資できる仕組みがないか。例えば、地方のオーナー系企業を私が再生しているときに、やはり市場の短期視点ではなくて、社会と共存するためには株主だけよりもいろいろ社会や地域と一緒にやりたい。地方商社という言葉が今言われているが、こういうところに出資できるスキームというのがなかなかない。普通の融資というのは当然保守的になる。そうであれば、上場前提の株式であったり、M&Aによるエグジットの株式ではなく、例えば新しい仕組みとして、売上げのレベニューシェアをするようなモデルだったり、要は、お金を出す代わりに売上げのパーセンテージをある程度返すということである。ある程度出資者がリスクを取る。エグジットの多様化と幅広くやりたい。幅広いところにアジャストしたい。これはモニタリングもすごく重要になってくると思う。

その場合、例えばフィンテックがかなり活性化している時代なので、週次で総勘定元帳をオープン化することを、例えばその出資の形態には義務づけるとか、そういうことで衆目環視によるガバナンス、要は、監査をして投資額をチェックするのではなく、売上げのパーセンテージであれば、あまり何も考えずにこれをオープン化することによって投資者保護との両立ができるのではないかと思っている。投資対象の多様化がこれによっ

て起こると、いろいろな会社に、地方の老舗にも出資ができる。

この売上げシェアには課題もある。今、私どもがやっているのが、匿名組合によって売上げのパーセンテージをシェアするというようにしている。ただ、これは、例えば組成がかなり複雑でリスクを持っていないといけないとか、簡便化するのにいろいろなハードルがある。ただ、そういうことの解決方法として、例えば、種類株のバリエーションを増やすことが考えられる。株というのは共益権と自益権、経営に参加する権利と、配当であったり利益をもらう権利がある。その自益権に売上げをレベニューシェアできるという概念を例えば追加できたりすれば、簡単に組成ができ、あとは、リスクに見合った株式と同じような税制があればできるのではないかと思う。これが2つ目の提案である。

仮に人と法人が活性化したとする。そうすると、今度は投資家を活性化しなければいけない。資金供給側への働きかけも必要になる。どのようにすれば付加価値型の人や法人に今以上に資金が提供されるか。私はVCのGPとして、LPである資本家と接していると、節税とか相続税対策ということをたくさん言われる。本来は才能がある人や法人に対する投資に回っていくことが望ましい、単なる税制優遇だけではなく、行動経済学的、心理的なアプローチをしたらどうか。皆さんマクロ的な視点で話をされているが、私は実業にいたので、今回、具体的な話をさせてもらう。

その中の一例として、少し突拍子もないが、例えば、資産課税があったとする。相続税がなくなり資産課税があると、自宅とオーナー株以外の金融資産残高に対して、例えば年1.5%程度資産課税をすると、毎年自分の資産が減るので、自分でクリエイション、生み出さなくてはならなくなる。そういう圧力だけではなく、これは投資家の育成が重要だと思っている。サンフランシスコとかを見ていても、投資家の目利きが重要になって、生態系になってくる。そうすると、資産課税で毎年資産が減ってくる。利益に対して今の税金は全て課税されているが、資産に対して課税されている場合であれば、目利きができる、リターンが出てきた投資家はどんどん投資金額が大きくなり、逆に目利きができない投資家は淘汰されていくので、そういう意味では目利きという意味で淘汰や育成をしていかなくてはいけない。

この資産課税によって投資の動機が強まって、例えば、先ほど言った法人の売上げのレベニューシェアのスキームにおける投資対象が多様化し、地方の企業にも投資できるようになると、かなり資産家の投資が活性化するのではないか。

本日のまとめになるが、まず一番お願いしたいのが、人に出資できるスキームができないか。これは匿名組合に、今、商人もしくは法人に書いてあるのが、人もつけ加えられないか。もちろん年収1,000万以上のパーセンテージに限るとか、そういうセーフティーネットは必要だと思う。

もう一つは、収入、レベニューシェアの金融スキームで簡単にできるよう、自益権だけの種類株でやれないか。売上げのパーセンテージにすると、ガバナンスの問題、要は、こんなに投資していいのか、ここにお金を使っていいのか、ちゃんとお金を使っているのか

ということを共益権で経営のチェックをするが、売上げのパーセンテージであれば、そこがあまり必要ないということと、世の中にはブランドのライセンスを払っている会社というのはたくさんあるので、同じような感じでお金を出資してもらった代わりに売上げのパーセンテージを幾年か出す。逆に言うと、共益権はそこまでない代わりに、ある程度お金を出す代わりに売上げのパーセンテージをシェアするような仕組みができないか。この仕組みであれば老舗も出資を受けたいようになり、かなりリスクを取った経営ができるのではないかと思う。

「株式の税制と統一」は、株式と同じようなものでこれをやればいいと思う。あとは目利きできる投資家の育成である。淘汰というところが私の中ではすごく重要かもしれないと思っている。

最後に、少子高齢化についてであるが、実はうちのスタッフで1人目が実子、2人目が特別養子縁組をやりたい、3人目、もしかしたらまた実子が生まれるかもしれない若いカップルがおり、かなりいろいろな価値観が出てきていると思う。その夫婦は、やはりこういうのをやって多様化も考えたいと言っており、既存の制度以外に、北欧では軽い結婚とか何パターンか結婚のパターンがあると聞いている。そういう意味では選択できるような結婚を何種類かつくるのも一つの案だと思うので、ちょっと蛇足で私の専門外ではあるが、先日そういう話がスタッフの中にあっただため、ちょっとつけ加えさせていただいた。

○翁座長

それでは、続いて松尾委員にお話を願います。

○松尾委員

「IT・AIの進化と地方再生・少子化対策」ということでお話しする。

今日お話しするところはIT・AIに関しての現状というのが前段であり、その後で地方再生に関して、少子化対策に関して、それぞれお話ししていきたいと思うが、結局生産性を上げようということになるので、全般的にそういう話をしていく。

今、非常にAIブームで、世の中のいろいろなところでAIを取り入れようと言っているが、半分ぐらいの話は、単純なITというよりはDXの話、デジタル化しましょうということが多い。

その次に多いのが、やはりデータをきちんと使っていこうというところで、その先にこのディープラーニング、新しいAIの技術を使っていこうというものがあり、このように段階的な構成になっているということで、これが結構混同されて語られているので非常に分かりにくい、世の中全般のインパクトという意味からいうと、やはりきちんとITを使っていけないといけない。これは1990年代後半からそうなのだが、やっていかなければならない。

一方で、最先端のところで、新しい付加価値を生み出して新しい事業を作っていくとき

には、新しいほうがやりやすいからディープラーニングなどを使っていくという整理かと思う。

なお、このディープラーニングは、今回のコロナウイルスに関連して世界各国でいろいろな取組がある。多分一番有名なのが中国で、アリババの子会社のアリペイがやっているが、その人がどこに行ったか、どういう人と接触したかなどのデータを全部取り、危険度を赤、オレンジ、緑ということで判定して、それによって行ける場所が変わってくるというようなことをやっており、非常に効果的であると思う。それから、CTの診断で、コロナの場合はCTで分かるということなので、これも使われているという事例もある。

