

起業家経済の発展と中小企業

1. 再び中小企業の時代

ここ1、2年ベンチャー・ビジネスが再び脚光を浴びている。今回は戦後3度目のベンチャーブームであるが、過去2回よりも裾野が広く持続性を感じさせる。日本経済の停滞が長期化する中で各界の問題意識は大きい。ベンチャーのような新興企業に対し、変革の原動力として強い期待感が寄せられており、またベンチャー支援に積極的な意見が、中小企業だけではなく、大企業、政府・自治体、大学など幅広い層に広がっているからである。

では、第3次ベンチャー運動がこれほどまで拡大している背景は何か。

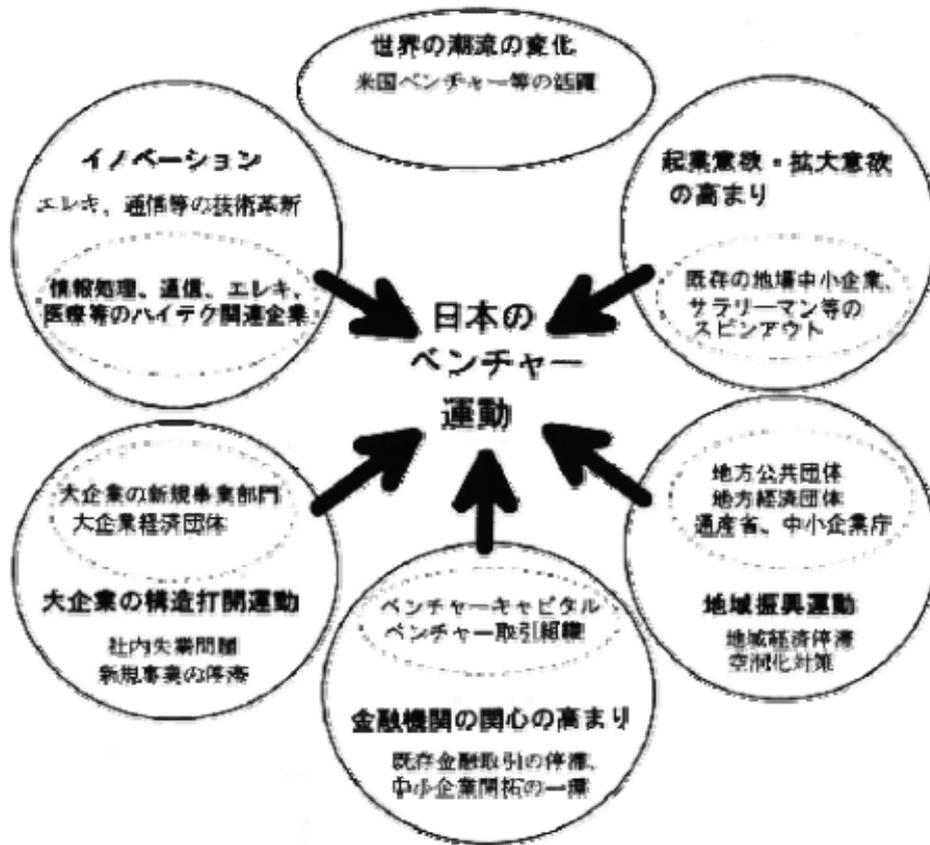
①**低成長下の雇用問題**: 低成長と産業空洞化が現実に長期化する中で、日本の安定的な雇用制度は機能が低下している。国民の経済に対する期待は次第に雇用シフトしており、企業も雇用確保を目的にベンチャーを活用する動きがみられる。

②**創業・新興企業の少なさ**: にもかかわらず、雇用を牽引する企業群が見当たらない。ベンチャーの輩出源となるべき中小企業も、不況や高齢化にともなう後継者難なども加わって廃業率が上昇している。

