

第1回 若者円卓会議

議事要旨

(開催要領)

1. 開催日時：令和3年3月31日(水) 17:15～18:15
2. 場所：8号館4階416会議室
3. 出席者：

<政府>

西村 康稔	内閣府特命担当大臣(経済財政政策)
赤澤 亮正	内閣府副大臣
和田 義明	内閣府大臣政務官

<委員>

座長	柳川 範之	東京大学大学院経済学研究科教授
委員	関家 ちさと	独立行政法人労働政策研究・研修機構研究員
委員	高橋 祥子	株式会社ジーンクエスト代表取締役 株式会社ユーグレナ執行役員
委員	田中 沙弥果	一般社団法人Waffle代表理事
委員	土肥 潤也	特定非営利活動法人わかものまちな代表理事、 一般社団法人トリナス代表理事
委員	御手洗 光祐	大阪大学大学院基礎工学研究科助教

(議事次第)

1. 開 会
2. 議 事
若者の活躍に向けて(起業、研究)
3. 閉 会

(説明資料)

- 資料1 高橋委員 提出資料
- 資料2 御手洗委員 提出資料
- 資料3 内閣府 提出資料
- 資料4 若者円卓会議の開催について

(概要)

(柳川座長) それでは、定刻になったので、ただ今から第1回「若者円卓会議」を開催する。

本日は、「若者の活躍に向けて(起業、研究)」について御議論いただく。

それでは、はじめに西村大臣から御挨拶を頂く。

(西村大臣) コロナの経験を踏まえて、これからの日本社会や経済の発展につなげるため、デジタルとグリーンに併せて、私は「ヒューマンニューディール」という言い方をしているが、「人への投資」をしっかりと増やして、民間の投資や創意工夫を引き出し、その上で多様な人材の能力や発想が花開く社会にしていければと考えている。今回お集まりいただいた皆さんのような若い世代の方々に、能力、発想を存分に発揮していただき、社会で活躍できる、また、やりがいや生きがいを持てる、そういった国づくりをしていきたい。

その上で二つ申し上げたい。一つは、私が皆さんの年ぐらいだった頃、あるいは就職する頃は、やはり大企業に就職することが一般的な幸せだった。そして、年功序列の考え方、男性中心の社会の中で、そのままルールに乗っていけば自分は幸せになる、幸せに過ごしていける、そういった考え方が一般的であった。しかし、そういった硬直的な考え方は世の中で通用しなくなり、上手くいかなくなっている。年齢や性別に捉われず、それぞれの能力や発想を発揮できる社会をつくっていかねばいけない。

この間、政府も取り組んできているが道半ばである。今回集まっていたいただいた皆さんの経験や考え方を披露していただき、新しい経済社会をつくっていく。その大きな一歩としていきたいと考えている。

二つ目として、これまでの政府の審議会や有識者会議は、女性メンバー3割以上を目指しているが、どうしても中高年の男性中心のメンバーといった傾向があった。経済財政諮問会議という大きな方向性を決める会議も実は男性ばかりで、これも変えていかねばいけないと思っている。

今回、皆さんに集まっていたいただいたが、柳川先生は経済財政諮問会議のメンバーでもあり、ここで議論いただいたこと等を諮問会議に報告していき、それを骨太の方針や成長戦略などに生かしていくため、いわばつなぎ役という役割も含めて座長をお願いさせていただいた。大学で若い人たちに教鞭を執っておられるし、そういう意味で皆さんとの距離感も近いと思う。

そして、見ていただいたら分かる通り、メンバーの皆さんは男女同数、また、26歳から32歳の間と聞いており、30歳前後のこれからさらに活躍される世代の皆さんに率直な御意見を伺いたい。在学中に起業された方、あるいは人材育成、IT・STEM教育などに携わっておられる方、また、まちづくりや若者の地域社会への参加を支援されているNPOの方に入っていていただき、率直な御意見をお伺いしたい。

特にコロナを機に、リモートワークをはじめとして、様々な可能性が広がってきている。都市部、地方部に関係なく、様々な活躍できる場面が増えてきていると思うので、一人一人が未来の扉を開いて一步を踏み出す、そういった勇気を社会全体で応援できる、そういった国づくりをしていきたいと考えており、皆さんの御経験など、率直な御意見をお伺いできればと考えている。

夏には骨太の方針、成長戦略をまとめていくので、それまでの間に精力的に会議を開かせていただき、将来の日本の道筋を描いていく、そうした大きな方針の中に皆さんの御意見を反映させていきたい。率直な御意見や意見交換をお願いする。

(柳川座長) それでは、ここでプレスの皆様には御退室いただく。

(報道関係者退室)

(柳川座長) それでは、議事に入る。

大臣よりお話があったが、率直に御意見を頂ければと思う。

私が座長ということになり、気持ちは若者だが、少なくとも外見的には皆さんよりは、大分年齢がいつているので、つなぎ役に徹したいと思っている。是非率直な御意見を頂ければと思う。

本日は有識者の方々から、お一人15分程度のお話を伺った後で、意見交換というスケジュールになっている。

最初に、高橋委員から御説明いただく。

(高橋委員) 資料1に沿ってお話しさせていただきます。

本日、研究、起業という観点でお話しさせていただきます。簡単に自己紹介をすると、私はジーンクエストという会社の代表取締役と、ユーグレナという会社の執行役員をしている。