少し話は戻り、このIT全般の活用であるが、第1回懇談会でもコメントしたが、やはり日本はここに真面目に取り組んできていないと認識している。様々なデータがあるが、左は主要国の成長率の要因分解で、日本の場合は少し統計が違っているが、ICT資本寄与というものがほかの国に比べて少ない。右側はオンラインのクラウドサービスあるいは国の行政手続、こういうものは軒並み非常に低い水準にある。

それから、AIの導入に関しても、これはアンケート調査で、企業の中で一部の業務をAIに置き換えている、あるいはAIのパイロット運用を行っているかどうかということであるが、これも非常に順位が低い。

ただ、このIT投資をこれまで積極的にやっていないかということ、実はそういうこともなく、その構造が少し複雑である。左の図を見ても分かる通り、日本は対GDP比でもそこまで悪くない。ところが何が起きているかということ、右側にあるように、セクター別で見るとICTのところは伸びているが、ほかのセクターが軒並み伸びていない。アメリカなどを見ると、ICTも伸びており、ほかのセクターも伸びている。本当はまたちゃんとデータでみる必要があると思うが、基本的には日本はITセクターだけがもうかっている。これはICT投資がほとんどの場合で非常に大きな箱物や非常に大きなレガシーなシステムでカスタマイゼーションになっており、なかなか使いまわしがきかないからである。本来のいろいろなセクターの事業の競争力を強めるような働きをきちんとできていないというところであって、ここは非常に大きな問題点かと思っている。

以上が前段の背景のところである。地方再生に関して、IT・AIがどのような寄与ができるのかという話をしていきたい。

今、最先端のディープラーニングの技術に関して、どういう段階にあるかということ、画像認識の精度が非常に上がってきた。加えて、いろいろな機械・ロボットを組み合わせ、それらを「運動の習熟」と言っているが、もっと運動神経がいいような機械・ロボットが出てくる。その後に、言葉の意味や理解を伴うような非常に高度な仕組みができています。こういう順番の、今、第二段階に差しかかってきたところだと思っている。

いろいろな事例があるが、左側が農業用のロボットでイチゴを収穫しているものである。Agrobotといってヨーロッパの例である。右側が日本のベンチャー企業がやっている片付けロボット、右下が、重機を自動で操縦するものである。こういった事例がたくさん出てき

ている。

こういうディープラーニングによる画像認識、認識技術とハードウェアを組み合わせることによって、いろいろな作業の自動化をしていくというのが、日本にとっての一つの勝ちパターンではないかと思っており、やはりものづくりと組み合わせていく必要がある。

ハードのところは、いろいろなノウハウの蓄積があるから大企業を中心にやり、この新しい深層学習ディープラーニング、AIのところをベンチャーがやっていく、この組合せによって、今、少子高齢化が進む地方、人手不足やいろいろなことに困っているから、そこに充てていくということかと思う。

世界全体を見回しても、カメラで画像認識するだけならば中国やアメリカが圧倒的に早い。技術的にもすぐできるし、それを後は入れるというだけなので、そういう国が圧倒して先行してしまう。一方で、ハードウェアがかかわってくるとかインフラがかかわってくるとなると、結構蓄積が必要なので、この辺りというのは十分日本がうかがえるチャンスがあるのではないかと思う。

そのためには、ハードウェアをやっている大企業と、ディープラーニング、AIをやっている人が出会わないといけないわけだが、このAIをやっている人をどうやって育成するかということで、私は東京大学の中でAI、ディープラーニングやデータサイエンスの講義を2014年頃からずっとやっている。これまで累計で3,000人以上の学生、社会人に教えてきたが、特に新しい技術を早い時期から教えると、やはりいろいろな学生が起業を始めるということで、松尾研関連から既に2社上場しているところがあるし、ほかにもいろいろな起業が、先輩の成功を見て自分もできるのではないかと思ってどんどんやっていくということが起こっている。

これは別に松尾研周りだけではなくて東大全体で起こっている傾向で、実は今、東大のIT人材の就職先のナンバーワンがスタートアップとなっている。10年前はソニー、日立、グーグル、こういった企業が上位だったが、これが10年かけて大きく変わってきたことになる。

特にこのスタートアップを育成していくことに関して、地方との文脈でどういうことをやっているかと言うと、高専生を対象に最近一生懸命やっており、高専生が非常に優秀である。特にハードウェアとAIの組合せということに非常に大きなポテンシャルを持っていると思っている。

GAFaとBATのエンジニアも、結局、プログラミング、ソフトウェアのところだけは非常によく分かっているが、ハードウェアとなると、機械、電気は結構蓄積が必要なので、なかなか両方を持った人はいないというところだが、高専生は高校の3年間プラス大学の2年間で、非常に若い時期に実践的な教育を受けている。彼らは非常に柔軟なので、AI、ディープラーニングを教えるとあっという間に身に付ける。この高専生にディープラーニングを教えるということを行っている。

それと同時にコンテストを作り、高専はプログラミングコンテスト、プロコンというも

のと非常に有名なロボコンがあるが、それに並ぶようなものでDCONというものを作ろうということで、ディープラーニング×ハードウェアでコンテストを作ったところ、昨年全国18チームから応募があった。

特に重要なことが、高専のコンテストの場合、通常、技術の成熟度、技術レベルを競うが、そうではなくて実用的な価値を競おうということで、VCの人に来てもらいバリュエーションをつけてもらった。このプロジェクトが会社だとしたら幾らで評価するかという評価額をつけてもらい、それが高いほうが勝ちというコンテストになる。優勝したのが長岡高専で、バリュエーションが4億円、投資額が4,000万であった。

何をやったかと言うと、非常に単純である。工場の中にアナログのセンサーがあり、これを定時に人が見回って、目で見て紙に書くということで生産管理をやっているという会社がまだ日本中にたくさんあるが、これは大変手間だということで、針の前にカメラを1台、イメージセンサーを1個置きディープラーニングで針を読み取ってサーバーに送るというものである。そうするとアプリから見えるということで、リアルタイムの生産管理ができるというだけである。ただ、これは非常に便利である。新潟県内のいろいろな企業を回ると、新しい設備の工場、化学プラントとかそういう大きなところはもちろんIoTセンサーが入っているから使ってもらえない。ところが食品系は設備が古いので扱ってもらえる。そういうプレゼンをして、VCの人もそれはいいねということで4億円ということである。

高専生の本当に卒業研究のようなプロジェクトが4億円ということは、私は非常に大きなことだと思っており、本当に目のつけどころによって全然変わってくる。2位のチームも送電線の点検ロボットをやっており、送電線を伝わっていくようなハードウェアを作っていた。送電線の亀裂とか落雷による破損というのをを見つけるということだが、これを目でやらなくてはいけなくて、そこが大変だが、これをディープラーニングにすると、正常だと100%と出て、悪いと下がるので、下がったところだけを目視で確認すればよいということである。これも四国電力と連携してやっており、これもいいねということで3億円のバリュエーションとなった。

