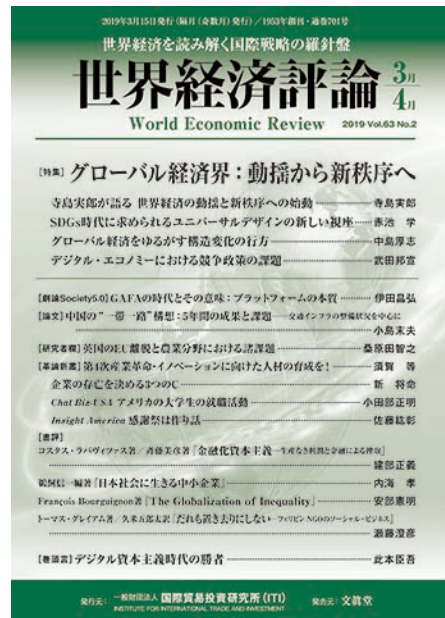


本論文は

世界経済評論 2019年3/4月号

(2019年3月発行)

掲載の記事です



世界経済評論

定期購読のご案内

年間購読料

1,320円×6冊=7,920円

6,600円

税込

17%

送料無料

OFF



定期購読
期間中

富士山マガジンサービス限定特典

※通巻682号以降

デジタル版バックナンバー読み放題!!



世界経済評論 定期購読



0120-223-223

[24時間・年中無休]

お支払い方法

Webでお申込みの場合はクレジットカード・銀行振込・コンビニ払いからお選びいただけます。
お電話でお申込みの場合は銀行振込・コンビニ払いのみとなります。

Fujisan.co.jp

雑誌のオンライン書店



第4次産業革命・イノベーションに向けた人材の育成を！

山梨学院大学国際リベラルアーツ学部 (iCLA) 副学部長・教授, タリーズコーヒージャパン(株)前取締役副会長 須賀 等

1. 憂慮される日本のベンチャー・イノベーションの実態

昨年10月都内虎ノ門ヒルズで開催された大規模な「有望技術ベンチャー」と主に名だたる大企業多数のマッチングの場としてのオープン・イノベーション推進の為のフェアにお邪魔する機会があった。主催者側（後援と称してはいるが）の経産省・NEDO・JETRO・日本政策金融公庫・中小企業基盤整備機構等々、名だたる政府機関のベンチャー応援団そろい踏みで何と会期中1万人を超える参加者があり大盛況だったとのことだ。だが、場の盛大さに比べその中身となると、参加「有望」ベンチャーはどれも本当に世の中に挑戦し、既存産業秩序をひっくり返すようなイノベーションを世に問うという強力な技術ベンチャーというよりは、既存技術のスマホアプリを工夫して新商売を始めるといった感じの、大企業の庇護を求めるひ弱な小ぶりかつお行儀の良いスタートアップがやたらに目についたのが否めないと感じたのは筆者だけだろうか？

例えば同様の催しが Silicon Valley で行われた場合のベンチャー側の気宇壮大な熱気と、それに呼応するオープン・イノベーションを求めるスポンサーのダイナミックな対等な立ち位置での交流が、虎ノ門では余り感じられず、スポンサー側（プレゼンを聞く側の聴衆の大企業やスポンサー関係者）の立ち位置もおとなしく小ざっぱりとした日本の真面目なサラリーマンが真剣に自社の何かプラスになるような内容を求めてやたらにPCを打ち、ノートをとって（戻ってから上司に報告書を書くことが大変重要なのだろう）いる者が多