③**ベンチャー主導のイノベーション**: 停滞への危機感の中で、新興企業の組織運営や彼らの生み出す技術や発想に、各層から期待が強まっている。

かくして、創業への期待度がかつてないほど高まっているが、現状はその逆となっている。統計をみると、最近の日本の新規開業率は4.6%と、高度成長期の6%台よりも一段と低下しており、米国の開業率(15.4%)と比べて大きな格差がある(注1)。実際、ベンチャーキャピタルや金融機関が懸命にベンチャー・ファイナンスを拡大しても、見合った企業が見つからず、支援策やファイナンス等の供給力が、実際の需要(ベンチャー企業)を大きく上回っているようだ。それだけに腰を据えた取組みが必要になってくる。

図-1 日本のベンチャー運動の特徴



(出所) ニッセイ基礎研究所

2. 雇用創出の重要性

(1) 米国では中小企業がジョブ・マシンに

最近のベンチャーブームは世界的な現象である。米国だけではなく、台湾やシンガポール、インドでは米国で教育を受けたインテリ層や富裕家族が中心となって起こした新興企業が株式公開ブームを生み出しており、またミニ・シリコンバレーと呼ばれるハイテク集積地域がイスラエルやアイルランドにも誕生している。

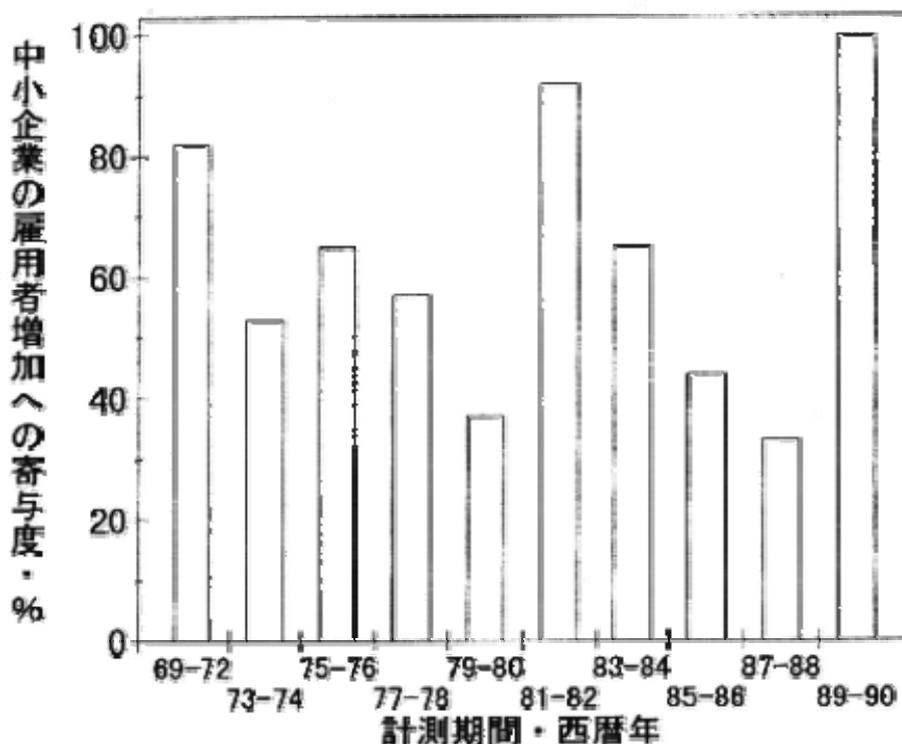
特に、米国では「アントレプレナー（起業家）の時代」と呼ばれるように、起業家や新興企業の役割が注目されている。インテル、マイクロソフト、コンパック、サン・マイクロシステムズ、ネットスケープのような世界的なハイテク企業は、これだけの大企業となっても最近3年間で年率30%を超える成長を続けている。これらに加え、各地で無名のSOHO (Small Office, Home Office) と呼ばれる個人のミニ企業群が成長し、89年の2600万人から94年には4300万人にまで急増している(注2)。