18チームあったが、7位以下のバリュエーションはゼロ円、つまり投資する価値はないということであった。技術のレベルは下位のチームも全然悪くないのだが、何が違うかというと、上位のチームはやはり世の中のニーズにきちんと当てているということで、そこがつながる、プロダクトがマーケットにフィットすると、この価値が非常に上がってくるということが高専生にも伝わったのではないかと思う。

これをサイエンスZEROでも行ったし、実は今の時期、第2回を行っているはずだったがコロナの影響で今年は延期になった。ただし前回の倍以上、30チーム以上のところから応募があったという状況になってきている。

このように高専を中心として、ディープラーニング×ハードウェアで新しいイノベーションを地方から起こしていくということは非常に可能性があると思っており、情報産業だけだと東京、大阪に集中してしまうが、やはりものづくりと組み合わせるとどうしても地

方が出てくる、地方に優良なものづくり企業がたくさんあるから、そこの連携というのが非常に有益になってくる。それから、東京からこのVCのお金が地方に流れ込むだけでも、地方経済にとっては非常に大きな活性化になってくると思うし、そういった形での成功例が広がってくると良いかと思う。実際、DCONで優勝した長岡高専のチーム、それから香川高専のチームは、それぞれ起業をしようとしているところで、恐らく1~2か月のうちに両方とも法人が立ち上がり、また別途やっている香川高専のプログラミングコンテストに優勝したチームはもう会社を作っており、あっという間に日経に取材されたりしているというようなことで、こういう事例がどんどん進んできていると思う。

地方に人が行かない、東京一極集中ということが言われるが、一番の問題はやはり地方がもうかることだと思う。東京のほうが、今、第三次産業の割合が高くて全体的にやはり年収が上がっている。ここ20年、30年ぐらいでこの傾向は顕著になっており、やはり東京に行ったほうが良い仕事があってもうかるのでそちらに行くということだと思うが、地方でもそういった良い仕事があって、ちゃんとイノベーションを生み出してもうかるということにさえなれば、地方に住みたい人も結構いると思う。アンケートもあるが、条件がよければ地方に住みたいという人は結構いるし、文化とかレジャーとかそういう辺りも大事になってきているが、環境整備をしていくと地方に人を呼ぶというのは非常にできるはずだと思う。

特に、このコロナに関連して、オンラインの教育が今どんどん広がってきており、教材を無償で提供するというのを次々とやっている。私が理事長をやっている日本ディープラーニング協会もオンラインの学習コンテンツを無料で公開したところ非常に評判が良く、既に10万ページビューを超えており、事業者によっては1,000を超える新たな申込みも得ているということで、非常に評判が良い。こういったことを国としてもどんどん積極的にやっていくと良いのではないかと思う。

もう一個重要なことがPoCというところで開発をやってみることである。特に中小企業を含めて開発を自社でやるということは非常に大事で、これをベンダーに頼んでしまうと結局ベンダーしかもうからないので、自社のエンジニアがオンラインで学習し、その学習した成果を使って、自社でいろいろなAI、ITのプロダクトを作ってみる。そこに対して助成金を出していくということも、今の時代は非常に重要になっていくのではないかと考えている。

地方の話が今のような話で、次に少子化に関しての話をする。こちらも、やはり収入と有配偶率というのは相関があるということで、前回の議論で、有配偶率と子供の数というのは明らかに相関があるというのがあったので、結婚すると子供ができる確率が上がるわけであるが、男性、女性で大きく違っており、男性の場合は非常に有意な相関があって、女性の場合はいろいろな考え方の方がおり、なかなか傾向として読み取りにくい。

基本的に若者にちゃんとお金をあげることがすごく大事だと思っており、やはり将来に不安があると結婚して子供を持とうと思わずらい。思ったとしても、やはり思いと

どまってしまうということで、若者の給与水準を上げようということを昔から思っている。

ところが実際はそんなに簡単ではなく、所得の分配率は若者が非常に低くて、年配の方が非常に大きくてというのであれば、そこを是正すべきだとなるが、日本全体があまりもうかっていないので年配の方もやはり下がっている。どちらかというとならば従来年の功序列の傾向は少し薄れる方向に来ていて、こういう中で若者だけ給料を上げようというのはなかなか難しい。

やはり、若者に非常に大きな活躍をしてもらって給料を取ってもらうしかないという状況に持っていくということが重要と思っており、そうすると、このデジタル、AIというところで若者に活躍してもらう必要があるが、それを阻害している要因があると思っている。やはり従来からの、例えば組織内の慣習であったり商慣習であったり、こういう古い部分があるが、若者だけではなくて女性とか外国人もそうであるが、社会進出、活躍する際に非常に大きな制約となっていると感じる。

勝手に「部族ごっこ」と言っているが、人間の本能は、昔ジャングルに住んでいたときとあまり変わっておらず、やはり仲間をつくって敵と戦うということが本能的に好きだと思っている。そういうことのある種の現在の版が社内政治や、ライバル企業と戦うというようなことになっていると思っており、そこに巻き込まれてしまっていると思う。

本来の生産性からいうと、会社に夜遅くまで残って何かやるとかはあまり意味がないわけで、これがある種の部族だと考えると、やはりそこに忠誠心を尽くすということは非常に大事なことになるので、そういうことになっているということで、これを極力やめてもらって、本当に生産性の観点から合理的な組織の仕組みにしていく。

それから、規制に関しても、やはり新しいプレーヤーがどんどん入れるようにしていき、今の日本であると、医療業界や小売など様々なところがそうであるが業界構造に相当詳しくないと勝てない。いろいろな根回しとか気遣いとかも必要で、そうすると、やはり新しい人が入ってきたときになかなか活躍できないということになっていると思うので、そこを規制緩和して新しいプレーヤーがどんどん入ってこられるようにしていくというのが重要。今、医療もオンライン診療を可能にということで、これもなかなかハードルが高かったが、一気に世論が傾いてきていると感じる。東大も全面的にオンラインで講義をすることとなっている。今のコロナの外圧を使って、こういうイノベーションを阻んできたものを一気に突破して、若者が活躍できるようなデジタル、AIの世の中をつくっていくということではないかと思う。

政府に関しても、エストニアの話をして初めに少ししたが、非常に先進的で98%の国民がナショナルIDを保有しているとか、100%近い手続きがほぼオンラインだけで可能であり、シンガポール、イギリス、オーストラリアなどの国では様々な形で電子政府の取組をやっており、特に新技術を導入するために新しいプレーヤーが入ってきやすいような工夫を様々な行っている。日本のように大手のITベンダーにロックインされているような状況は非常に好ましくないと思っており、ここは変えていく必要があるのではないかと思う。

終わりであるが、新しい時代をつくり上げるのは、いつの時代も若者の活躍だと思っているので、この若者が活躍できるような世の中にしていく。それから、日本はどうせ外圧によってしか変わらないと思うが、コロナはある種の黒船だと思う。この黒船が来たということを経機と捉えて、このタイミングでデジタル、オンライン、AIにシフトしていく。こういうデジタルや若者の力、スタートアップというものをうまく引き出していけば、地方の再生も十分可能だと思うし、少子高齢化を解決するような方向にもつながっていくのではないかと思う。

