

新たな国際課税ルールであるグローバルミニмумタックス制度案のポイントと日系多国籍企業のTo Do

KPMG税理士法人 M&A/グローバル・ソリューションズ パートナー・税理士 吉岡 伸朗 氏

はじめに

2021年7月1日の歴史的な合意により、2021年8月31日現在、世界のGDPの90%超を占める134カ国・地域が、国際課税ルールの改革の枠組みを示す声明を承認しました*1。これらの国・地域は、当該国際課税ルールの改革についてこれまで議論してきた合計140カ国・地域で構成されるOECD/G20包摂的枠組み(Inclusive Framework on BEPS、以下、「IF」)のメンバーです。声明では、改革のための2つの柱(市場国へ課税権を配分する、いわゆる「第一の柱」、および本稿で概説する「第二の柱」であるグローバルミニмумタックス制度)に係るアプローチの合意に向けた主要な条件や、2021年10月のG20財務大臣・中央銀行総裁会議までに包括的な合意を行い、2023年に新たな国際課税ルールを発効させることを想定していることが示されています。本稿では新たな国際課税ルールの2つの柱のうち第二の柱と呼ばれるルール(グローバルミニмумタックス制度)について概説します。

重要なポイントは以下の通りです。

- ・最低税率(実効税率ベース)は、15%以上
- ・対象所得から、有形資産(簿価)と支払給与の5%以上を除外(当初5年間は7.5%以上)
- ・米国GILTI税制(米国のグローバル軽課税無形資産所得合算課税制度)との共存の条件を検討
- ・実施目標:2022年各国国内法改正、2023年実施(導入は各国・地域の任意だが日本は導入予定)

第二の柱の概要

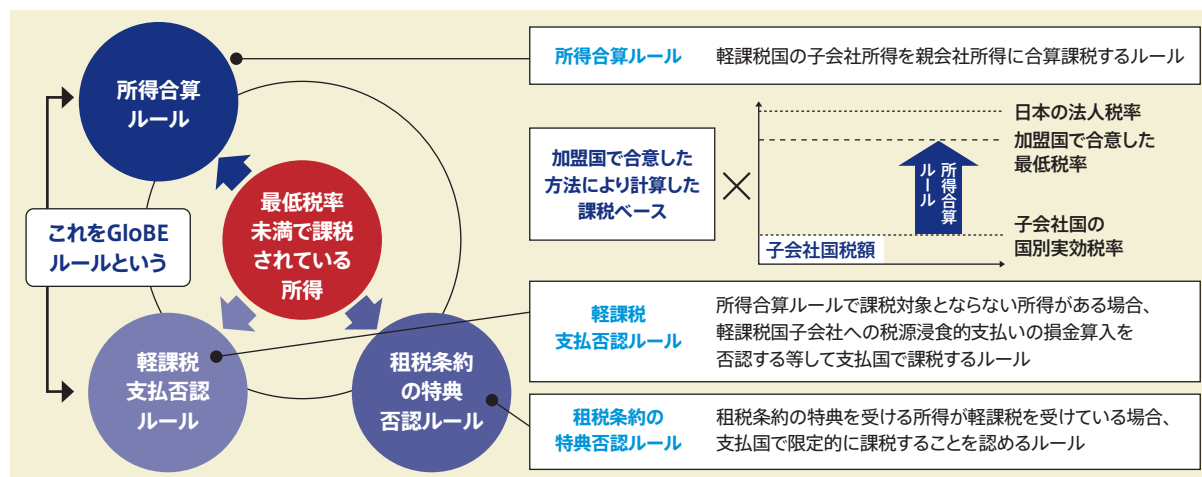
1. 全体の設計

声明では、第二の柱を次のように説明しています。

【1】以下の各国国内法のルール

(次ページに示す①と②をあわせて、Global Anti-Base Erosion Rules、GloBEルールという)