1988年生まれで、もともとは京都大学に行っていたが、修士と博士を東京大学の大学院で取り、博士課程の在籍中に遺伝子解析を提供する会社を起業して、今、8年目になるところ。私も親から女の子が博士課程なんて行ってどうするのかと言われながら進学したが、進学して、起業して、これからの日本の未来において、若者が活躍していくことに、個人的には非常に希望を感じているところがある。そこに関しての問題点、問題意識、課題の提案をさせていただきたいと思っているが、それに対する解決策は正直分からないので、こういう観点が問題だと思っているということをお話しできればと思っている。

3ページ、本日のテーマだが、全体的な問題意識としては、若者がどうやって活躍するか、環境整備の点。

個別の論点では、研究という観点と起業という観点、あと、研究、起業は仕事として取り組んでいるが、今、0歳の子がいて、前回の緊急事態宣言中に出産して、個人的な意見として、子育てについても少しだけお話しさせていただきたい。

全体的な問題意識。若者が活躍するためというところで、4ページ。

若者が一層活躍するために必要な環境整備として、一点目、企業が若者登用を促進する方針を打ち出していくことが良いのではないかと考えている。5ページ目に書いているが、私が執行役員を務めているユーグレナで、CFOを18歳以下で募集した。CFOは、一般的には財務最高責任者を指すが、ユーグレナではChief Future Officerということで、最高未来責任者、未来に対して最も責任を負う者を18歳以下で募集した。

昨年、第1期のCFOは小澤杏子さん、今年、第2期は川崎レナさんという方だが、18歳と15歳で、若い人たちが取締役会などに参加して、この会社はこう変えていくべきだ、会社を通じて社会をこう変えていくべきだという、未来を生きる人たちに提言していただくということを実施している。

これによって実際に会社の方針が変わっていて、ペットボトル廃止や、プラスチック使用量を50%削減することが決まったり、会社の意思決定に非常に影響を与えている。

こういった取組は、実際、メディアでも取り上げていただいたり、こういった取組について、もっとレガシーのある企業さんなどから、見習いたい、どうやってやるの

か教えてほしいという連絡を頂いたり、若者に脚光を当てる企業の取組をすることで、若者側の意見も社会に反映されやすいし、形成されやすいということで、こういった企業の優良事例を公表とか、表彰することで、企業側から促進していくことが、ひとつの手なのではないかと、実体験として感じている。

二点目、本日は若者円卓会議ということで、26歳から32歳ということだが、実際、これまでいろいろな政府の委員会にも参加してきていて、例えば私が参加する文部科学省の科学技術・学術審議会では、委員が31名いらっしゃるのが、平均年齢が63歳だ。30代は私のみで、ここで大学の在り方をどうするかと議論しているが、若者に焦点を当てた議論は全くなされないことをすごく感じていて、やはりこういった政策の意思決定の場に若者を登用していくことは、必須ではないかと考える。

そういった意味で、今回は非常に良い取組だと思っているが、例えば3割は難しいと思うが、1割なり2割なり、少なくとも40歳以下の方を抜てきすることは、必要な取組だと思っております。この後、お話しする研究についても、私は提言してきているが、なかなか理解いただけないこともあるので、ある一定数、割合を決めて取り組んでいくことは必要だと思っている。

これが全体的な問題意識の点。

6ページ。研究の観点について、私が問題だと考えていることをお話しさせていただく。

一点目は、既にいろいろなところで言われているが、大学院の入学者数、博士号取得者の伸び悩みについて。あとは、博士課程の学生の研究環境とか、キャリアパスの構築にとっての課題について。

こちらが伸び悩んでいるということは、諸外国と比べても日本は著しいところだが、大学院生の数というのは、90年代から増えているが、大学の教員のポストは増加していないので、結果として雇用の問題が発生して、依然として就職難は解決しないので、博士号取得者が伸び悩んでいるのは当然のことだと考えている。

6ページの右下に記載しているように、博士課程取得者の就職先は、正規雇用で就職できるのは53%程度と非常に少ないとか、7ページに記載しているものは、文部科学省のレートだが、昔は博士課程修了者の就職先イコールアカデミア、大学の教員という面があったが、それはとくに崩れている。博士課程修了者のキャリアは、多様化せざるを得ない状況になっているにもかかわらず、実際、東京大学の博士課程の学生にアンケートを取ったところ、希望としては教員となっていて、多様化せざるを得ないにもかかわらず、その現状が認識されていない、あるいはそれに合わせた教育内容になっていないことは、非常に問題点だと思っている。

8ページ。それに関連して、博士号の取得者の伸び悩みとキャリアの多様化というところで、一点目、博士課程学生の研究環境の改善は必須だと思っている。私は帰国子女だが、もともとアメリカの研究大学というのは、基本的に学費・生活費は大学側からサポートするのが当然という状況の中で、日本だと借金を背負ったりしなければいけないということで、これから10兆円の大学ファンドが運用されていくが、そういった運用益の活用先に盛り込むのが良いのではないかと考えている。研究環境の改善は必須。