○翁座長

それでは、これから委員に御発言をお願いしたい。

○南場委員

松尾委員の東大の就職のランキングの話で、スタートアップがトップに来たというのはどういう統計か知りたいが、非常に勇気づけられ、素晴らしいことだと思う。松尾委員の功績が大きいのではないのかと思う。実態としてはしかし、まだ優秀な学生の多くが、日本の伝統的な企業の中に吸い込まれて、ほぼ終身雇用を前提とした仕組みの中で、大変に優秀だった人材が年を経るごとにその会社でしか通用しない人材になっていくという点が日本の最大の損失ではないかと思っている。

前回の会議で私は初等教育について申し上げ、それが最大の問題意識であるが第2の問題意識は、大企業の人材の流動性のなさである。そこを壊していく手段はないかと考えている。未来投資会議などでもリカレント教育のことがよく議論になるが、人材の流動性をもっと桁違いにダイナミックにするのにどうしたらいいかという点について、お知恵を頂きたい。1つの分かりやすい有効な手段が副業である。副業を禁止している企業が多いが、副業の解禁をノームカールにするのはどうか。副業というのはリスクフリーで可能な就職活動という面もある。もちろん視野を広げて、力をつけてマザーカンパニーに対する貢献を強力にする人もいるのだが、広い世界を見て、自分のマザーカンパニーだけではなく、他にもオポチュニティーはある、自分はまだ力があるとなり、就職、転職していく人もいるので、一つの要となる施策であると考えている。高齢になってから、70まで働けと言われたけれどもどうしようというのではなく、もっと若手のうちから副業をさせるようなことを企業のノームにするということは有効ではないかと思う。

ほかにもそういうアイデアがないか、その辺りについて、委員のお考えなどを伺いたい。

○松尾委員

副業は非常に賛成で、ぜひやるべきだと思う。

感じているところで言うと、今、AIのベンチャー、スタートアップも三、四年前まではテクノロジーが非常にとがった最先端の技術を使っている企業が結構幅を利かせていたが、

最近大分変わってきており、ビジネスのドメインのことも非常に分かって、かつ、テクノロジーのことも分かるようなスタートアップが伸びている。

学生を教える立場からいっても学生に技術を教えるのは比較的簡単だが、ビジネスのことを教えるのはすごく大変である。相当分かっていないので、なぜ物が思ったように売れないのかとか、もうけるとはどういうことかとか、かなり根本的なところからやらなければならないと、どちらかというとはやはりある業界で3年とか5年とか経験したビジネスパーソンにテクノロジーを教えて起業してもらおうほうが、今の時代よほど成功率が高くなっていると思っている。そういう何年か働いてちょっと業界のことが分かってきて問題意識を持ち始めてきたような人にテクノロジーを教える。そのために大学に夜の間だけでも週末でも勉強しにきてもらって、テクノロジーを身につけて起業してもらおうというのが一つのパターンかと思う。

それで成功例が出てくるとだんだんみんな悔しくなるとこれはいい感じで、それがどんどん広がってくるのかと思う。それも副業と言えらると思うが、テクノロジーを身につけてもらい、スケールする形で事業を始めてもらおうというのがすごく大事かと思った。

○大屋委員

私から思ったことを申し上げますと、黒越先生と松尾委員に非常に共感するところがあり、若者を支援することによって流動化を高めていく、それによって経済を活性化するというのは極めて重要だと思う。ただ、それだけで足りるのかと思っているところがあり、というのは従来のルールで競争すると、やはりこれまでの知識とか経験を積み重ねてきた年寄りが有利なところがあるわけである。しかも、そのルールが合理的な場合にはまだよいが、不合理なルールが残っているのに、年寄りが勝つような競争状況で若者を支援してもなかなか効率が上がらない。典型は松尾委員が挙げられた行政手続で、デジタル化とかオンライン化を行うが、それだけでみんなそちらに移行しないわけである。一番失敗した典型例は、外務省のパスポートのオンライン申請で、オフラインでも申請する手続が残っていて、しかもそのほうが金もかからないし楽だということで誰も移行しなかった。

あるいは、確定申告でいうと、やはりオンラインでもできるというだけではみんな全然移行しないため、今のところオンラインでやることに対して様々なプラスのインセンティブをつけて、何とか移行を図ってきているわけである。しかし、いまだにオフラインで書類を書いて出すという従来型の手続で一生懸命やっている税理士はたくさんいるし、そのほうが彼らにとって手慣れているので流動化が進まない。これを変えようと思ったら、要するに、不合理な処理プロセスであるオフラインをやめる、もしくはオフラインで申請することに大きなペナルティーを科すというような形にすることを考えていかなければいけないのではないかと思う。この点についても両先生からも御意見があればぜひ伺いたい。

○黒越代表取締役

何かをやめるとというのは、実は日本の社会の中で私がいろいろやってきた中で摩擦を生んでしまうというところはたくさんあり、私は実はあまり何かをやめずに、それは放っておいて、新しいルールを1個追加することによって、自然とやめさせるように持っていくみたいなことが重要なのかなと思う。

例えば、今の時代、アメリカもそうなのだが、優秀な若者がNP0に就職するトレンドがあったり、ソーシャルアントレプレナーと言われるものに行くという流れもあったりもする。ソーシャルというとお金あまり関連しないようなイメージを持たれるかもしれないのだが、お金というのも大変重要である。そういうところにお金を投資できてリターンもちゃんと出るような、ソーシャルアントレプレナーとか、ソーシャルだけれどもサステナブルで、ちゃんと最初からSDGs、大企業並みのことを考えながら売上げも上げていき利益も出すようなことに興味を持つ学生は私たちの周りも増えているので、そういうところに対してお金が回るような仕組み、利益誘導ではなくて売上げのパーセンテージをシェアするようなルールを1個追加してあげれば、自然と従来型のものとのバランスが取れてきて、自然と資本主義のいいところの淘汰というものをうまく使えばいいのかなと思う。ゲームでも何か強力なものが出てくると違うものは勝手に淘汰されていくので、ゲームと一緒に強力なものを出していくというのが重要なかなと個人的には思っている。

○松尾委員

そのとおりだと思う。私が「部族ごっこ」と書いたところはまさにそうで、本当に年寄りに有利なルールをつくり上げている、これも当然といえば当然で、ゲームとしては逆転をさせないようにするのは当たり前なので、そうするとやはり若者は活躍しにくい。特に医療とか介護のように社会的に非常に大きな課題になっているところでそれをやられると、今、医療系のAIベンチャーはたくさんあるが、私から見るとほとんどもうかかっていないとか、ほとんど成功しないだろうなと思う。というのは、やはりその既成のプレーヤーが有利な条件ががちがちに固まっているので、ここをどうやって突破するのが重要である。