図表1.「第二の柱」の内容



(出所) KPMG税理士法人

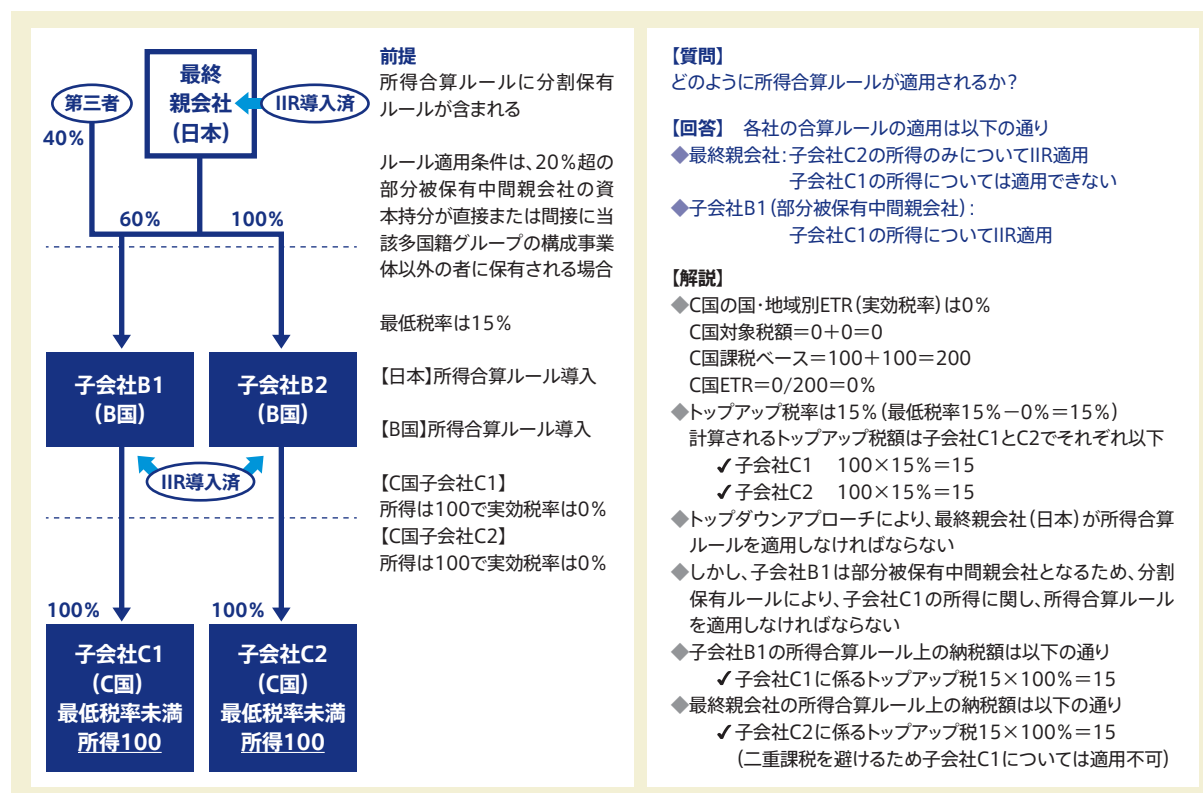
- ① 多国籍企業グループ内の構成事業体の軽課税(軽課税かどうかの判断は国・地域別の実効税率と最低税率を比較する。以下②においても同じ)の所得に対して親会社に最低税率までの上乗せ税(トップアップ税)を課す所得合算ルール (IIR: Income Inclusion Rule)
- ② 構成事業体の軽課税の所得がIIRの下で課税対象とならない範囲で、税務上の支払控除を認めない、または同等の調整を要求する軽課税支払否認ルール(UTPR: Undertaxed Payment Rule)

【2】租税条約上のルール(STTR: Subject to Tax Rule) :

最低税率(7.5~9%の税率)未満で課税される利息、ロイヤルティ、その他の関連者への一定の支払いに対して、当該最低税率と、対象となる支払いに対して支払先の国・地域で適用される税率の差分まで、支払元の国・地域(所得源泉地国)で限定的に課税することを認めるルール(STTRに基づいて支払われた税金は、GloBEルールの下、考慮される)

声明では、IIRのトップアップ税の課税は、多国籍企業グループの所有権の連鎖の最上位に位置する最終親会社(UPE: Ultimate Parent Entity)の所在国・地域、または最上位に近い事業体の所在国・地域で優先して行われるというトップダウンアプローチを採用し、80%未満の株式保有率の場合には分割保有ルールが適用されるとしています(図表2)。

図表2. 分割保有ルールの適用イメージ



(出所) KPMG税理士法人

さらに、UTPRIは、合意された方法に基づいて、UPEの所在国・地域に所在する構成事業体を含む軽課税の事業体のトップアップ税を支払者所在国に配分するとしています。

声明では、GloBEルールを「共通アプローチ」として表現していますが、これはIF加盟国・地域はGloBEルールの採用を強制されないものの、他のIF加盟国・地域によるGloBEルールの適用(指定されたルールの適用順序および合意されたセーフハーバーの適用を含む)を受け入れなければならない、ということの意味しています。IF加盟国・地域は、GloBEルールを採用する場合、第二の柱で合意した内容に沿ってルールを実施・運用することに同意することになります。