もう一点、博士号取得者の働き方は、先ほど申し上げたとおり、単純なアカデミックポストではなく、民間企業であったり、経営者であったり、起業家であったり、多

様化していくのが必須という環境なので、それに合わせた育成カリキュラムへの転換は必須だと考えている。

日本の大学にダブルメジャー制度が無いのはとても問題だと思っていて、自然科学系の人政治を学んだり、経済を学んだり、経営を学んだり、逆に人文科学系の人AIを学んだりすることができない。私も経営者の方と接することが非常に多いが、例えば世界経済フォーラムの会合に行っても、PhDかつMBAの人が非常に多かったり、政策側で博士号取得者が多いとか、そういったダブルメジャー、多様化するキャリアに対して複数の専門性を持っている方が多い。逆に言うと、日本では少な過ぎるということの問題として感じている。

研究に関しての三点目、9ページ。基本的に大学の研究人材と企業に就職した社会人との新結合が非常に少ないと感じている。

こちらに示しているとおり、25歳以上の社会人が実際に学び始める比率が日本では非常に少なく、こういった人材の流動性を担保していくのは、非常に大事なことだと考えている。

イノベーションも基本的に新結合だと思っているので、異分野の方と新結合するとか、そういった流れを生み出す仕組みも必要だと思っている。

具体的には大学教員の兼業促進。特にアメリカだと、私のようなライフサイエンス系の研究者が起業することも非常に多い。秀でた人が突出する仕組みや、企業の人大学を守る仕組みが必要だと思っている。

10ページ、起業という観点。これは結構単純な話だと思っていて、私は花粉症だが、起業は花粉症みたいなもので、花粉の暴露量で花粉症が発症するように起業家にたくさん触れると起業を発症してしまう。なので、起業家との触れ合いの量しかないと思っている。起業家教育の拡充というところで、10人の起業家の中に1人入れたら、その人も絶対に起業する。そういう人を何人も見てきている。そういったところの環境整備が必要なのではないかと思っている。

11ページ、起業の中でも、特に大学発ベンチャーの起業というところでいうと、大学からベンチャーを作っていくときの障害がある。特にアメリカと比べて大きいという現状にあると思っているので、こういったところも環境整備が必要だと思っている。

12ページは完全に個人的な話だが、私自身、昨年、出産して、人を育てるのはどれだけ大変なことかと実感している。私自身、育休も取れずに、育児をしながら経営をしているが、遺伝子的にヒトは集団生活によって育児をする形になっているので、育児をする人だけに育児の負担がしわ寄せされてしまうのは、遺伝子と現在の社会の構造がマッチしていないということだと思っていて、育児支援なしに女性の社会進出はあり得ないので、社会全体で子育てを支えるような仕組みが今以上に必要だということを実体験として感じている。

実際、私の企業は、保育園の無償化をしているが、そういった取組の促進や、子育て世帯の税負担の軽減など、そういったことができるのではないかと思っている。

全体としては、企業の若者登用の奨励や、政策に関する委員の若者登用。

研究に関しては、研究者の待遇改善、キャリアの多様化に合わせた総合的な教育提供、新結合を起こす仕組み。

起業に関しては、起業家教育の拡充。

子育て世帯の支援で、私の感じている問題点を共有させていただいた。

(柳川座長) 続いて、御手洗委員から御説明をお願いします。

(御手洗委員) 1枚目は自己紹介で、1994年生まれで、今は27歳。高専を卒業して、その後、大阪大学に入って、量子コンピューターを研究し続けている。

去年の4月に博士号を取って、そのまま大阪大学の助教という形でやらせていただいているので、現状の博士課程の問題などを肌で感じたと思っている。

3ページ。私からの発表のポイントは、先ほどもあったが、科学技術を進めていくためには、博士号の取得者を増やしていかないといけない。そもそも理系の大学に行く人を増やすとか、博士号を増やすためにはどうしたらいいと私が考えるかということについて、お話ししようと思う。

その後、起業だが、私も量子コンピューターの測定をやっているので、在学中に起業させてもらった。させてもらったという感じが大きいですが、そういうことをするために、環境整備はどういうことをすればいいのかということについて話す。

4ページ。理系の人材を増やしていくことを考えたときに、現状、既に男性はこれ以上伸びないくらい伸びていると思っているので、やはり理系人材の伸びしろは女性だと思っている。高橋委員など、生命分野はある程度いるのかもしれないが、特に私のいる物理や、数学、電気、機械、情報、これらの分野では女性が非常に少ないと肌でずっと感じていて、例えば私がいたクラスは、40人の中に女性は1人しかいないとか、そのくらいの状況。大学に進学する時点で増やす必要があると感じている。

そういう意味で、女性にこういう物理や、数学、機械などハードコアな理系の分野に入ってきていただかないといけないので、それをやるためには、大人が中学生・高校生に向かって、女性がそういうことをするのもおかしくないということを見せないといけないと思う。それをするという意味で、アフーマティブアクションのようなものを取ってでも、女性をまず増やしていくことが大事ではないか。