2つあると思っており、1つはスタートアップ側がもうちょっとやり方を考えることである。私は、今、起業家クエストという、東大の中で起業家を育成する中のクエストというものをいろいろ作って、これを解いていきなさいと言っている。1個のクエストに、50代以上の非常に有名な人5人以上と知り合いになって、名前でも覚えられるようにしろというものがある。これは、やはり上の世代とつながらないと絶対突破できないので、そこをやる。

それから、逆に年配の方でも、大御所の方で非常に問題意識を持っておられる方は、では、動かそうとしたときに、やはり手足がないと動かないので、そういう人たちを中心に志ある若者が集まってこられるようにするというこの両面をやっていくことによって、何とかそのところを突破できるような仕組みというのをつくっていけないかと思ってい

る。

○羽生委員

松尾委員からの発表に私も賛同するところが多く、幾つかの最近の記事で、非常に働く女性に支持されたデータがあるので共有したい。若者・女性の視点をもっと取り入れるというのは、要は、「多様性が組織の決定層にかなり欠けている」ということで、特に世界各国と比べてそれを日々痛感している。

例えば、『日経ウーマン』などで、女性が輝く会社ベスト100といった調査をかなり綿密にしているが、上位企業のトップ3は外資系企業になってしまった。日本の大企業が入ってこない。何が違うかという点、組織に多様性をもたらしているかという点。幹部層、とくに取締役のところには女性が何人いるかという点で比較すると、日本企業は圧倒的に少ない。企業の意思決定の仕方や内容が大きく違うと感じている。外資系シンクタンクのアクセントがグローバルを対象に男女1万8,000人に調査した結果、「自分の会社は意思決定層に多様性があると思っている」と答えている人のうち、「自分の会社はイノベーションを推進できている」と答えたのが40%だった。一方で、「自分の会社には意思決定層に多様性がない」と答えた社員では、同様の問いが7%しかない。組織の多様性とイノベーションには相関性が表れている調査はこのほかにもたくさんある。多様性というと人権保護や女性・弱者支援の話にすぐにすりかえられてしまうが、そうではない。経済の成長に非常に関係があるというデータがある。加えて、IMFの研究では、日本の労働市場には多様性がない（男女の労働力の差、賃金の差、扶養控除などの制度が残っている）がために「日本の実質GDPは、現状の政策のままだと直近の成長推移に比べ、40年後に25%減少する」と試算し警鐘を鳴らしている¹。副業に関しては、そろそろ大企業も本場に対応していかないと、ますます人材の流出が起こってしまうと思っている。20～30代の若者については、副業を解禁してほしいというマインドは当たり前になってきていて、かなり意識が浸透している。私が今非常に懸念しているのは、50代の部長クラスの女性たちが、「この会社に75歳とか70歳まで勤め上げても何の希望も展開もない」と諦め悟ってしまって50歳前後で辞めていってしまう流れがある。これは「ライフシフト」にも関連すると思うが、今、これからエグゼクティブ層になる働く女性にも複業が可能になる事によって、組織からの貴重な労働力の流出が防げるのではないか。同時に、多様性のない中高年男性一色の意思決定層や経営体制が染みついている企業は、若手や優秀な女性から選ばれないという、とても危機的な状況だと認識するべきだと思っている。

○横田委員

私は2点あり、まず南場委員や羽生委員が以前も話していたと思うが、労働市場の流動

¹ 参考記事 <https://aria.nikkei.com/atcl/column/19/032500088/032500001/>

性に当たって、今、サブの副業が話題。おそらく次は、パラレル、複数の業まで広がり、セーフティネットなどあり方を再整理する必要があると思っている。今回のコロナの件でフリーランスの補償などがようやく議論の俎上に載ってくるようになってきているが、平常時雇用されている方に対する議論が先行している。今回の取りまとめのときには意識を入れていきたいと思っているのが1点。

2つ目は、若手への投資というところは賛成だが、第二次安倍政権になって、若者の就職率も上がっていたので落ち着いていたが、ポストオリンピックがどうなるかと若干懸念が上がっていた中、コロナが来たというところで就職氷河期の二の舞をつくらないというところが非常に大事である。学卒時の就業状況や第二新卒で拾い切れているのかなど、データをきちんと注視し、若手への投資や人材育成の早期の対策が大切だと思っている。

○川口委員

人材育成が重要で、それを生産性向上に結びつけて所得の向上につなげるのだという黒越さんと松尾委員の意見は全くそのとおりだと思う。若者の人材育成が大事だということに、高等教育の期間で教育するということと、若いうちに、会社に入るなりスタートアップするなり、働きながらいろいろ学んでいくということの両方が大事だと思うが、それがどこで起こるべきかという話があると思う。

それで、最終的には地方に行って、例えば製造業にマシンラーニングの部分を実装していくというのが一つあり得ると思うが、マシンラーニングやビジネスの基礎を学ぶ場所として、やはり都市のほうが様々な人が集まってきていて、例えば副業をするにしても、様々な会社があって機会が多い。それで、技能をある程度蓄積した上で、そういう人たちが地方に還流していく、あるいはその実践先として地方の企業を考えていくような、そういう都市と地方の分業というようなことが考えられるのではないかと思う。地方を伸ばすということ考えたときに、必ずしも若者をその地方にとどまらせなければいけないかという、必ずしもそんなことはないのではないかという気もするが、その点に関して何か御意見があればお願いしたい。

○黒越代表取締役

MAKERS UNIVERSITYという大学生でチェンジメイクをしたい人が今まで120名ぐらい年300時間合宿してきたが、1期生で驚いたのが、積極的ホームレスをやっているという人がとても多かったことである。家という概念をもはや持っていない、要は、私たちは今、チェンジメイクをしたかったらいろいろな人と会いたい、なのに家に帰ったら一人。だから、家などがあってどうしても一人になるよりは、シェアハウスとかそういうところに行ったら自分の家にとらわれずいろいろな人とコミュニケーションできる。彼らは週の半分、都市に来ていますし、必要であればそこからこうやってオンラインで地方の人と話しているし、いいですねと言ったらそのまま地方に行くことができる。

合宿はうちの会社でみんな段ボールを持ってきて寝泊まりする。そういうのは、やはり強いミッション性がある、かつ、地方なのか都市なのかというのが、もうボーダーレスになってきているなという気はしていて、5Gになると、今度は単にコミュニケーションができるだけでなく、プレゼンスを感じることができると思う。4Kぐらいになるとフィーリングが伝わり、ほぼもうプレゼンスを感じられると人間は言われているので、そういう中で、そこがそもそもボーダーレスになるので、本当におっしゃるように、地方、どっちにしる、ともかく、ただ人と人が会って、アクティブラーニングがごとく何かの形で一生懸命やる、松尾委員がおっしゃる高専のロボットも甲子園もそうだが、やることによって人のフィーリングを感じ、刺激を受け、そういう環境をつくってあげることのほうが重要なのかと個人的には思う。

○松尾委員

川口委員の指摘のとおりだと思う。実際、松尾研で起こっていることは、例えば、共同研究先あるいはベンチャーが共同でやる相手が、ほとんどの場合地方である。そのため、松尾研の学生は地方に出張に頻繁に行っており、そこでいろいろ実装する。