く、自らリスクを取り、登場ベンチャーとその場で交渉し意思決定してコラボの話をもとめ上げるような凄腕の本来のエンジェルや投資家・VCといった人たちとは雰囲気は全く異なるものだった。何人参加者であろうと、こういった催しで本当に具体的な連携や出資話をぐいぐい進め成功物語を紡いでゆく Silicon Valley の類似会場の雰囲気からはほど遠い感じは、そもそも我が国にはそういった本当の意味での Mentor, Accelerator, Investor, VC といった十分な独自の感性と評価能力を持ち、自らの手がネで果敢にリスクをとり出資や提携を実行してゆく訓練も経験も積んだプロが極めて少ないことが、我彼の大きな違いで、筆者がこの会場で感じた違和感の大きな原因だったのかと思う。所詮、主催者側がお役所中心で税金でこういったベンチャー関連の促進イベントをやって盛り上げようとする自体が、ベンチャーの本来の在り様とは最もかけ離れた話であろう。もっとも日本ではこれを凌駕するような民間の企業や個人・団体が非常に少ないからこれでもやらないよりましなのかもしれないが……。それにしてもこういった官制の「ベンチャー推進・支援」の結果、一体どれだけの日本のGDPを上向かせるような突き抜けたベンチャーが育成されて来たのか、またそもそもそういった人材がベンチャー業界に入ってきているのか、その過去数年以上に亘る検証も是非してみるべきではないか？ この中から Silicon Valley クラスとは言わぬまでも、せめて次の日本電産・楽天・ソフトバンク・ユニクロ・メルカリといった程度の相応のスケールのあるベンチャーは果たして生まれて来つつあ

るのだろうか？ 最近日本国内でのベンチャー投資は金額的には Silicon Valley には全く及ばないながら、VEC（ベンチャーエンタープライズセンター）の最新データによると、2017年のVCの国内投資は過去最高の1257億円と、過去の2016年の950億円、2015年の738億円、2014年646億円を大きく上回ってきているが、質的に今後大きく社会にインパクトを与える可能性のあるものは毎年余り多くないのが現状だ。

近年第4次産業革命（IoTとかAIとかであろうが）やイノベーションという言葉が日本中のビジネス界でかまびくしく喧伝されているが、これらはほとんど全て近年欧米で出てきたものの後追いで、日本のベンチャーや産業界が世界に先んじて勇猛果敢にリスクを取りリーダーシップを確立してゆきそうなものは一体どれだけあるのか？ そもそもそういったイノベーションがこれまで技術革新の実績を持つ大企業から近年次々と出てきているのだろうか？ 戦後復興期に世界をリードしたSONYやHONDAのような輝かしい技術革新や強力なベンチャーに伍するものとしては、今の日本で見られるのは一部の炭素繊維他の素材産業、電子部品技術、等の要素技術であり、それにノーベル賞受賞者をかろうじて出し続けている一部生化学・医学分野くらいで、大きなプラットフォームを提唱する技術力のある企業は大企業にもベンチャーにもずいぶん減ってきていないか？ またそういったマインドセットが競合他国に比して劣後していないか？ いわば総体としての日本のイノベーション力の劣化が、世界の競合諸国に比べ、少しばかりのベンチャーの掛け声では追いつけない、危機的な状況に達しているという認識が関係各位に共有されていないのではないだろうか？

良く言われる基礎研究の凋落は日本の科学技術論文数が主要国の中で唯一減少傾向にあり米国 National Science Foundation (NSF) の2018年の発表によれば日本の論文総数は世界3位であっ

た2006年対比で印・独・英の各国に抜かれ、今や中・米・印・独・英の後塵を拝する6位に後退してしまっている。過去2005年位までは日本はずっと米に次ぐ2位であったのに比べやはり非常に基礎的な部分で大きな劣化が起こっているであろう。また被引用論文数でも2011年以降中国に抜かれ現在米・EU・中の後の4位になった。こういった研究能力の劣化は回りまわって超強力技術や大型ベンチャーの創出に大きな影響を及ぼし始めていると言っても過言ではない。

2. 今後のベンチャー・イノベーション強化への提言

これらの根本原因の一つには勤労人口の急激な減少による若手優秀研究者の絶対的な人数の不足、そして基礎研究を軽んじ目先の小ぶりな利益・効率を求める日本の大企業・学界・それに政府自体の学術教育施策の誤った風潮とそれに伴う次世代の科学技術の種の蓄積・在庫の減少であろう。一方で壮大なビジョンを描くような人まねをしない独自の価値観で考え動く人材の育成を許さず、むしろそういった人材を排除する社会全体の風潮が特にここ10年以上顕著に見られており、これが大きく社会の活力を蝕んできているのではないのか？ 多くの武勇伝をもつ本田宗一郎氏や盛田昭夫・井深大両氏ら、最近では日本電産の永守重信氏やソフトバンクの孫正義氏に伍する野心溢れる新たな事業家・起業家を最近の日本で探すことはなかなか難しい。高い教育経験をもちつつ、荒削りでも確固たるビジョンで未来の社会をめざし多少の向う傷は問わぬテスラのイーロン・マスク (Elon Musk) 氏や Amazon のジェフ・ベゾス (Jeff Bezos) 氏に匹敵するようなスケールのある若手起業家・事業家が今の日本の大企業にもベンチャー業界から近年なかなか出てこないのはどこにその理由があり、解決策はないのだろうか？