次のページ。理系の進学者は、とりあえず女性を増そうという主張だが、博士号の進学者を増加させるという意味では、現状で博士号を取ろうと思う人は、相当研究が好きな人か、理科が好きでたまらないという人しか取れないような状況になっている。それは取れないというか、取りたいと思わない状況になっていて、なぜかというところ、現状、学部や修士で就活し、就職してしまうほうが圧倒的に楽で、かつ安定な職を得られる。ここが大事だと思っている、博士に進んだら、絶対に雇用も不安定で、生涯所得が増えるわけでもなく、就活も博士に行くと学校推薦などがなくなってしまって、楽がなくなるということ。しかも、一番身近な博士の若手指導教員は、すごく苦労してきたということを使うので、現状で博士が増えることはないと思う。

自分が思う最初の解決は、博士号を取得した人たちが、もっと簡単に受皿に入れるような状況、せめて修士で就活するのと同じくらいの楽さで企業に入れるような状況をつくっていかないと、博士号に進学する人は増えない。

太字で書いたが、博士取得者にも、一般的に日本企業がやっているポテンシャル採用を与えるか、あるいは企業の採用を完全ジョブ型に移行するか、この二択だと個人的には思っている。

先ほど経済的支援の話もあったが、経済的支援は、そもそも前述の問題が解決されないと、やったところで意味がない状況。

一つ、経済的支援の問題点としては、支援が決まるタイミング。

博士進学前から周りの修士の方々に比べて、かなり不安な日々を強いられ、博士に

優しくない環境になっているので、そこはもう少し早める等、改善していただきたい。

現在、阪大で助教になって思っていることは、私は幸いなことに任期なし雇用でやらせていただいている。正直、助教だと、後々早く出ていけという圧力のようなものを何となく感じる。やはり一番の問題は任期付雇用の問題。

一番の問題は、6ページ目の一番上に書いた、日本企業での人材流動性。日本企業での人材の流動性と、大学研究者の流動性では、明らかに大学研究者の流動性のほうがすごく高くなってしまっていて、アンバランスになっていると思っており、少なくとも、この期間中に実績を伸ばさなければ淘汰されていくことに大学だけになっていて、すごくつらい状況になっていると思う。研究者を特別な人がなれる職業にするのではなく、裾野を広くしていくことが大事だと思っていて、企業と足並みをそろえて、もっと研究者という職業が就職しやすい状況にしていきたい。

もう一つ、大学での研究で問題だと思っているのは、競争的研究費の比重が大きくてきつい点。特に大学における研究というのは、計画できるようなものもある。ビッグプロジェクトになっていけば、だんだんそういうものが必要だと思うが、個人型研究では、3年、4年などのスパンで計画できるような研究をするのは、なかなか難しい。研究者が様々な研究ができるように、研究費の総額を増やすのは難しいということとはよく聞くので、それができないのだったら、少なくとも競争的資金を減らして、色々な研究に使える費用に回してほしいと思う。

7ページ。企業と大学教育をどうしていくかという話。企業がジョブ型雇用になっていく中で、どうすれば良いかという話だが、大学で個別企業の人材を育成することは不可能だと思っている。例えば私が創業した会社の人材を大学に育ててもらおうというのは難しい。基礎はできるかと思うが、個別企業の人材を育成するというのは、やはり難しいと思っていて、私たちの企業でもやっているが、特に雇用関係のある長期的なインターンをやって、学生自身がこの企業に入るためには、その企業に必要とされているものは何なのかということを知る機会を設けるべきではないかと思う。今、普通の日本の大企業では、長期的なインターンで、しかも、雇用関係を持つというのはないと思うので、そういうものを是非やって、推進していただければと思う。

二点目の高専型教育というのは、個人的経験からの意見だが、高専という環境は素晴らしかったと思っていて、普通の高校生は大学受験をしないといけないと思うが、大学受験に縛られることなく、高校から専門分野に向かって学習をすることができるので、非常に良い環境だった。

理系の話から少し離れるが、高専型教育というのは個人的にはすごく良いと思っている。今は、工業高専が中心だと思うが、他の分野のものがあっても良いのではないかと思っており、是非拡充していけたら良いのではないか。

最後に大学教育一般の問題点として、現状では大学教員は、研究だけをしていたほうが、自分の職も得られ、職もなくならず、出世もできるということで、教育するインセンティブがゼロ。何らかの方法で教育に対するインセンティブを上げてほしい。

8ページ。起業を増やしていくために自分が大事だと思うのは、キャリアの多様化。例えば、普通の企業から独立して起業する場合でも、大学から独立して起業する場合でも、戻ってこられるところがあると安心して起業できると思うので、そこは戻ってきやすいような体制をつくるのが大事ではないか。

先ほど高橋委員からもあったが、起業というのが特別なことではないという認識を広めるのは大事だと思っている。私自身も起業というのはすごく特別なことだと思っていたが、大学の先生方から勧められて起業してみてから、起業家に会って、そんなに特別なことでもなかったと思っている。

また、普通の投資機関から調達が難しい分野、例えば宇宙や、最近だったら核融合などもあるが、そういう系統のものは国プロへの参画を促すことで、民間企業の立ち上げを促進するというのは、ありではないか。