ところが、香川高専の人を教育する場合は、1回東京に来てといつも言っている。オンラインで学ぶことはできるが、やはり東京でこういうことが行われていて、こういうレベルなのだということを肌感覚で感じないと、なかなかそこに進めないところがあるので、1回東京に来て学んでもらって、実装先は地方で広がっていく。それはおっしゃるとおりかと思った。

○柳川座長代行

非常に共感するプレゼンであった。1つは、この会議体は少し先の未来を見据えて考える提言が出せるのではないかと思うが、そのときに、やはり皆さんからお話があったように、今回のコロナの影響は、我々の中長期を考えたときに大きな課題を改めて認識させたし、それを大きな未来へのかけ橋にしていく機会なのだろう、そういうところはしっかりと議論できて、あるいは報告書に書けると良いと思った。

そのときの1つのポイントは、本当はずっと前からやっていないといけなかったデジタル化の遅れが様々な不都合を生じさせているので、ここはしっかり変えていかなくてはならないという話と、それから、先ほどお話があったが、地方と都市の関係というものも、改めてテレワーク、在宅で、わざわざ満員電車に乗らなくても結構な仕事ができる。あるいは、松尾委員がお話しになったように、かなりの人材が地方と東京を行ったり来たりしている、何かその辺りのところの新しい関係性みたいなところもしっかりと考えていけると良いと思う。単純な都市か地方かという二者択一の問題ではなくなっている中での未来の作り方というのがしっかりとできると良いと思う。

それで、若者に焦点を当てる、それから、若者と生産性の向上というところを焦点に当

てるということがずっと議論していた中で浮かび上がってきている話なので、これも非常に重要なところではないかと思う。ただ、生産性の向上は、経済学者は非常にナチュラルに使うが、多くの人では生産性向上はひたすら長時間労働をさせるような話のイメージを持つ人がいるので、少しワーディングは気をつけたほうがいいのかなど、お話を伺っていて思っている。ある種の暮らしの豊かさとか人生を豊かに過ごせるようにするということが、所得の向上も含めてすごく重要なポイントかと思った。

皆さんお話になった複業の話、マルチプルの意味での複業であるが、この話はまさに人材流動化のためにとても重要なところなので、こういう気運が高まってきたことはずっと言ってきた身としては非常にありがたいことなので、これをいかに進めていくかということだと思っている。

お二方に質問がそれぞれある。1つは黒越さんのお話の中で強調されていた個人、人への出資というものができないかということは私も非常にそう思うが、ある意味で将来の所得を拘束するという意味では人身売買みたいなものに近い話になるのではないかということで禁止されている部分があるのでハードルが高いのであるが、イメージされているような話だと、例えば、一人法人なり二人法人なりを作って、そこに出資することにすればかなり近いようなことができるような気がする。それでは駄目なのかという辺りを補足していただければと思う。

松尾委員のお話のところでは、非常に共感する話なのだが、実はハイテクの技術の話よりも、もう少し経済とか経営の知識だとか、ある意味では儲かる教育みたいなことをしっかりやらなくてはいけないのではないかと思っており、いわゆる、今日出てきたような地方の大学とかでしっかり教えてもらうというところからすると、AIもしっかり学んでほしいが、多くの人からするとそこがなかなかハードルの高い教育だなというイメージがあって、その点では、AIだけではなくてビジネスモデルだとかファイナンスだとか、少し儲かる教育のパッケージみたいなことをつくって学んでもらうほうが、松尾委員のイメージされている発展に近いのかと思った。その辺りも少し御意見と補足をお願いしたい。

○黒越代表取締役

例えば、高校生が法人を作って、そのために自分を教育するとなると、なかなか関連しづらいという感覚がある。成熟した起業家であれば法人を作って出資するというのもいいと思うが、未成熟の段階の、まだ、何をやりたいのだろう、自分はどのようなのだろうということに対してはある程度あしながおじさんのようなことも必要だが、出世したらという考え方も必要かなと思っている。したがって、人身売買的なところはとにかくケアするべく、例えば、年収がこれ以上、700万以上や1,000万以上になったときにというトリガー、そうではなかったら逆に投資家側の損失とすることも大切である。強調しておきたいのは、投資家があまりがめつくならないことである。今の株式市場というのはどうしても共益権があるがゆえに、こうしろああしろまで口を出せるから、法人だったら、例えば株主というの

はトップをすげ替えることすらできてしまう。そういう意味では、ちょっと違う形でもうちょっと控えてお金を出している、そうしたら、セーフティーネット以上、700万円以上の収入の分配というようにしたほうが緩やかに、そして考える機会を学生や若者に与えていくのではないかなと思う。

多数の学生が起業家をやっている。出資の責任というものがあると思うが、教育的観点から出資を考えると人はやはり少ない。出資をしてしまうがゆえにミッションドリフトを起こして潰れてしまうとか、自分がやりたくないけれども株主の意向でどうしても市場の大きいほうに行ってしまうとか、そういうことがある。やはり、こういうシンクビックをするときには熱意がすごく重要なので、そういう一つの選択肢もあっていいのではないかなと思う。もちろん、今の株式出資の形もアジャストする人がいるので、出資に関して多様化があるべきではないかなと思っている。

○翁座長

途中ではあるが大臣に御発言をお願いしたい。

○西村大臣

感染症に対応する中で、今回いろいろなことが分かってきた。都市部は人と接するのでリスクが高い、あるいはテレワークも意外とできるなどである。今日はオンラインで会議を開催しているが、会議室に集まって行うのとあまり変わらず、皆さんの顔も声も聞きながらできている。やればできるということも多くの人が理解すると思う。

今は都市部の人の方が地方に行くことは、感染を拡大させるリスクがあるのでやめてほしいと言っているが、終息した後は、地方にいてもこうやって東京の会議に参加できるので、デジタルの技術やリモート化はいいじゃないか、満員電車に乗らなくても、地方にいながら東京の著名な人と意見交換もできると、多くの方が実感すると思う。

今回、オンライン診療とかオンライン教育の様々な規制を改革することもできており、ある意味で社会が一週に10年から20年進むのではないかなという期待をしている。そのような中で、AIがかなり汎用化してきているということも非常に大きい。私も松尾研で3時間ほど研修を受けたが、画像認識のツールを使ってだんだんできるようになってくることを実感しながら参加させてもらった。そういったいろいろなものがクラウドで使えるようになれば、地方に行っても全くハンディキャップなしにいろいろな仕事ができるようになるので、10年分をこの半年で進化させられればという思いでいる。

黒越さんのお話にも人に投資するという非常に面白い話なのだけれども、みんながみんなトップリーダーになってベンチャー起業家になるわけではないと思う。多くの方がいろいろな意識を持って自分の能力をいかんなく発揮して、それぞれの持ち場持ち場で社会に貢献できるようなこと、そして、それが生きがいであり自分の存在感であり、豊かさにつながっていくという生き方ができればいいかなと思う。私が常々興味を持っているのが、まさ