2. 適用範囲

GloBEルールは、BEPS行動13(国別報告)で定められた7億5,000万ユーロ(約1,000億円)の閾値を超える年間総収入額を計上している多国籍企業グループに適用されることが声明で示されています。ただし、日本を含む各国・地域は、自国に本社を置く多国籍企業グループのうち、収入がこの閾値を下回る企業にIIRを自由に適用できるとしています。なお、多国籍企業グループの最終親会社(UPE)である政府事業体、国際機関、非営利団体、年金ファンド、投資ファンド、またはそのような事業体、団体、ファンドが使用する保有ビークルは、GloBEルールの対象外とされています。また、OECDモデル租税条約における当該所得の定義を用いて、国際海上運送所得をGloBEルールの対象外としています。また、「対象外」という直接的な位置付けではありませんが、声明は、IFが国際的な活動の初期段階にある多国籍企業グループを適用対象から外すことを検討していると述べています。

3. 最低税率

声明では、GloBEルールの目的上、最低税率を「少なくとも15%」と規定しています。

4. カーブアウト(適用除外)

GloBEルールでは、有形固定資産の簿価と支払給与に対するマークアップとして決定される金額をGloBEルールの課税ベースから除外する、実体による定式的な適用除外(Formulaic substance carve-out)が規定されています。このマークアップ率は、GloBEルールが適用された最初の5年間は7.5%以上、その後は5%以上と想定されています。また、IF声明では、デミニマス除外(対象国の税引前利益が一定金額未満の場合や、グループ全体の税引前利益の一定割合未満の場合の適用除外)を規定するとしています。

5. 米国GILTI税制との共存

声明では、第二の柱が国・地域別に最低税率を適用することに留意し、公平な競争条件を確保するために、米国のGILTI税制とIFのGloBEルールを共存させる条件を検討することを示しています。なお、バイデン政権により2021年5月28日に公表されたグリーンブック^{*2}によると、米国GILTI税制(米国版IIR)について、最低税率を21%とすること、ETR(実効税率)を国・地域別に計算すること、定式的カーブアウトを行わないこと(QBAI: Qualified Business Asset Investment(適格事業資産投資額)の10%控除の廃止)、外国の親会社が支払うIIRの税額をGILTI税制の計算で考慮すること、改正後の新ルールを2022年1月1日以降に開始する課税年度から適用すること等が提案されていることに注意が必要です。

6. 実施

声明では、第二の柱のルールは、IF加盟国・地域において2022年に各国国内法で法制化され、2023年から施行開始されることが予想されるとしています。また、IF加盟国・地域は、2021年10月までに、残された問題を最終的に解決し、詳細な実施計画を発表することも記載されています。

実施計画には、以下が含まれます。

- i. IF加盟国・地域が実施したGloBEルールの調整を長期的に促進するための適切なメカニズムを備えたGloBEモデルルール(多国間協定の開発の可能性を含む)
- ii. STTRモデルルールとその採用を促進するための多国間協定
- iii. UTPRの実施延期の可能性を含む経過措置

7. 未解決の課題

今回の声明は非常に大きな進展を示していますが、一方で以下のような多くの重要な政治的・技術的課題が残されています。

(GloBEルール)

- ・適用すべき正確な最低税率(15%以上のどの率となるか)
- ・ETR計算の目的で、一時差異を管理する仕組み
- ・有形固定資産の帳簿価額と支払給与に対する正確なマークアップ率(5%以上、7.5%以上のどの割合となるか)
- ・デミニマス除外に係るカーブアウトの設計
- ・国際的な活動の初期段階にある多国籍企業グループを対象とした適用除外の設計
- ・実体をもって実質的な経済活動を行っている多国籍企業グループへの影響を限定するための要素の設計
- ・既存の損失の取り扱いを含む、移行期に関連する問題
- ・UTPR全般の設計
- ・セーフハーバーおよび/またはその他のメカニズムを含む簡素化措置の範囲
- ・JV(ジョイントベンチャー)や持分法投資先等に係る簡易IIRの導入
- ・米国GILTI税制との共存(米国子会社の下にある第三国子会社等が米国GILTI税制と日本のIIRの両方の対象となるかどうか)

(STTR)