中小企業が米国の雇用創出に予想以上に大きな役割を果たしていることが認識されはじめたのは、1980年代に入ってからである。その先鞭は、1979年に米国商務省の委託を受けて調査したバーチの論文(注3)で、従業員100人以下の中小企業は、1969年から

72年の間に全米の純雇用者増加数(注4)のうち82%を占めたことが実証された(図-2)。その後も米中小企業庁が同様な分析を行ったが、1970年代以降米国の雇用増加に占める中小企業のシェアは大企業よりも高く、ことに89~90年には中小企業がすべての雇用を生み出したことが明らかになっている。

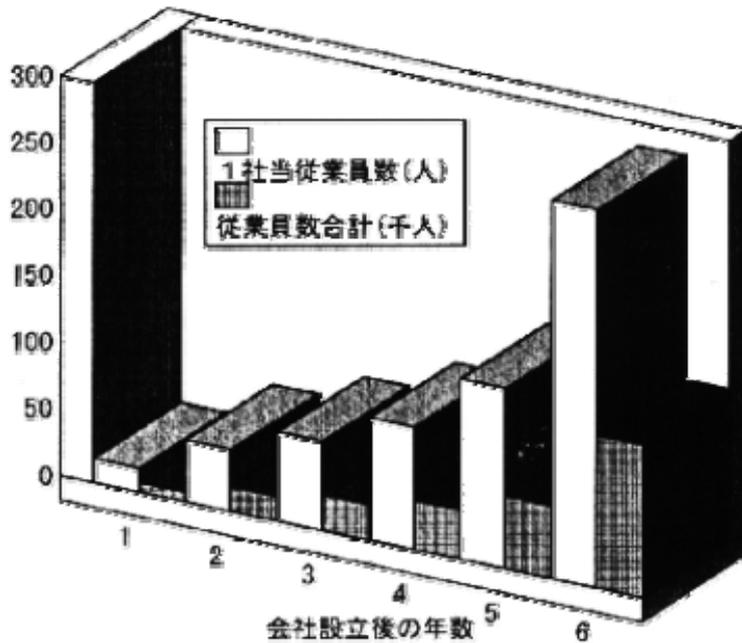
また、ベンチャーが創出する雇用も、相当な規模となっている。米国のベンチャーキャピタルが投資しているベンチャー約400社を対象にした調査(注5)によると、90~94年の5年間で合計10万5千人、1社当たり260名の雇用を生み出している(図-3)。これらベンチャーの雇用する従業員は全体の61%が技術系や管理系の業務であり(これに対しフォーチュン500社の企業では14%)、また、従業員1名当たりの研究開発費はフォーチュン500社平均の2倍にのぼる。米国ホワイトカラーの雇用の場合は、想像以上に大企業からベンチャーにシフトしているようだ。

図-2 米国中小企業の雇用創出シェア



(注) Bruce A. Kirshhoff, "Entrepreneurship and Dynamic Capitalism", 1994. による。ここでは従業員100名以下を中小企業としている。