今の日本の上記のような現状に対する筆者の考

える処方箋は次の3点に集約される。

- a) 現状の大学教育での目先の促成職業教育的な人材育成・教育方針から、物事の本質や深い思索を求める、リベラルアーツの大改革と高度な基礎科学技術研究・発展の奨励とその積極的環境づくり
- b) 若手・中堅の優秀人材の海外からの積極招聘と日本への帰化の促進
- c) 大企業・官庁に縛られている若手優秀人材のベンチャーや先進的企業への移籍・移動の流動性の制度的容易化

a) 大学教育での人材育成

筆者はもともと三井物産で24年キャリアを積みその後ベンチャー業界に転じ三井グループ系VCの社長を経て、タリーズコーヒージャパン社を創業時より投資・育成し同社取締役副会長・特別顧問を合計17年務め上場後伊藤園に会社売却、現在は伊藤園傘下の成功ベンチャーに仕立てあげ、さらに2006年以降は大学教育に携わってきており、現在は山梨学院大学の新設の国際リベラルアーツ学部(iCLA)で副学部長・教授を務めている。その中で人材の育成とはつまるところ他人の指示に従い言われた通りのことしか正解はないと信じ込み既存秩序や制度に波風立てず素直に迎合する者ではなく、自分の頭で考えリスクをとって行動し、試行錯誤の末に自らの責任で結果を出しそれを享受する「とんがった」タイプの人材こそが何の分野であれ新しい社会やイノベーションをリードしてゆくと考えている。

iCLAでの教学の理念はCCIGと言い、

Critical (教えられた物事を鵜呑みにしないで、自らの頭で批判的に考え実行する)

Creative (常に他人のまねごとではなく、独創的に物事を考え実行する)

Independent (独立した責任ある個人として自らが自らの判断で行動する)

Global (狭い地域や一国の枠組みにとらわれず、常に地球市民としての視点を持ち、多国

籍の環境でも縦横無尽に活躍する)

としており、これを多国籍の全教職員が共有している。iCLAでは公用語英語、教員の75%が外国人、正規学生も日本人と外国人(30か国以上)半々程度、世界各地の有力提携先大学への1年間留学・単位取得必須、1年生は全員国際寮義務付け、心身両面での鍛錬、さらに学者志望者でなくてもできる限り海外含む大学院の修士課程以上への進学奨励等従来の日本の高等教育とは大きく異なるが、国際的にはこの考え方はごく普通に受け入れられている。履修内容は古代ギリシャからの伝統をもつ米国型の本格的リベラルアーツ教育を全て英語で行い小人数クラス(1学年は定員60名)で教員・多国籍学生との議論を通じ切磋琢磨しつつ社会科学・人文科学・自然科学・基礎科目・日本研究・体育を各分野別に万遍なく履修する(専修はあり高学年になるに従い絞り込む・教科内容は現在一部改定準備中)。いわば日本の旧制高校の現代版の国際化したものとも言えるのだろうか? iCLAには、中には理系の学生も入学してきているのが、現在の日本社会でのリベラルアーツ教育への飢餓感を代弁しているのかとも考えられる。

日本の大学教育がこういった形で強化され、少なくともいくつかの大学での卒業生が国際的にも国内でも高く評価され始めると、日本の多くの高校もそれに合わせ徐々に変化し始めるのではないだろうか? なお、英語について近年TOEFLや英検等の民間試験導入に受験生に不公平が生じる等意味不明な理屈で拒否反応を示す東大のようなやり方は、高校生の英語学習を日本式のガラパゴス英語にとどめる非常におかしな発想で、英語力を測るのに従来の日本式の大学入試では国際的に先ず無理であることを既存の大学は理解できないのであろうか? それがとりもなおさず、大学入学後の学生の英語力の低さの原因ともなり、英語論文作成や読了にすら悪影響を及ぼす。せめて民間試験でも従来の大学入試型の英語でも自由に