企業における若者の活躍を促進しようということで、個人的には若者の活躍を促進させるというより、そもそも求められている能力を持っている人が活躍できる状況をつくってほしい。それをすることで、企業が求めている能力を持った人がその企業に入る。しかも、現在、若者というのは、少子化でどんどん減っている。それもあって、若者だけにフォーカスするのではなくて、そもそも求められている能力を持っている人が活躍できるような環境をつくることで、若者もそこで活躍できる状況にしてほしい。

9ページ。個人的な意見なのだが、私も1人目の子供が今年の12月に生まれ、研究者や、基本的にジョブ型の雇用をされている人、起業家の方々もみんなそうだと思うが、そういう方々が育休という形で、子育てで休みを取るというのは、実質問題非常に難しく、1年休んでいる間に世界を取り巻く環境が全く変わってしまい、周りの人も1年休んでいる間にどんどん成長していってしまう。そういうことで、自分が持っている能力が1年後には陳腐化してしまっていて、なかなかそこにたどり着けないかもしれない。同じ職務にたどり着けるかどうかというのは、非常に難しいところで、そういう意味で、育休等を取る前の能力で評価できるような仕組みがあると、ジョブ型を進めていったときの子育て支援につながるのではないか。

10ページ。まとめ。研究・教育に関しては、女性の理系進出を促進して、博士号の取得者を増やすためには、博士号に行くメリットがあるという環境をつくっていくということで、特に雇用の問題、修士で就職するよりも博士で就職するほうが良い職に就けるとか、安定した職に就けるとか、そうしたメリットが必要。

起業としては、キャリアの多様化。1回離れて、もう一度戻ってくるということが可能になるような状況をつくると良い。

最後に働き方。ジョブ型雇用を進めていけば良いのではないかと個人的に思っていて、ただ、ジョブ型雇用については、子育て等の育児支援が非常に難しくなることは、今、肌感覚として思うので、それができるような評価制度も一緒につくらなければならない。

(柳川座長) 意見交換だが、西村大臣から御発言いただく。

(西村大臣) 何点か問題提起的なことになるが、一つは、大学で博士課程に入ると、三つの道があるのだろうと思う。一つはそのまま研究を続けて教授になっていく、教育者兼研究者としてやっていくという道、二つ目は就職をするという道、三つ目は起業をするという道。それぞれの道にそれぞれの特性があり、自分のやりたいことも含めて考えられるのだと思うが、教授になれるかどうか、教えてもらう指導教官との関係など、人間関係も難しいところがあるのではないかと思う。

研究しながら起業するというのは、重点をどちらに置いていくかということで、やがては選択をしなければいけないのか。これは高橋委員がおっしゃっていたが、日本

の場合、経営を託せる人がいない。経営人材が少ない。普通、アメリカなどは起業をすると、研究者は技術の最高責任者になり、経営する人は他から連れてきて経営してもらおうというパターンのベンチャーが多いが、そういう人材が日本はなかなかいないということではないかと思う。そもそも経営する人材をつくらないと、研究や技術を中心にしながら、また、教育をやっていくというのは、難しいのではないかと思う。

もう一つ、問題提起的なことになるが、起業は当たり前だという雰囲気は作っていくとして、今、大学のファンドもかなり充実させ、兼業規制もかなり緩和してきているのだが、なかなかルールが明確でないという御指摘を先ほどいただいた。大きな風潮として、起業するのは当たり前だという環境は是非作っていききたいと思うが、規制改革、規制緩和は相当やっており、かなりのことはできるのではないかと考えている。その上で、具体的にこんな障害があるということをお教えいただければありがたい。

額はまだ小さいが、若手研究者への新しい研究支援として、700万円×約850人、約630億円を用意して、10年間支援をしていこうとしている。全員の支援はなかなかできないが、こういった枠組みをもっと広げていきたい。

また、企業が博士を採用したときに、何かメリットがあるような仕組みができないか、我々も様々な議論をしてきているが、なかなか踏み出せない。その辺りは関家委員などにお話を伺ったほうがいいかもしれないが、博士課程の人たち、優秀な人材をどう社会で生かしていくか。起業の道もあれば、就職してもらおう道もあるし、研究者・教育者としていく道もあるということ、この辺りは是非御意見を頂ければと思う。

最後に、私は男子校だったのだが、現状を見てみると、高校時代、圧倒的に数学ができる子には女性が多い。しかしながら、この人たちは、なかなか理系に進学せずに、最終的に文系に行く人が多いと思う。これも過去に議論したことがあるが、地方にいて地方の国立大学の理系にそのまま進学できる、東京の私学を含めて、いろいろな大学に進学できる仕組みをつくり、優秀な女性に来てもらうのももちろん良いのだが、東京に女性を吸収してしまうと出生率も落ちるし、結局、活躍する場面が少な過ぎるということにもなりかねない。国立大学は地方のほとんどの県にあるので、そこに理系で進学してもらい、そこで活躍するような枠組みを作れないか。その後、起業してもらってもいいし、もちろん最終的に東京とか、大都市に出るのも良いが、地方には技術を持った企業もたくさんあるので、そこと連携してもっと何かできないか。

また、高専にも女性で優秀な人はいて、これは東大の松尾先生がよく言われているが、香川の高専の女性の起業を松尾先生が指導し、手伝っている。優秀な女性、理系に強い女性をもっと活躍できるやり方がないかずっと考えているので、メンバーの皆様から何かあれば、教えていただきたい。