図-3 米国ベンチャーの雇用創出

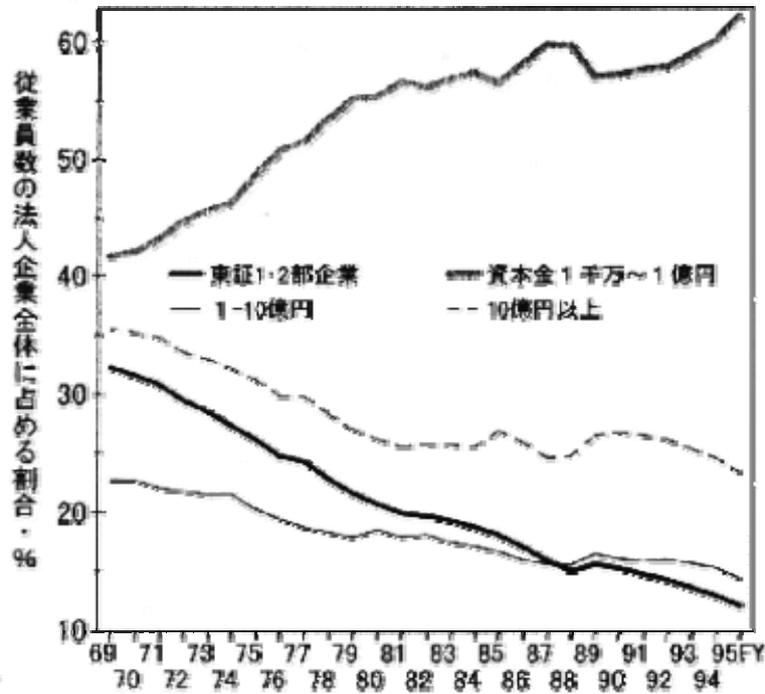


(注) 全米ベンチャーキャピタル協会, "Sixth Annual Economic Impact of Venture Capital Study", 1996による。調査対象は米国のベンチャーキャピタルが出資しているベンチャー企業102社。

(2) 中小企業の役割が増す日本

現在、日本では統計上の完全失業者数は225万人(96年、失業率3.4%)に留まっている。しかし、潜在的な失業予備軍の数がかなり多いことは明らかだ。たとえば、就業希望がありながら求職活動をしていない者の数は1995年現在で386万人である(注6)。また、大企業は社内失業問題に苦しんでいる。上場企業の従業員数は第一次オイルショック直後の1974年をピークに減少を続け、現在では法人企業全体に占めるウェイトは20年前に比べ12%も低下した(図-4)。中でも重厚長大産業の上場企業は過去20年間に従業員数が20%以上も減少している。さらには、上場企業の社内失業者は従業員全体の7%強を占めるというアンケート調査もある(注7)。

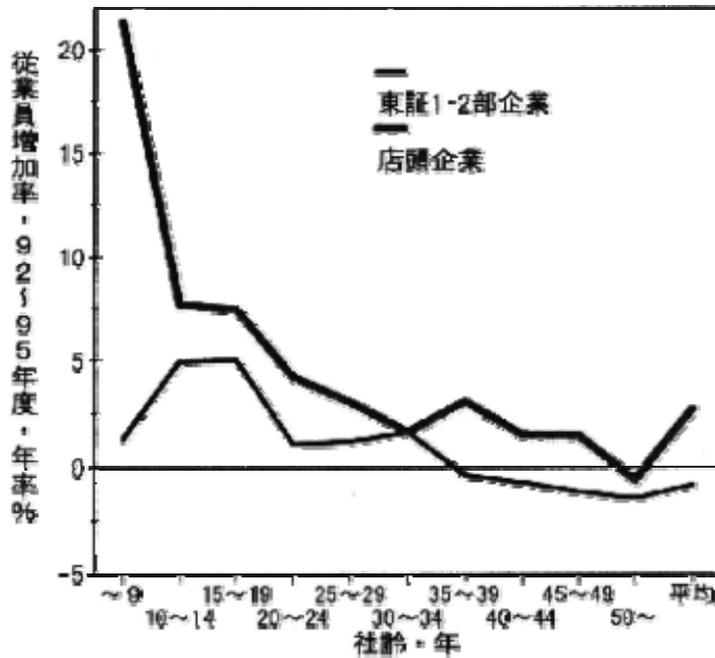
図-4 東証上場企業の従業員数シェア



(注) 大蔵省「法人企業統計季報」、各社有価証券報告書による。東証1・2部企業は金融を除く1,233社。従業員数シェアは、大蔵省「法人企業統計季報」の従業員数全体に占める各グループの割合。