受験生が選択することを認めれば、おのずからどちらがホンモノで良いものかは受験生が判断するであろう。

また今般のノーベル生理学・医学賞受賞者の京都大学の本庶教授が昨年12月3日の日本経済新聞のインタビュー記事で「イノベーションの基礎は学術だ。学術が希薄で技術導入だけやっても、やがて枯渇するのは明らか。日本の学術が明治から始まったとすれば、150年でようやく花が咲いた」「基礎を固めるのは時間がかかる。次の150年をどうするのかという視点で考えるべきだ。日本が浮上するために、かなり思い切ったことをやらないといけない。もっと徹底的にしっかりとした学術を育てないといけない」と述べられ、直ぐ利益や結果に繋がらない「馬鹿げた」研究にも十分な資金を供給し育成する必要性を述べられたが、これも先の日本発の科学技術論文の減少ともつながる、極めて重要な指摘である。

b) 優秀人材の海外からの積極招聘と日本への帰化の促進

人口構成のデータは非常に将来への予測がしやすいものだが、現状の日本の特に勤労人口の圧倒的減少傾向は、世界にも類をみない危険な状況で、東京以外の多くの地方はそもそも勤労人口の絶対数が足りず、生活の存続さえ危機に瀕している場所も多い。先般論議を呼んだ外国人労働者受入れ拡大に向けた出入国管理法改正に見るように、今後の人口構成を考えれば年間最低でも100万人（30万人程度では全く不足する）の優秀な若手・中堅移民を選抜的に積極招聘し、彼ら・彼女らが家族共々日本に帰化しやすいように日本語教育や子弟の学校への編入や支援等、制度的にも環境を早急に整える必要がある。大学や研究職でも優秀な外国人をできるだけ増やし、国際的にも十分受け入れられる水準のものに至急つくりなおす必要がある。さらに良質の移民が日本に根付けば税金や社会保険料も納め、これらの財政にも大きな貢献をすることも期待できよう。そもそも

欧米各国の移民比率は10-20%程度が普通で、日本の1-2%と言う数字は先進国では見られない水準である。今後アジア各国も成熟化すると各国間での移民受け入れ競争がさらに激化が予想され、今から日本もイノベーションや新規ベンチャーの発展の為に、大幅な開国をすることが必須となる。既に現在でもこれまで日本に研修や留学の名目で長期滞在者の多くを占めていた中国出身者は日本への指向が頭打ちになってきている。

c) 大企業・官庁に縛られている若手優秀人材のベンチャーや先進的企業への移籍・移動の流動性の制度的容易化

日本では今でも終身雇用・年功序列の幻影が一部大企業や官庁に残っているが、問題はそうして安定性を餌に集めた優秀な人材が、その企業・組織で実力を十分に発揮できなかつたり、組織そのものが時代に適合しなくなつたりしても簡単によりfitする新興ベンチャーや別の先進企業への移籍が退職金制度や社会保障制度等で不利になり、実行しにくいことである。Portable年金というのもまだ十分な普及がなく、退職制度も長期勤務者が優遇される中で、優れた人材が一部大企業や官庁に囲い込まれ新たなイノベーションを起こすベンチャーや先進企業への移籍が、近年多少改善されてはきたとは言ふもののまだまだ他国に比べて困難で制度的にも不十分である。この問題こそまさしく行政側が種々施策を打ち、只でさえ稀少な人材の最大限の社会的活用に向け、例えば有力ベンチャーへの移籍の際の給与水準の補填や、年金はどこに勤務しても将来退職時までと同水準が不利益なく確保できる等、色々な優秀人材の流動化が進むような制度的支援を考えるべきであろう。ベンチャー業界にそうした優れた人材が大勢移動すれば、その水準も高まり、大きく成功するベンチャーも増えてゆくことが予測される。現在でも成長ベンチャーの最大の悩みの一つが慢性的な人材不足であり、この問題の早急な解決が必要だろう。（すが ひとし）