- ・STTR用の正確な最低税率(7.5~9%の税率のどの率となるか)
- ・“その他の支払い”の範囲
- ・特定の支払いに対する税率の決定のためのルール

日系多国籍企業のTo Do

IF加盟134ヵ国・地域が合意した改革の枠組みのうち特に第二の柱の導入は、多くの日系多国籍企業グループに広範囲な影響を与え、特にアジア諸国等で実体をもって優遇税制を適用している海外子会社を持つ日系多国籍企業においては増税となるケースが想定されます。実施に向けた意欲的なスケジュールを考えると、影響を受ける可能性のある企業(既存の移転価格税制の下、国別報告事項の対象となる企業グループ)は、今後の展開を理解し、結果として生じる変化に早期に備えることが重要となります。例えば、自社グループが事業を展開しているすべての国・地域について、まずは国・地域別実効税率が15%に満たないかどうかを個別に確認することが推奨されます。これに該当する場合、上乘せ税(トップアップ税)を計算して支払う必要が生じる可能性があります。また、軽課税地域にある関連当事者に対する特定のグループ内支払については、新たな源泉徴収税の対象となる場合があります。また、米国経由で、軽課税を受けている第三国投資を保有する多国籍企業グループは、既存の米国GILTI税制のルールの修正案に準拠する必要があります。米国の国内事情から、米国の多国籍企業によるこれらの変更案の遵守期限は、米国以外の多国籍企業に関するOECD/G20声明で提案された期限に比べ早期に適用される可能性がある点は注意が必要です。変更のための対策は、ルールを知り、理解し、その影響を特定し評価して初めて立てることができます。多国籍企業グループは、これらのルールが自社にどのような影響を与えるか、特に今、あるいは短期的にどのような変更が必要かを検討する必要があります。

具体的には、以下の対応が必要となると思料します。

A) 閾値、除外、その他の関連要因に基づき、第二の柱の適用の影響を確認する

閾値、対象となる活動と対象外の活動(およびその配分)さらに予想される実施時期について整理し、様々な事実や状況において、ルールがどのように適用されるかについての検討を実施することが必要です。

B) キャッシュフローと財務諸表への影響を特定する

リスク評価や詳細なエクスポージャーの定量化を行うために、財務諸表データを使用して、所得合算ルール等の実効税率(国・地域別ブレンディング)、課税結果、米国GILTI税制の適用などについて、これらの影響

をモデル化し、可能性の高い財務上の結果を特定する必要があります。また、親会社での納税が必要となる場合、子会社等から資金還流を行う等のキャッシュフロー上の対応策の検討も必要です。

C) グループの保有ストラクチャー、サプライチェーンおよび販売拠点への影響を検討する

影響がある場合には、既存の商業的取り決めおよびグループストラクチャーについて変更する可能性を検討する必要があります。ただし、変更に伴う課税インパクトも考慮が必要です。

D) データの収集、保存、および新しい開示義務だけでなく、社内システムへの影響について検討する

2023年からのルール導入を視野に入れて、新たに生じる納税義務を促進するために、新たなデータ処理、保持および各種ステークホルダーへの開示義務の特定および関連するシステム対応・開発が必要です。

E) 新たな税務コンプライアンス、報告および支払義務への影響を検討する

税務コンプライアンス義務が適切に遂行できるように、グループメンバーの社内研修や報告フロー、システムの利用を含め、グループ内部の税務機能を改めて構築することが必要です。また、今後のM&Aや組織再編においても新ルールの影響を考慮した税務DD（デューデリジェンス）や税務ストラクチャリングを実施していくことが肝要です。

おわりに

KPMG税理士法人では上記To Doを各種方面から支援できる体制を整えておりますので、ご相談等ございましたら下記までご連絡ください。また、2021年10月の最終合意が公表された後、その概説についての寄稿も予定しております。

* 1 Statement on a Two-Pillar Solution to Address the Tax Challenges Arising From the Digitalisation of the Economy - 1 July 2021 (oecd.org)

* 2 <https://home.treasury.gov/system/files/131/General-Explanations-FY2022.pdf>

吉岡 伸朗 氏 プロフィール

nobuaki.yoshioka@jp.kpmg.com

03-6229-8052

2001年KPMGピーターウィック税務部門（現KPMG税理士法人）に入所後、現在は国内およびクロスボーダーM&A案件等に係る税務アドバイザリー業務（税務デューデリジェンス、ストラクチャリング、税務モデリング、SPAレビュー等）や日系多国籍企業の海外進出・撤退・組織再編に係る税務アドバイザリー業務、グローバル税務ガバナンス体制構築に係る税務アドバイザリー、第二の柱の導入に伴う影響分析など各種アドバイスを提供している。