特に、社齢（創業から現在までの年数）の高い伝統企業で雇用圧縮が長期化している。大企業でも社齢の若い企業群は成長性も高く従業員を増やしているが（図-5）、そのような若年大企業の数はいわゆる少ない。東証上場企業の社齢は、1751社平均で54.5才という成熟企業の集団であり、社齢20年未満の若い企業は25社に過ぎない。これを店頭登録企業でも、平均社齢は35.1年である。

図-5 社齢別にみた従業員数増加率



〔注〕各社有価証券報告書による。東証1・2部企業は金融を除く1,614社。店頭企業は764社。社齢は設立時より現在（97年2月）までの年数。

90年代初めまでの日本では、失業者数が低水準で雇用問題が取り沙汰されることはなかったため、中小企業の雇用創出力はさほど注目されていなかった。大企業も中堅中小企業も総じて雇用を生み出していたからである（表-1）。しかし、最近では中小企業がジョブ・マシンの役目を担っている。表-1のように、最近では大企業の雇用者数が減少している一方、中小企業は回復してきており、結果として94~96年の2年間では大企業で7万人従業員数が減少した分を中小企業による18万人の雇用増でカバーしているのである。

表-1 規模別にみた雇用者数の増減(日本)

計測期間	業種	従業員規模別				合計
		1-29人	30-99人	100-499人	500人以上	
80年末 ～ 90年末 (10年間)	製造業	22	36	54	59	172
	卸小売・飲食店	61	32	48	79	221
	サービス	104	67	89	72	334
	その他	53	30	20	22	108
	全産業計	240	155	211	232	835
94年9月 ～ 96年9月 (2年間)	製造業	20	8	-11	-23	-7
	卸小売・飲食店	48	5	11	0	65
	サービス	25	17	15	-22	39
	その他	17	13	14	-23	21
	全産業計	110	43	29	-68	118

(注) 総務庁「労働力調査報告」による。単位：万人。対象は官公庁・農林水産業を除く全産業の雇用者数。雇用者は常勤、非常勤を含む。

実際、マクロ経済は長期停滞状態といってもすべての企業が低迷しているわけではなく、成長している企業は思った以上に多い。例えば、国内の従業員10名以上の企業39万社について売上高成長率を分析してみると(注8)、30%以上の高成長企業が約1万1千社(全体の3.1%)、成長率が年率10%以上の企業は約5万5千社(同14%)と全体の1割を超えている。大企業だけをみると成長企業に気がつかないが、成長性の高い中小企業は結構存在しており、彼らが雇用創出に貢献しているのは間違いないだろう。