にソーシャルインパクトボンドであり、八王子の例を最初に紹介をされていたが、もっと広げていけるのではないかと思っている。

昨今の金融緩和の中でいろいろな形で資金が余っていて、いろいろなところに投資をする機会をみんな探していると思う。一方で、ソーシャルビジネス、例えば、自分は世界に羽ばたくような技術開発はできないけれども、地域で子供の世話をし、その子たちの貧困を何とかしてあげたいとか、この子たちにちょっとしたことを教えてやりたいとか、お年寄りが少しでも健康になるようにしたいとか、そういった思いを持っている方もたくさんいると思う。このソーシャルインパクトボンドは、そうした人たちにチャンスや、能力を発揮する非常にいい機会を与え、投資家からお金が集まり、ビジネスを展開することによって行政のコストが下がる中で、それを還元するというすごくいい仕組みである。しかしながら、まだ日本ではそんな広がっておらず、厚労省、経産省などでいろいろな実証をやってはいるが、この分野にもっとお金が集まるような仕組みはできないか。それによって、それぞれの地域でソーシャルビジネスのようなことを、いろいろなアイデアで、若い人たちが自分の身近なところを見ながら発想してやってくれれば良いと思っている。世の中はまだそういう雰囲気ではないかもしれないが、クラウドファンディングも相当広がってきている。どういったことをやればソーシャルインパクトボンドのような取組がもっと広がるのか、課題をぜひ教えていただきたい。

資産課税について、導入はいろいろ課題があると思うのだが、この資産課税は導入すること自体が目的で、むしろ資産家や投資家の意識を変える行動経済学的な立場から導入を御提言されている。これは一つの考え方だと思うのだが、この資産課税による税金について、そんなに大きな金額にはならないと思うが、それをどのように使っていくのか。先ほどのソーシャルインパクトボンド的なものの呼び水的に使うのも1つだと思うし、あるいは格差是正のために使っていくなど、得られた収入を何に使えばいいのか、どのようなことが考えられるのかというのを黒越さんにお伺いしたい。

また、松尾委員におかれては、最先端を走る学生をこれだけ輩出していただいて、本当に敬意を表したいと思う。地方と女性というキーワードで、香川高専の女子学生がこういう関心を持ってやられているということで非常に有意義で象徴的な取組だと思う。この間から議論があったように、地方在住の理系の女性で優秀な人はたくさんいる、数学の得意な人もたくさんいるのだが、そういう人たちがなかなかチャンスがなくて東京に来ると、出生率が非常に低いという状況におかれてしまう。地方にいてもそこで理系に進学できる、例えば、国立大学の理系の学部をもっと強化する、あるいは地方枠をもっと増やすというのもアイデアかと思うのだが、理系の女性の能力をもっといかすところを何かつけれないかという点について、お考えがあればお聞かせいただきたい。

世界に羽ばたくような技術を開発する人たち、それから、そんなに大きなことはできないけれども、地域で自分たちの周りのことをやりながら生きがいを持って能力を発揮する人たちを輩出していく。一方で、大企業に行く大部分の人たちについて、ここは従来から、

今日も多くの委員が言及されているが、大企業に何年もいてリスクを取らなくなってしまうという点をどうしたらいいか。先ほど南場さんからも発言があったように、副業をもっとやることによって刺激を与えるということが1つ。それから、私も松尾研で講習を受けたが、そういった機会をもっと増やすことができればよいと思っている。大企業に入って、リスクを取らなくても所得が安定的に増えていくという仕組みになっているところをどうやって変えていくのか。これは日本社会の安定性につながっており、それをアメリカのようにすぐに首を切れるようにするというのは、現在アメリカは1,000万人が失業申請をしているという大変な社会なので、それはやるべきではないと思うのだが、もっと大企業にいる人たちも飛び出していく勇気や、大企業の中から改革をしていくというマインドなど、大きな固まりをどう変えていくかについて、お考えがあればお二人からお聞かせいただきたい。

○黒越代表取締役

まず、1つ目と2つ目の御質問に対する答えは、重なる部分があると思う。資産課税の使い道というところだが、実は休眠預金のヒアリングに参加したときに思ったが、資産課税の使い道については、例えば、今のファンドを作ると、株式型のためエグジットがないというところが実は問題になっている。上場させるわけにいかないし、ソーシャルな分野にしてもどうやってリターンが回ってくるのだということになる。どうしてもソーシャルの文脈になると、経済的なところを軽視する傾向が日本にあるのではないかと思う。

例えば、1つ目の御質問にある、なぜソーシャルインパクトボンドが活性化しないのか、これもエグジットがないことが問題で、私は分配の方法に課題があると思う。ソーシャルインパクトボンドをやる場合に、費用を減らそうということになっているから、結局、税金を減らした分下さいという形になっているため、計算方法がとても複雑でいかようにも言える。例えば、がんが減ったら保険給付が減ると言うけれども、新薬が出たらイノベーションで解決するところもあるではないかという議論がある。そういう意味では、ソーシャルインパクトボンドのソーシャルの分野に関しては、税收アップを指標にしたり、産業振興的なところまでソーシャルインパクトボンドでカバーするなど、ファンドの組んだ後のリターン、エグジットの方法を多様化すれば、恐らく活性化するのではないかなと思っている。

また資産課税の税收の使いみちについては、例えば、資産課税をした後、その税收をソーシャルに使おうというときに、すごく个性的で小さなお花屋さんをやろうというときに売上げの分配だったらリターンが得られるが、売上げゼロで失敗したときには借入金ではなくて、仕方がないと投資家が責任を取るような形にすれば活性化するのではないかと思うし、そういう使い道があるのではないかと思う。

みんなが困っているのは、エグジットが上場しかなかったらどうするのだろう、地方の企業だと上場しない。そういう意味では、松尾委員もおっしゃるように、いろいろなAIの

技術も、いろいろなニッチリッチなところから、いろいろな分野でできるようになると、必ずしも上場しなくても分配をする方法が多様化することが活性化するためには一番重要ではないかなと思う。2つの質問へのお答えはどちらも同じで、エグジットの多様化が、「ソーシャルインパクトボンドが広まるにはどうすればよいか」と「資産課税の税収の使いみちをどうすればよいか」という課題に対する答えになると思っている²。もう一つは、どのようにすれば人が、地方ともボーダーレスで、リスクをとって動くかという話でしたけれども、そういう意味で、私はミャンマーにずっと行ってしまっていて、ミャンマーに行って成長市場を日本の学生に見せるとか、成長市場の中でどういう起業するか、マイクロファイナンスを見ると、みんな目がきらきらする。松尾委員のところへ行っても目がきらきらすると仰っていたので、どちらかと言えばそういうベンチャーの多様性、可能性を見て、日本の成熟市場の中での大企業かベンチャーかということだけでなく、海外の成長市場を見て、日本の成熟市場を見て、ということをやってもらって、若者に勇気を与えていくというのも重要かと思っている³。松尾委員ともミャンマーと一緒に行ってテックの視点など入れて下されると、多分、全然違った視点がまた出てくるのではないかなと思う。

○松尾委員

御指摘のとおり、このコロナの影響で社会が10年、20年進むのではないかなと思っている。コロナが一旦収束したら、デジタル、IT、AIによって日本社会の産業競争力がなぜか諸外国よりもすごく上がっているということになると良いと強く思っている。