日本企業のDXについて改めて考える ～日本の強み・弱みとDX人材の獲得・育成のポイント～

みずほリサーチ&テクノロジーズ 経営・ITコンサルティング部
上席主任コンサルタント 桂本 真由

遅れている日本のDX

日本においても、DX(デジタルトランスフォーメーション)というキーワードが注目されるようになってしばらく経つ。近年、AI(人工知能)等に代表される新たな技術の活用(デジタル化)が進み、様々な領域において市場競争が激化しているが、DXとは、そのような急速な変化の中でも勝ち残っていけるように、組織やビジネスモデルを変革することであり、近年、世界的な規模でその流れが加速している。

日本におけるDXは、数年前と比較すると格段に進展しているものの、世界的な水準でみると、その進展度はまだそれほど高くはない。国際的に有名なスイスの国際経営開発研究所IMD(International Institute for Management Development)が、「世界デジタル競争力ランキング」を毎年公表しているが、このランキングの最新版(2020年10月)を見ても、全63カ国・地域中、1位の米国や2位のシンガポール等と比べて、日本は27位にとどまっている。G7を構成する7カ国の中では6位であり、欧米諸国にもかなり遅れを取っているほか、アジア・太平洋地域の14カ国・地域の中でも9位と、中位にとどまっている(図表1)。

図表1. 2020年世界デジタル競争力ランキング

<全体>		<G7構成国>		<アジア・太平洋地域>	
順位	国・地域	順位	国・地域	順位	国・地域
1位	米国	1位	米国	1位	シンガポール
2位	シンガポール	2位	カナダ	2位	香港
3位	デンマーク	3位	英国	3位	韓国
4位	スウェーデン	4位	ドイツ	4位	台湾
5位	香港	5位	フランス	5位	オーストラリア
6位	スイス	6位	日本	6位	中国
7位	オランダ	7位	イタリア	7位	ニュージーランド
8位	韓国			8位	マレーシア
9位	ノルウェー			9位	日本
10位	フィンランド			10位	カザフスタン
...				11位	タイ
16位	中国			12位	インド
...				13位	インドネシア
27位	日本			14位	フィリピン

(出所) IMD「World Digital Competitiveness Ranking 2020」(2020年10月)

日本のDXの強みと弱み

IMDの世界デジタル競争力ランキングは、全部で51の指標を用いて総合的な評価が行われているが、これらの指標は図表2のようにカテゴリ別に整理されており、それぞれの分類別・指標別にも順位が公表されている。

図表2は、各分類および一部の指標について、63カ国・地域中の日本の順位を示したものであるが、「技術インフラ」(5位)や「研究開発」(11位)の順位は高い一方、「人材・能力」(46位)や「規制環境」(44位)、「ビジネス速度」(56位)等は順位が低い。

「技術インフラ」の中分類には、「モバイルブロードバンド加入者比率」(1位)のほか、「ワイヤレスブロードバンド普及率」(2位)、「インターネット利用者数」(5位)等の指標が含まれているが、これらはいずれも世界トップクラスとなっている。また、「研究開発」の中分類には、「先端技術の特許取得」(4位)や「教育や研究開発におけるロボット導入数」(4位)等の指標が含まれている。

このような整備された通信環境や高い技術力を活用した研究開発成果は、日本企業がDXを進めるうえでの

強みとなり得る。これに対して、「人材・能力」(46位)や「規制環境」(44位)、「ビジネス速度」(56位)等の順位の低い中分類は、日本の弱みであると考えられる。グローバルな基準で見た日本のDXの特徴を整理すれば、高い技術力や整備されたインフラを持ちながらも、規制環境や人材の活用、迅速なビジネス展開に課題があると言えるだろう。

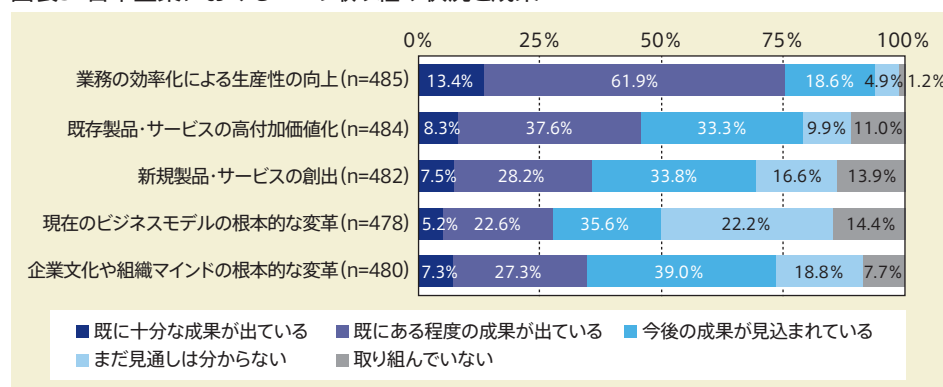
「規制環境」については、法制度等の企業単位での取り組みを超える事項も含まれるため、以下では、「ビジネス速度」と「人材・能力」に焦点をあて、日本企業に求められる具体的な取り組みの方向性について考えてみたい。