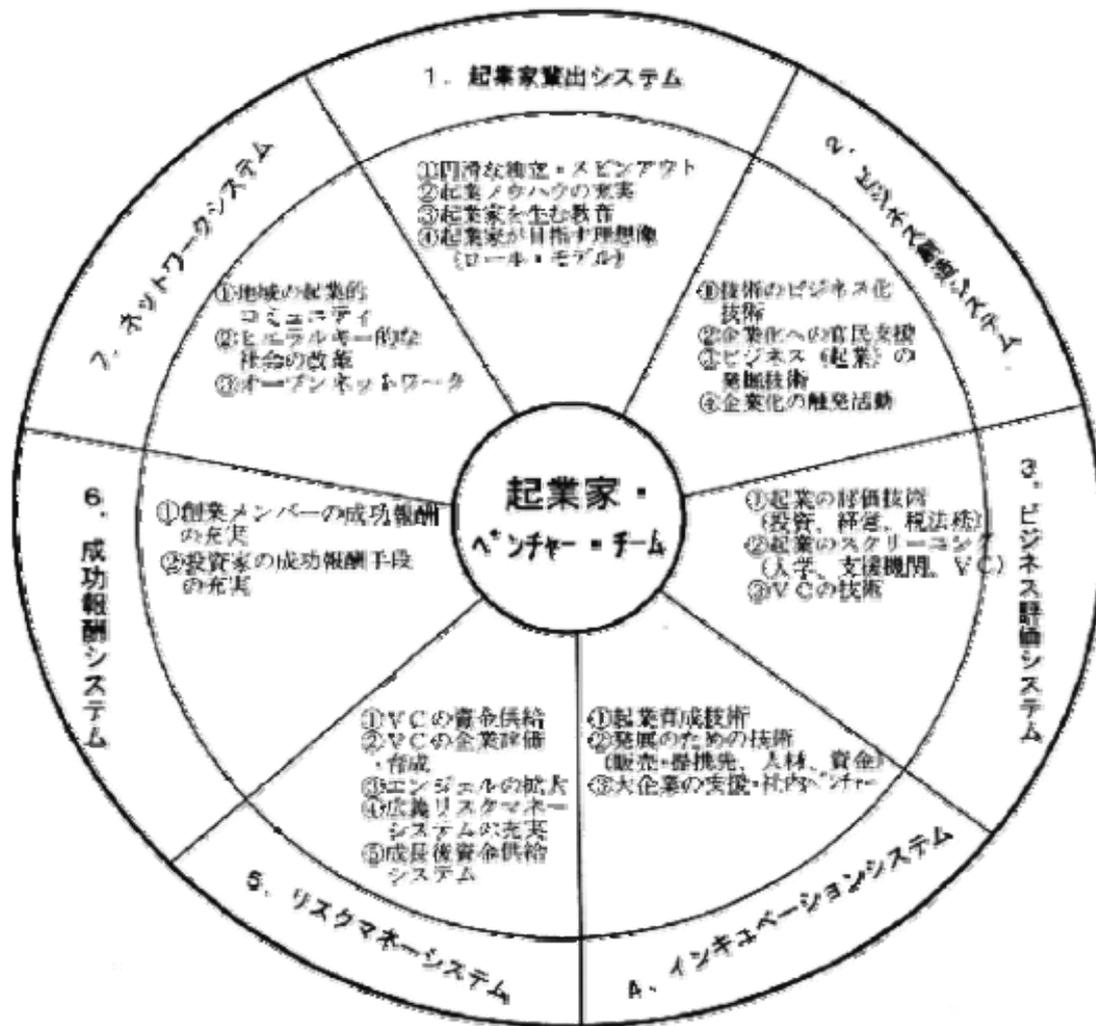
3. 起業家経済システムの活用

(1) 変貌しつつある日本の起業家経済

現在、新興企業に対する支援策は、政府・自治体や公的機関、民間金融機関がこぞって拡充している。既に実施されている中小企業支援策も融資、債務保証、補助金、税制優遇など多岐にわたり、世界的にも豊富なメニューになっている。

しかしながら、起業家の輩出には支援策の新設強化というハード面だけではなく、社会の「暗黙知」(方針、指示や具体的行動の根底にある、行間の心理や考え)が重要である。わが国には、経済制度はもとより、社会の風土・慣行や、教育、税制など幅広い側面において、起業家やベンチャーにとって不利な考え方や制度・慣行が存在している。例えば、ベンチャーに対する社会評価の低さや、終身雇用・年功序列の就業構造、異端を受け入れない同質的な企業風土、あるいは成功報酬型システムの未発達のように、日本の経済社会は「起業家が生き延びやすい」構造とは決して言えないであろう。

図-6 起業家経済システムの俯瞰図



(出所) ニッセイ基礎研究所

今後日本で起業家が輩出しやすい環境を構築することは一筋縄ではいかない。制度だけでなく我々の常識や考え方を変えていくプロセスが必要だからだ。起業家の環境を有利にする仕組みは、多面的・総合的・有機的な「起業家経済システム」である。そのためには、①起業家輩出システム、②ビジネス創造システム、③ビジネス評価システム、④インキュベーションシステム、⑤リスクマネージメントシステム、⑥成功報酬システム、⑦ネットワークシステム、という複数の側面について、環境を地道に整えていくべきである。