(柳川座長) 今の点についてコメントを頂く。

(高橋委員) 大学の兼業規程だが、昨年か、一昨年、大学支援フォーラムでも議論になったが、文部科学省は各大学のルールなので、各大学でやってくれと言うが、各大学から言わせると、ルールがばらばらだ。いまだに取締役になれない大学も結構多く、東大などはなれるが、その審査にもものすごく時間が掛かる。前例が無いから分からないということになる。結局、統一したルールなり、これだったら良いというものをお示ししてあげないと、各大学で一からルールを作っていくので、ものすごく大変。私も研究者から、ベンチャーを立ち上げたいという相談を受けるが、その辺りが非常にネックになっている。

あと、起業か研究かのどちらかを選んでいけないうことは全くないと思うが、現状はそうしなければいけない形だと思っていて、経営人材がいないという話もあると思うが、アメリカは経営者の中にPhD人材が多い。それはどこからつくっていくかという話なので、研究者でも起業できるような仕組みを国から大学に向けて発信していけないと、なかなか変わらないと思っている。

(御手洗委員) 今の兼業の部分だが、私も実はQunaSysという会社で役員をすることができない。役員をするための事務手続が面倒過ぎてやらないというのが現状だが、正式には役員ではなくて、無給の顧問という形でずっと活動している。そういうところは、先ほどの高橋委員の話にあったように、統一ルールがあったほうが楽になるのではないか。

(柳川座長) 法制度的に禁止されていないことと、実際、簡単にできることには差がある。

(高橋委員) 企業の副業促進も、結局、各企業の就業規則だが、経産省が旗を振ったら、そういう方向に行く。だから、大学も同じで、そういう旗振りがやはり必要だと思う。

あと、兼業して良いかどうかを考える時に、時間をちゃんと使えるのか、エフォートの問題を議論されることが非常に多いと思っているが、科研費でもどれぐらいこれにエフォートを割けるのかということがあがるが、50対50でやることが、120などになるわけなので、時間で考えるというのはどうかと思う。そういったところから変えていけないうと感じている。

(柳川座長) それでは、意見交換ということで、今のお二人の御発表に関する御質問でも構いませんし、あるいは自分はこうしているという点でも。今日のテーマはいろいろあるが、主には起業と研究。どなたかからあれば。

(田中委員) 私はお二人の意見に大賛成だ。文部科学省の大学発のベンチャーについて調べたところ、そもそも大学発ベンチャーの設立の数の減少の原因について、大学の主な意見としては、職員や、学生の起業意欲、ベンチャーの関心の低下、薄さと書かれていた。そこが一番強調されていて、個人的には、個人の関心・意欲が低いというのは、制度面や構造的な問題。例えば、先ほど高橋委員がおっしゃったように、兼業のルールがばらばらというのは、制度によって人材の流動性にかかなり歯止めをかけていると思っている。つまり本人の意思の問題ではなくて、制度的、構造的な問題であることから、先ほどもお二人がおっしゃったように、政府が旗振りをしていけないうと、構造は変わっていかない。

私はITなどの側だが、兼業や、副業の流れというのは、もはやIT企業では当たり前なので、大学側が兼業できない制度を未来に残すというのは、すごくナンセンス。政府の指針を示して、構造を変えていく必要があると思っている。

先ほどの議論にはなかったが、若者の登用に関しても強くしていただきたい。高橋委員は1割、2割の若者の登用を義務化するべきだとおっしゃっていたが、私も思っている。内閣府の方々が事前に若者の意識をまとめてくれていて、その中で、若者の意識はすごく低いと書かれていたが、そもそも年功序列的な考えによって、私たち若者が意思決定層に自分の声を反映できないことや、そもそも意見を言うことができないことで、私たちは未来に希望を持ちにくいと思っているので、今回の若者円卓会議という場所から、別のところでも若者が活躍できるような、意思決定層に反映できる

ような仕組みを義務化するべきだと思う。

（土肥委員） 一点目、起業に関して、唯一静岡から参加をしているので、地方的な目線で発言したい。起業は確かに大事だと思うが、地方都市において、今、求められているのは事業承継だと思っていて、最近、私のところにうちの事業を承継してくれないかという相談がたくさん来る。例えば、ほとんど黒字の、ビル管理をされている方や、クリーニング屋。黒字だが、事業承継しなければいけないということになっているのは、経営者が育っていないということ。現在、そういう経営層は、どちらかというと、起業や、都内に出てきたりということになっていて、地方から経営ができるような人材が流出していったり、別の方向に目線が行っているということがあると思うので、もちろん起業も大事だと思うが、今日の論点の一つとして、事業承継をどう促していくのかということも大事だと思う。

黒字企業であれば、20代や、30代のしっかりと経営学を学んだ人材や、経営的な視点を持った人材であれば、経営していくことができるのではないかと考えている。もちろん今回のコロナ禍などもあって、事業構想を変えていかなければいけないということもある。

黒字と言ったが、例えば伝統産業のような地方の基幹事業をやっているところに経営者がいない。黒字で、続けられるのに、経営者がいないということでなくなってしまふことを社会課題として捉えていかなければいけない。