日本企業のDXの現状と課題

ここで、デジタル時代に向けて競争力を高めるためのDXとして、日本企業が具体的にどのような取り組みを行っているのかという観点から、独立行政法人情報処理推進機構 (IPA) による調査結果を紹介する(図表3)。

日本企業が取り組んでいるDXの具体的な内容を見ると、「業務の効率化による生産性の向上」が最も多く、「取り組んでいない」を除くほぼすべての企業が取り組んでいるほか、約4分の3の企業は

図表3. 日本企業におけるDXの取り組み状況と成果



(出所)独立行政法人情報処理推進機構 (IPA)「デジタル時代のスキル変革等に関する調査」(2021年4月)

何らかの成果をあげている。また、「既存製品・サービスの高付加価値化」にも約9割の企業が取り組んでおり、半数近くが何らかの成果をあげたと回答している。

これに対して、「新規製品・サービスの創出」のほか、DXにおける大きな目標とされる「現在のビジネスモデルの根本的な変革」や「企業文化や組織マインドの根本的な変革」については、9割前後の企業が取り組んでいるものの、成果をあげている企業はまだ少なく、いずれも3割程度にとどまっている。

DXというキーワードが日本でも注目され始めて既に数年が経過しているが、DXの本来の目的であるビジネスモデルや組織の大きな変革については、まだそれほどの成果はあがっていない。この結果には、既存の業務やビジネスの「改善」は得意だが、「創造」や「変革」には時間がかかるという日本企業の傾向が示されていると言える。

前掲のIMD世界デジタル競争力ランキングでは、日本企業の「ビジネス速度」が低いと評されていた。「ビジネス速度」のカテゴリの中でも特に「企業の俊敏性」については、日本は対象国・地域中最下位の63位となっている。

変革に対して慎重な日本企業の経営は、安定的であるという利点も有する。しかし、トップダウンで大規模な変革に迅速に取り組むやすい海外企業との競争においては、それが致命的な欠点となってしまう可能性もある。

図表4は、日米企業のDXにおける経営層の関与状況を比較した結果であるが、米国企業の半数以上が、DXの戦略策定や実行に「経営層自ら携わっている」と回答しているのに対し、日本企業では半数近くの経営層がDXの戦略や実施に対して「承認をしている」と回答している。

このようにDXに対する経営層の関与が少ないことが、日本企業の「ビジネス速度」の低さにつながっている可能性がある。今後、日本企業がDXを成功させるためには、経営層の強力なリーダーシップに基づく迅速な意思決定と戦略の断行が強く期待される状況にある。

DXに必要な人材とは

IMDの世界デジタル競争力ランキングから読み取れる日本のもう一つの弱点は、人材であった。同ランキングでは、日本の「人材・能力」の順位は46位と振るわないうえに、「人材・能力」カテゴリの中の「デジタル/技術スキル」という指標は、対象国63カ国・地域中62位となっている。

日本ではDXを担う人材が不足しているという課題は、DXが注目され始めた当初から聞かれるが、2021年7月に公表された総務省の「情報通信白書」でも、DXを進めるうえでの課題として、依然として日本企業では「人材不足」という課題が突出していることが浮き彫りとなっている（図表5）。

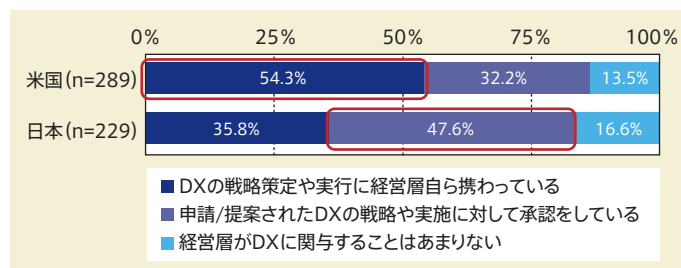
このように不足が課題とされているDX人材とは、具体的にはどのような人材なのだろうか。