表-2 日米の創業環境比較

		米 国	日 本	
金融・税制	資金供給	個人投資家	○個人投資家層(エンジェル)の厚み	×個人投資家層のベンチャー投資は稀
		ベンチャー・キャピタル	○多様な投資分野。各地域に分布 ○強いVCのベンチャー育成機能	△金融系、大都市に偏在。レイター中心 △VCのベンチャー育成は途上段階
		公的中小企業金融	SBAによる金融、州政府による金融	○融資額・債務保証額等、世界トップの規模
		民間融資	△少ないベンチャー向け融資	○中小企業向け融資は充実
		公開株式	○柔軟な公開基準、厳しいディスクロージャー	△厳しい公開基準、保守的な審査姿勢
	金融税制	その他	○大学基金、財団のマネー供給(主にVC経由)	×年金、保険等、機関投資家の供給は少ない
		証券市場	○多様な株式市場(NASDAQ、ピンクシート、OTC市場)	緩和の方向(特則市場新設、公開基準緩和)
		資産運用規制	○企業年金、大学基金のVCファンド投資	△年金のVCファンド投資は禁止
		キャピタル・ゲイン課税	○個人の未公開株キャピタルロスに損益通算可能	個人の未公開株キャピタルゲイン課税を優遇予定
		ストック・オプション	○大企業からベンチャーまでストックオプションが取得可能	△ストックオプションの未整備
ベンチャー支援	技術開発	大学・研究所のシーズ創出	○近年の米国は研究の商業化を重視 ○大学スタッフ・学生に起業家指向が強い	△大学・研究所の基礎研究指向
		インキュベーター、サイニクス・パーク	○州ベースで企業起こしを競争 ○旧産業の老朽施設・跡地利用が活発化	△インキュベーター、サイエンスパークの運営面に課題
	間接	ベンチャーへの人材供給	○労働の流動性、専門人材コンサル会社	△
		会計税務、法務、コンサル	○ベンチャー専門の会計士、弁護士が多数	△ベンチャー向けは発展途上
		職業訓練、経営教育	○多くの大学院に起業家コース	△少ない起業家養成コース
	大学	インターンシップ	○企業内トレーニングを大学の単位に認定	×ほとんど存在せず
		大学によるVB経営指導	○大学院生による無料コンサルティング	×ほとんど存在せず
事業規制	参入規制、事業規制	○80年代以降規制緩和が継続(運輸、金融、通信)	△	
研究調査	独占禁止法		△企業、金融機関の持株比率規制	
	ベンチャー経営研究	○各地にベンチャー経営研究者が存在	△二重構造論を引きずる中小企業研究	
風土・慣行・文化	ベンチャー、VCの情報公開	○豊富な公開情報、専門誌の充実	△VB/VCとも情報開示は未だし	
	雇流動性	○労働市場の多くが非新卒市場	×中途採用市場の薄さ、未整備	
	大企業志向、安定志向	○独立志向	×大学、大学院新卒者の大企業指向	
	対ベンチャー観	○起業家成功者への尊敬 ○多様な民族：マイノリティの独立志向	△嫉妬社会。成功者への羨望意識 △ベンチャーの軽視	
	エリート像の違い	○エリート像の評価。大統領にもベンチャー出身者	△官庁・名門大企業に高いステータス	
	事業失敗への価値観	○やり直しのきく社会風土	△失敗即破産の恐怖心強い	
	国民の理想像	○アメリカン・ドリーム	△奇ろば大樹。独立より集団内を指向	
	歴史的差異	○ベンチャー経営者の成功(大陸横断・石油等)	△名門・伝統・歴史・血筋の重視	