もう一点、先ほど企業の経営層、あるいは審議会の中に参加を義務付けることで高橋委員からも御意見があり、それには賛同するところがある。私が最初に、いわゆる有識者会議に出たのは、大学2年生の時に参加をした静岡市の青少年問題協議会だったと思う。様々な自治体の中で若者の参画を義務付けていたり、参画の機会を与えるところがあると思うが、実際に会議に参加してみると、大学の先生や、様々な組織の代表がいる中で、大学生がぼっと放り込まれて、自由に発言してくださいとなると、なかなか発言できない。

ある意味、私は大学生の時からそういう場に参加していたので、今日、こうやって発言を求められれば、発言ができるが、それを制度としてつくれば、全て解決するとは思わない。根本的には、若者の声をどのように自治体や、企業の中に取り入れていくかということの一つの施策として、そういった自治体の審議会に入れていくことも施策としてはあり得る。

もっと別の形で、例えば愛知県の新城市というところでは、若者議会というものをつくって、若者たちの議会の中で、予算を1,000万円持たせるような事例もあるので、若者は若者同士で話しやすいようにし、大人と話すトレーニングを行うことや、今回の先生のように、間に仲介者のような方に入っていただく等、様々な工夫が必要なのではないか。

（関家委員） 感想になるが、御手洗委員から高専型教育の可能性についてお話を聞いたことが個人的には興味深かった。高専から卒業された方の話は聞いたことがなく、若い時から専門性を高めることができるため、キャリアを考える時間がより長くなると思った。

お二人とも理系の博士課程から博士号を取得されているが、私は文系の博士号を取得しているので、その経験から考えると、文系の博士課程に進学して、何か起業するという事に結びつくか少し疑問に感じた。文系の博士課程の学生のキャリアを考え

る際には、理系とは分けて検討する必要があると思った。私は学習院大学大学院で博士号を取得したが、博士後期課程の人数が少なく、キャリアについて話し合える人もいなかったため、大学を超えて同じような悩みを分かち合えるような機会があればと考えている。

（和田大臣政務官） まず高橋委員にお伺いしたいが、起業マインドと花粉症は本当に良い表現だと思っていて、私も総合商社に20年勤め、インドに5年駐在して、そこでいろいろな個人事業主の人たちと会って、それに刺激を受けて、国会議員という個人事業をやっている。

一方で、起業のタイミングが重要だと思う。大学時代に起業家の方々に会って起業された、ということだが、もっと早いうちに起業家の方々に触れるとか、起業というオプションがいろいろな方々にあるということ、いろいろな場で認識できたら良いと思うのが、どういう形が良いと思われるかということをお伺いしたい。

また、御手洗委員からは、規模の大きな国のプロジェクトをやりたいというお話があった。政府のプロジェクトで日本版SBIIR (Small Business Innovation Research) というのがあって、アメリカのSBIIRを模している。ただ、残念ながら、これは政府調達につながってなくて、仮に政府が社会課題を提示して、いろいろなベンチャーの方々が手を挙げて、政府調達に紐付いていたら、モチベーションを上げることがあるのだろうか。ベンチャーでゼロからスタートした時に、ゼロからの立ち上げは当然大変だが、例えば国が積極的にベンチャーの成果物を政府調達していくと、ベンチャーとしても政府調達をしてもらったという、クレデンシャルがつく。そうすると、一気にベンチャーが増えると考えられ、アメリカではそういった運用の中から、例えばお掃除ロボットのルンバのアイロボットのようない企業が出てきたこともあり、大幅にベンチャーとしてのモチベーションが上がるか、また、ベンチャーが増えるかというところの感覚について、お聞かせいただきたい。

（高橋委員） タイミングだが、私は大学になってからでも遅くはないと思っていて、実際に私は京都大学にいたが、その時は一切考えたこともなかった。大学院に行って、たまたま研究室の先輩で起業家がいたので、そういう選択肢があるのだと思って、話しているうちに起業してしまったという感じだが、全く遅くはない。

ただ、一方で、そういう選択肢があるというのは、幅広い年代に行くことは良いと思っていて、最近、高校とか、中学校から、起業についての講演をしてほしいという依頼もあるし、そういった取組をされている学校も結構増えているし、そういったところの支援とか、中高生向けの起業家教育をやっている民間企業への支援とか、そういったところも非常に効果的だと思っている。

（御手洗委員） 国が積極的にベンチャーの成果物を政府調達することでベンチャー企業が増えるのかどうかという質問については、個人的には増えるのではないかと思う。国がやることによって、民間の資金も流入してくるという部分は非常にあると思うので、そういう意味で、その分野に起業しやすい環境というのはできるのではないか。

（赤澤副大臣） メインテーブルについている出席者の中で、昨年の12月に唯一還暦を迎えている最年長者として、いくつか感想を申し上げると、お話を聞いて希望を持った。

高橋委員のおっしゃっていたことは、政策意思決定の場に若者委員を複数人登用し

るとか、あるいは起業は花粉症にかかるようなものだということはすごく大きなことであり、全く同じことだと思うのは、御手洗委員のおっしゃった、例えば女性活躍で女性を増やそうとしても、ロールモデルがないので入っていかないという問題。