ご質問の理系の女性の能力を増やしていくにはどうしたら良いかというところであるが、私がイスラエルに行ったときに、イスラエルは軍に徴兵で行きますし、優秀な人は比較的、諜報、インテリジェンスの部隊などにも行けますので、女性でサイバーセキュリティーなどをやっている方が非常に多く、ソフトウェア技術者の半分以上が女性という国である。そこで、どのようにやったらいいのかと聞いたことがある。

そこで、非常に印象的だった答えが女性を教えるのは女性のほうが良いというもので、なるほどと思った。例えば、ソフトウェアエンジニアを育てるときによくやるのが、Kaggleというコンペティション形式であり、戦うのである。精度を競って、一番良い人が優勝という仕組みであるが、こういう仕組みは男性的だと言われた。要するに、闘いが好きなのは男で、それでモチベートされるのは男性が多いので、そのシステムでやっている以上、女性はやる気になれない。何にモチベートされるかというのはかなり違うところに、今の

² 会議後補足：資産課税の税収の使いみちについては、エグジットの多様化が進めば、休眠預金の話と同様にファンドでの活用を想定すれば、幅広い出資対象を検討できるという意。黒越代表取締役の意図としては、使いみちも重要であるが、資産課税によって投資家の行動が変わっていくことで資金供給が活発化することが想定されるため、そもそも課税することにも意味があると考えているというもの。

³ 会議後補足：成長市場を見せることで、若者に飛び出していく勇気を与えられるのではないかなという意。

仕組みはかなり男性向けにつくられているというところがあるので、そこをまず変えていくということをやらないといけない。女性のエンジニアが女性を教えるというようなことをどんどん増やしていくということが一つの鍵なのかと思った。

そこで、例えば海外だと、women in machine learningというコミュニティーがあり、そういう技術をやっている女性で、ちゃんと集まって変えていこうという取組があるので、そういうのも日本の中でつくっていきたいと思っている。

それから、2つ目の質問で、大企業でリスクを取らない人というか、たくさんおられる方にそういう機会をどうやって増やしていくかというところであるが、私が感じているのは、東大生の場合、起業をするのに親ブロックという親が反対するというのがある。あと、嫁ブロックという言葉で奥さんが反対するというのがある。大体、新しい挑戦をしようとすると、家族の中で反対される人がいて、そこが結構、意思決定の大きな阻害要因になっていると感じる。

松尾研でやっている例では、松尾研にいるという所属を与え一方で起業の活動をするというものがある。親みたいに体裁を気にする人には東大で働いていると言えるし、仲間うちには起業をしていると言えるので使い分けられる。私は大企業もそれをやったほうがいいのではないかと考えている。あるときはスタートアップしているような顔をでき、あるときは大企業に勤めている従業員だと顔を使い分けられるとすると、非常にやりやすいのではないかと思う。

給料は、自分の副業、新しい事業がうまくいき始めたら、少なくとも良いと思う。肩書きを比較的長く残してあげて、いろいろな社会的なネガティブなことが起きないようにしてあげるということは、挑戦を生み出していく上ですごく重要ではないかと思う。

○翁座長

先ほどの柳川座長代行からの質問について、松尾委員に回答をお願いしたい。

○松尾委員

非常に難しい質問で、どのようにしたら良いか悩んでいるところである。従来からビジネススクールの教育やMBAはあるので、それで良いのではないかとすることがあるが、ただ、起業家を目指していくのは少しと違うと思っている。何が違うのかはなかなか言語化できないが、いろいろな方にインタビューをやっており、その中で何がほかの人と違うのかをいろいろ分析していくと、一つ分かってきたことは、ほとんど共通点がないことである。成功した起業家にまず共通点がないということが最初の発見で、これは簡単なものではないと思った。

2つ目に分かったことは、非常に抽象的なレベルでは共通点はあって、それは今のところ2個に集約されており、1つは危機感というか、自分が何者にもなれずにこのまま終わるのではないかという強烈的な危機感を比較的早い時期から感じていたということが1点。

それから、もう一点が、情報収集のコストをほかの誰よりも払っている、その努力をしているというのがもう一点。

それ以外にもあるかもしれないが、その2つというのは今のところ主要な要因かと思う。ということは、逆に言うと、そういったメンタリティーを持っている人を見つけるとか、あるいは情報収集の努力をするようなトレーニングするとか、そういうことによってその確率を上げていけるのではないかと思っており、今やろうとしている起業クエストというものはそういう要素を織り込んで、こういう行動をやってみてくださいというものである。ちょっと新しい育て方というのを作り出そうとしている。それがうまくいくと、そこを地方に持っていったり、様々な展開ができていく可能性があるかということで、まだ挑戦段階であるが、そのように考えている。

○権丈委員

人に出資できるスキームが先ほど話題になっており、それについて、将来的には所得連動返済型奨学金、出世払いで支払いをしていくという、社会保険の逆向きのようなもので、まず便益を受けて、将来は応能負担で返していくという制度をもう少し使っていくというのがあってよいのではないか。

そして、その財源だが、これは一言で言うとなかなか皆が理解してくれないが、公的年金を理解している人たちは積立金を使ってよいと言ってきた。これは昔から出ている議論。公的年金というのは、積立金の寄与は1割程度しかなく、将来の給付の財源は保険料と税が9割である。将来の保険料と税を増やしていくために積立金を使うのは合理性があり、昔からずっと言っているが、年金に対する誤解が余りにも多いので、この話はいつも没になっている。2008年の社会保障国民会議の中間取りまとめ（第1分科会）には「積立金を活用した若者（就労機会や能力開発機会に恵まれなかった者も含む）に対する奨学金制度」と書いてある。奨学金の財源は公的年金の積立金、給付の在り方は、逆向きの社会保険のような所得連動返済型という制度を考えていくのもよいと思っている。

○黒越代表取締役

財源は大変重要だと思う。例えば、私が資産課税からそういうのができたらなと思う。権丈委員が言う、年金からというのもすごく面白いし、実現性が高いなと思う。

もう一つは、ただ、ベンチャー起業家が、人が人に投資をするという、人が人を目利きするところを必ず入れておくと、結局は、まさに松尾委員が言うように起業家は起業家の匂いを感じる。これをどうにかAIを試していただけるとすごくうれしいと思っているのだが、起業家は起業家の匂いを感じることを生かすのであれば、資産課税とセットにするというのは、もう一つありかなということも思っている。

○権丈委員

スタートアップ以降は難しい。公的年金積立金を財源とした所得連動返済型奨学金というのは、黒越さんのスライド26にあった児童擁護施設の大学進学あたりを聞きながら着想した話。要するに、スタートアップの前の学生は大丈夫かもしれないが、それから先は少し難しい話だと思う。

公的年金の積立金というのはとてもたくさんあるので、ほんの少し使うと、奨学金サイドから見れば莫大な額になるというところがある。

○翁座長

それでは、以上で会議を終了する。

(速報のため事後修正の可能性あり)