DXの実現においては、前述の経営層から、新たなビジネスを創造する人材、AI等の先端技術を扱う人材まで、多様な人材が必要とされる。これまでも、様々な調査やレポートを通じて多彩な人材像が提唱されているが、筆者自身は、多数の公的機関の調査に携わった経験から、これらの人材はおおむね右図のように整理できると考えている（図表6）。

「経営層（トップマネジメント）」は、組織全体を方向付け、推進力を与える人材であり、DXの推進において最も重要な役割を担う。DXに求められる迅速かつ大規模な変革を実現するためには、日本企業においても経営層のリーダーシップが不可欠であり、この点は前述の通りである。

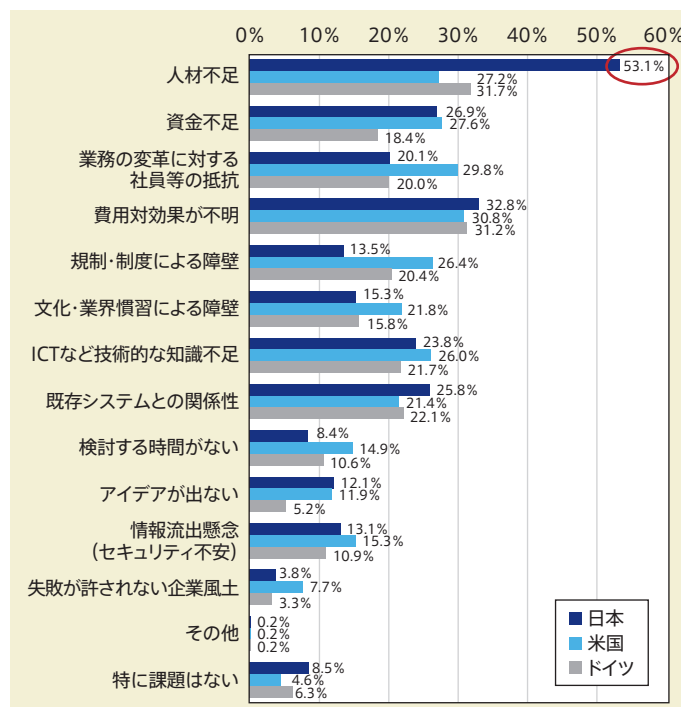
「戦略系の人材」は、日本企業において特に重要な人材である。戦略の具体化までを経営層が担う企業もあるが、日本の大企業にお

図表4. 日米企業のDXにおける経営層の関与状況



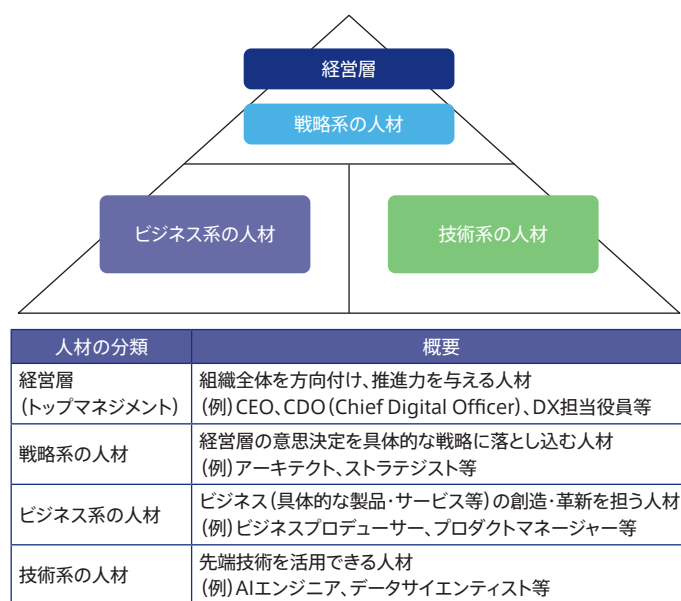
(出所) 一般社団法人電子情報技術産業協会 (JEITA/IDC Japan「日米企業のDXに関する調査」(2021年1月))

図表5. 日本企業がDXを進めるうえでの課題



(出所) 総務省「令和3年版情報通信白書」(2021年7月)

図表6. DXに必要な人材の分類と概要



(出所) 筆者作成

いては、経営方針の決定とその具体化は役割が分かれていることも多い。経営方針を受けて「具体的に何に取り組めばよいのか」を考えられる人材がいなければ、現実的にDXは進まない。「戦略系の人材」は、各企業や組織の中でDXを具体的に進めるうえで、カギとなる役割を担っている。