そうした中、私が希望になると思ったのは、仲間が何かの拍子にどんと増えるなど、ロールモデルができれば、どこから一気に離陸するのではないかと考えて、例えば女性の割合を何らかのやり方で2割や3割達成できれば、そこから先は上手く回るのだろうと思って努力しているが、本当に苦労している。

私は金融庁の副大臣も兼ねており、コーポレートガバナンス・コードなどを、まさに今、改訂しようとしている。その中で、どれだけ色々書き込めるか、要するに様々なステークホルダーにとって良いものでなければいけないから、株主や経営者だけにとって良いものではなく、働く人の賃金をアップしてくれというものを入れ込む、あるいは経営者には多様性が要するというので、できるだけESGの要素などを入れて、女性も入れてほしいということをしつこく主張して盛り込もうとしている。

例えば、女性活躍推進法などでは、見える化の努力をして、経営者にどれくらい女性がいるかなどを開示しようとするが、見える化をしても駄目なのは、横並びで見て女性経営陣は少ないから、現状で大丈夫という感じで何も動かないこと。世界的に見たら完全に遅れているのだが、日本企業は、周りを見ても何となくみんな横並び。先行してGPIF、年金基金なども多様性がない経営陣の会社の株は買わないと決めてしまえば急激に働くとは思いますが、そういう感じにはなかなかならない。

しかも、最近は「赤澤さんは何も知らない、女性の割合は増えてきた」と言われるのだが、どこで増えているかというのと、みんな監査役になってしまう。執行役の方に女性が入らないのだが、「女性を増やしました」と言われてしまう。そうすると本当に手ごわく、執行役に女性が2割や3割いる状況が普通になれば、どこかで一気に離陸するので、そこに向けて一生懸命やっているが、政治の世界でも上手くいかないという悩みを抱えながら、前には進もうとしている。遅々としてしか進んでいない点は申し訳ないが、問題意識はかなり共有をしている。

先ほど高橋委員がおっしゃっていたように、外国の経営陣は、知財紛争などの場に弁護士出身のCEOなどがそのまま出てくるという話で、日本の経営者では戦えない。別の勉強会でも同じような話をしており、変えなければいけないことは分かっているが、現状は簡単には変わらない。政治の中でも、西村大臣をはじめ、和田政務官もそうだが、分かっている若手の政治家は全力でやっている。先が見えない中でも一生懸命戦っているのだということで、私は、あるところまで行けば、一気に若い力が爆発するだろうという期待を持ったことと併せて、皆さんの期待がなくならないよう、一生懸命やっているということを申し上げておきたい。

(柳川座長) 会議の議論を毎回まとめていくので、手短かにまとめる。

非常に重要な御指摘を何点か頂いたと思う。私自身が非常に重要だと思うのは、大きな話では、若者の意思決定という話。それから、子育てや育休。この辺りのサポートがないと、若い世代、特に女性は活躍が難しいというのは、非常に重要な御指摘だと思う。

副大臣のお話にあったが、簡単に解決できない問題もあり、大きな課題、ある意味で日本の社会の構造的な問題に関わってくる部分もある。だからといって、ここで発言しないということでは全くなく、そういう大きな課題に関しても、積極的に御発言

を頂きたい。そういった大きな話に加え、個別具体的に少しでも変えられるような話があれば、そこは具体論として話していくということが必要で、両睨みで議論を進めたいと思う。

大きな話では、年功序列的な話が非常に大きなネックになっていて、若い人に簡単に意思決定をさせられないし、会議体に出てきても、皆さんもそうだと思うが、上の人がいる中では、先ほどお話があったように、どうしても上のほうの人に反対するわけにもいかないような構造があるのだろうと思う。

これを変えていかなければいけないと、現在は、起業というのが一つの形であって、若い人たちが自分で意思決定ができ、自分で変えていくことができるということだと思う。ただし、大企業の中でもできるだけそういう若い人に意思決定がされるような構造に作っていかねばいけないのだろうと思う。

もう一つは、ジェンダーの問題。あるいは子供の科学技術に関する教育に関心を持ってもらわなければいけないのではないかと、非常に大きな課題であり、少しずつ変えていかなければいけないポイントだと思う。

その点で、具体的に出てきた話として、主には研究と起業という話があり、どちらかというところ、研究分野での起業を促進するところと、議論が少し盛り上がったように、大学の研究者が起業しようとするときに、もう少しルールを明確にして、あるいは場合によっては、もう少しサポータティブな政府のガイドラインのようなものを出していくことで、そこが一つの起爆剤になってくるのではないかと。

もちろんそれは純粋な起業だけでなく、先ほど出てきた事業承継みたいなところも含めてサポートすると、そちら側にポジティブに政策を強く押し出していく意味でのガイドライン的なものの役割は、具体論としての意見が出てきたところだと思う。

また、人材の流動化をどう進めていくか、大学の話は私も多くあるが、キャリアの多様化に合わせた教育内容をどうしていくか、手厚いサポートがもっとないと、研究者になりにくいとか、この種の話も具体的に出てきたと思う。

これは今日で終わるわけではなく、全部の問題につながっていると思う。次回、次々回等で引き続き御発言を頂いて、あるいは問題提起をしていただく中で、良い形でまとめていければと思っている。

以上で第1回「若者円卓会議」を終了する。