(注) ニッセイ基礎研究所作成。表の記号のうち、○は起業家にとって有利、△・×は不利な要因を示す。

(2)チャンスが広がる中小企業

中小企業にとって、現在は戦後最大のチャンスである。規格型大量生産、中央集権型公共投資に代表されるような大企業優位の経済システムは、ネットワーク社会の進化により一段と分散型経済に転換している。巨大な資金や人員といったハードの経営資源を追加するのではなく、既存の運営をどう変えていくか、あるいは組織や個人の発想や常識を短期間にどの程度変換できるかという、企業の柔軟性と適応力がますます重要になっている。しかし、転換は大企業ほど時間を要する。社員数や組織も多く、大企業ほど従来方針に固執するからだ。スピードやネットワークという従来とは違った経済性が強まる反面、逆に「規模の不経済性」が生まれているのではないか。

この変化の波をつかんで経営に取り入れた中小企業が、次の「勝ち組」企業である。そのためのポイントとして、3つの視点を指摘したい。

①競創を指向する

米国の起業家は、「安定」は視野の外であり、「成長」に絶対的な価値を置く。絶え間ない競争下での新技術・新製品の創造、その結果としての社会発展を優先する。好んで小さなベンチャーに就職するのは、急成長の可能性に賭けているからだ。日本の中小企業は、他社と激しく競い合いながら会社も自分も大きくなろうとする強い意志＝競創（Compete Create）指向が薄れている。経営者と社員が本当に「事業にのめり込んだ」猛烈企業がもっと出てこなければならない。

②「IPOの夢」を取り込む

では、経営陣や社員はどうすれば猛烈に事業に専心できるか。競創指向にはリワード（報酬）の裏付けが必要である。米国では、IPO（株式公開）を目標とする会社がベンチャーであり、創業者も従業員も資金の出し手であるベンチャーキャピタルも、IPOを目指して懸命に働いている。公開まで漕ぎ着ければ、高株価で保有株式を売却し莫大な富が得られるからである。日本でも、最近のアンケート調査をみると株式公開を念頭に置く企業が未公開企業の18%を占めており(注9)、IPOを目指す姿勢は着実に浸透しているようだ。

③アライアンスを活用する

今日、スピードとネットワーク、アウトソーシングが競争力の決め手になっている。またベンチャーや新事業では販売先の確保が最大のネックであるように、いかにうまく外部と提携や合併関係（アライアンス）を組んでいくかが企業にとって重要だ。技術開発は素晴らしくとも、商品化やマーケティングで失敗したベンチャーは世界中に幾万とある。米国のベンチャーキャピタルは、資金の提供だけではなく投資したベンチャーの外部提携に力を貸すことに力点を置くが、この事実も提携の重要性を裏付けている。

日本にベンチャーなど根づかないという否定的な意見もまだまだ根強い。しかし、実際に大学や企業で見聞きすると、「今すぐは無理だが、将来は起業家を目指したい」と考える若者がかなり増えている。また家庭でも子供に無条件に大手名門企業への就職を求める親は減っているようであり、社会認識も見えない部分で変わっているのかもしれない。停滞する日本経済を活性化させるためにも、眠れる起業家精神をたたき起こして大成功を遂げる中小企業が輩出することを期待したい。

(注1) 開業率の計測期間は、日本は91～94年、米国は92年。

(注2) 米LINK Resource社の調査による。対象は全米で自宅内オフィスで働く労働者の数。

(注3) David L. Birch, "Job Creation in America", 1987に詳しくまとめられている。

(注4) 純増加数とは、新規雇用者数から雇用者減少数を差し引いたネットの数値。

(注5) 全米ベンチャーキャピタル協会の調査(1996年)による。調査対象はベンチャーキャピタルが出資している米国ベンチャー企業402社。

(注6) 総務庁「労働力調査特別報告」(95年2月)による。非労働力人口のうち、「適当な仕事がありそうにない」ために求職活動を行っていない者の数。

(注7) 日本人事行政研究所「人事管理施策調査」(93年10月)による。

(注8) ニッセイ基礎研の分析による。売上高成長率は92～95年度で計測。

(注9) ニッセイ景況アンケート調査(96年度下期)による。