「ビジネス系の人材」は、新規製品・サービスの創出等のDXの具体的な戦略の実現を担う人材である。DXの大きな目的の一つとしてビジネスモデルの変革があげられることも多いが、そのためには、まずは新たなビジネスを生み出すことが必要となる。新たなビジネスの立ち上げにあたっては、組織全体の戦略策定とは異なるプロデューサーのような能力やスキルが求められる。この人材も、日本企業が育成を不得手とすることが多い人材である。

「技術系の人材」は、AI等の先端技術に関する知見を持ち、それらを活用できる人材である。今や多くの製品・サービスは、技術を活用して提供される時代になっており、製品やサービスの差別化において先端技術の活用は不可欠となっている。技術系の人材の不足も深刻であり、昨今では、海外企業との人材獲得競争の中で、高い報酬を提示して優秀な技術系人材を獲得しようとする動きも広がっている。

DXに必要な人材としては、AIエンジニア等の技術系の人材が注目を集めることが多いが、技術系の人材のみでは、ビジネスモデルや組織の変革を伴うDXを実現することは難しい。先端技術に関する知見を持った人材の他にも、戦略系・ビジネス系の人材も非常に重要な役割を担っており、企業全体でDXを進めるためには、これらの人材がそれぞれの持ち場でそれぞれの役割を果たしながら活躍することがポイントとなる。

DXを担う人材の獲得・育成のポイント

前章に示したようなDX人材を、自社で獲得・育成しようとする場合のポイントとして、どのような点に留意すればよいのか。この問いに対する答えは容易ではないが、本稿では、特に以下の2つの点を指摘したい。

第1のポイントは、「実践を通じて育成する」ことである。変革を目的とするDXにおいては、取り組んだかどうかということよりも、実際に変革されたかどうかの方が重要である。よって、現実的な成果を生み出すためには、研修や教育以上に、やはり実践がカギとなる。DXに必要な基礎知識として、例えば先端技術やビジネス動向等に関する知識を習得したら、後は成果を生み出すために取り組み続けることそのものが、人材の育成につながる。

第2のポイントは、「興味・関心・自主性等の人材の内発的な動機を尊重する」ことである。新規ビジネスの創造や先端技術の活用等の高い能力・スキルが必要な人材の特徴として、自らの仕事に対して強い興味・関心を持つという点があげられる。自分自身の仕事に強い関心を持つからこそ、専門性を高めることにも意欲になり、難易度の高い仕事にも積極的に挑戦する。これらの人材にとっては、自らの内にある関心や好奇心が、難易度の高い仕事に取り組むうえでのモチベーションとなるため、人材を活用する組織としては、これらの人材の内発的な動機を尊重し、それを損なわないように留意することがきわめて重要となる。

なお、この第2のポイントは、「組織がやりたいこと」と「人材個人がやりたいこと」を一致させることであるとも言える。個人の関心と組織の意向が異なるものとなった場合、高い能力やスキルを持つ個人は関心を失い、モチベーションが低下する可能性がある。先端技術系の人材を高い報酬で採用しても、すぐに離職してしまう事例等は典型例と言えるだろう。組織に対する忠誠心や貢献姿勢を過度に重視する従来型の組織では、内発的な動機が重要なDX人材が活躍しづらいことがあるが、そのような組織文化は意図的に作り変えていく必要がある。

DXとは、厳しい未来での生き残りをかけた経営の問題である。しかし、高度な技術が求められ、経営層のみでは解決策を示すことが難しいがゆえに、現場の人材の力を最大限に引き出し、組織一丸となって取り組むことが必要とされる。様々な能力や専門性を高い水準で有する人材が、それぞれの持ち場で実力を発揮することで、組織の総合力として実現されるのがDXなのである。そのような意味で、DXを成功させるためには、個々の人材が持つ関心や能力を重視した経営がこれまでにない水準で求められると、筆者は考えている。

桂本 真由 プロフィール

慶應義塾大学総合政策学部卒業後、Florida State UniversityにてMA in International Affairs (国際関係論修士号) 取得。2003年、富士総合研究所入社。海外経済や産業に関する動向調査のほか、雇用・労働分野の調査等に従事。2004年10月、合併により設立された、みずほ情報総研*にて、IT・情報通信関連の産業・政策動向のほか、DXやITに関する人材・政策動向等に関する官公庁からの受託調査研究およびコンサルティング業務を担当。

* 2021年4月、みずほ総合研究所との合併により、みずほリサーチ&テクノロジーズ発足