

中小企業政策審議会第9回基本問題小委員会

平成28年12月12日（月）

経済産業省中小企業庁

午前9時00分 開会

○川村企画課長 それでは定刻になりましたので、ただいまから中小企業政策審議会基本問題小委員会を開催させていただきます。

委員の皆様におかれましては、お忙しいところご参集いただきまして、まことにありがとうございます。

それでは早速、配付資料の確認をさせていただければと思います。ペーパーレス化ということで、iPadのところに資料を格納させていただいておりますので、1から7までございます。それがちゃんと見られるような状態になっているかどうかご確認をいただければと思います。ご不明な点等あれば、近くにありますので、手を挙げていただければサポートさせていただきます。本日はプロジェクターでも資料をお見せするという形で対応しようと思っております。

また、前回、終わった後に、委員の皆様から時間管理についてご意見を賜りましたので、資料1をお開きいただけますでしょうか。

資料1に、各議事ごとにプレゼンターも約10分とか15分とか、そういう目安の時間も書かせていただいております。また、討議の時間は30分ということで、それぞれお1人3分ぐらいを多分想定しておりますが、持ち時間の時間がまいりましたらこのベルを私のほうで鳴らせていただきますので、ご理解を賜ればと思います。こんな感じで鳴らせていただきますので、よろしく願いできればと思います。

それでは、以後の進行は委員長にお願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

○沼上小委員長 おはようございます。朝早くからありがとうございます。

前回、違う支援部会のほうですが、時間が足りなくなったという反省を踏まえまして、さまざま新しい改革をしていただいております。私も、チンが鳴ってもまだ随分話を続けられる場合には、積極的に介入させていただきますので、大変申しわけございませんが、失礼かと存じますけれども、ご協力をよろしくお願いいたします。

それでは本日の議事に入りたいと思います。本日の議事は大きく分けて2本立てでございます。1つが創業の現状・今後の方向性について。もう一つが論点整理ということになっております。

前半部分の創業の現状・今後の方向性についてというところでは、段取りとしましては、中小企業庁から、また引き続いて株式会社OMOYAの代表取締役、猪熊様、それから東京大学大学院経済学研究科教授の柳川先生にご説明いただきます。

後半の論点整理については、中小企業庁からのご報告と、また独立行政法人情報処理推進機構技術本部セキュリティセンター普及グループリーダー、間違いなくよく読めたと思いますが、の横山様からご説明をいただくということにしたいと思います。

まず、中小企業庁の創業・新事業促進課から、平成29年度以降に向けた創業・起業支援についてプレゼンテーションをお願いします。資料3をごらんください。

和栗課長、よろしくお願いいたします。

○和栗創業・新事業促進課長 委員の皆様、おはようございます。創業・新事業促進課長をしております和栗と申します。よろしくお願ひいたします。

次のページ、お願ひいたします。この創業については、さらに次のページをお願ひいたします。

私、着任したのは昨年の夏の終わりです。実は私は防衛省からの出向者でして、余りこの分野そんなに詳しくはなかったのでございます。着任した当時言われたことは、まず創業に関して予算が減っているのので、創業班を半減することを含めて考えてくださいと言われてたりしました。でもその後、全く違った創業のストーリーをたどってまいります。ちょっときょうはその辺の私の苦労話も含めて少しさせていただいて、創業の支える現場の悩みをちょっと聞いていただきたいというふうに思っているところです。

まず創業・起業環境の現状というところです。これ私も実は論文とか隋分読んで勉強したりもしました。

この左側のグラフは皆さん何度も見たことがあると思います。日本の創業率、開業率の欧米との比較。大体5%減から、27年度末で5.2%まで微増傾向にございます。右側のグラフ、これは起業活動指数といわれているものでございます。端的に言うと100人中何人が創業について考えているかといったような指数を差します。グローバル・アントレプレナーシップ・モニターという団体が編み出した数値でございます。日本はほぼ主要国の中で最下位にあるという状況がございます。

次のページをお願ひいたします。このような状況を踏まえまして、創業の分野はかなり複雑で幅広い問題なんです、シンプルに2つに問題を分けると、課題の1つは実際の創業における困難、創業を思い立った人が創業する前の段階でやめてしまうと。それは1つにはまず資金がない、資金の調達ができない。2つには専門知識や経験知識の習得が課題であると。私は創業する方法を知らない。

2つ目の課題は、創業を考える人そのものが少ない。先ほどのグラフにありました起業活動指数、100人中3.8人。96.2人は創業について考えない。なおかつこの赤字のところにありますけれども、日本人の約7割が、どちらかというところ創業について全く知識も、近くに創業した身近な例もない人たち、いわゆる創業無縁層、これ学術的なターミノロジーなんですけれども、創業無縁層に当たると。この創業無縁層が7割というのは結構これは欧米と比べて大きな開きがございます。

なおかつこの創業無縁層の最大の問題は、身近に、例えば家族で、自分の息子が、父ちゃん、俺、創業しようと思うんだけどと考えると、何言ってんだお前、やめとけ、何のために私学に行かしたと思っているんや、お前はちゃんと働いて一流企業に入れというふうに言われてしまう。要するに足を引っ張る。創業というものに対してネガティブな思いを持っているので足を引っ張るんです。この2つの問題を何とかしなきゃというのが日本の現状だと思います。

次のページお願ひいたします。この2つの大きな課題に対して、大きく分けてそれぞれ

れ今の考えている解決の方向性についてご説明いたします。

まず資金の問題です。1つ目は新創業融資という制度がございます。実はこの新創業融資、政策金融公庫がやっているものですが、最近になって融資件数が急増しています。この融資件数が急増するという事は、新創業融資制度の使いやすさの向上にもよるとは思います。

今後この新創業融資制度をさらに向上していくことと同時に、政策金融公庫だけでなく、地銀とか、信用金庫とか、地方公共団体とか、そういったところとの連携や、そういったところのプレーヤーの比重をふやしていくことが重要なんじゃないかと、感覚論として持っています。

それでも大多数が融資を使わないという現状がございます。現状では日本人の9割が融資を使わないで創業している。最近の新創業融資の拡大に合わせて、それが大体8割5分ぐらいには減りました。10%弱ぐらいは融資を使っています。それでも結局、借金をせず、失敗しても自分の責任の範囲内のできる創業を選ぶ人の背中を押すという観点から、創業補助金というのは引き続き意味があるものではないでしょうか。これは私の心の叫びみたいなものでございます。

それからノウハウです。地域創業をふやしていくためには、全国で身近に創業の知識を学べる場所が必要と。このため全国どの地域であっても、創業に関して必要な一定水準の知識が学べる環境を整備していくことが必要ではないでしょうか。

さらに環境・意識という2番目の大きな課題ですけれども、我々がやっていることの主たる内容でもあります補助金等の施策を通じて、政府が創業を促進しているんだということを広くアナウンスする。また、身近な創業者をできるだけ多く生み出していく。このことによって創業無縁層を含めたいわゆる意識の変化を捕捉していくことが大事なのではないかと考えております。

それと、全国的なイベントを開催してこの創業の注目度を高める。全国的な創業の機運の醸成を図っていくことが重要ではないでしょうか。

さらに最後の論点、これは近年、極めて数カ月よく報道されているような内容ですが、兼業・副業というものがございます。兼業・副業は、本業を持っているために比較的安定した収入がある。安定した収入をキープしながら創業していただけるというこのパターン、これは大事なのではないでしょうか。それについてはまた後述させていただきます。

次のページに行っていただきまして、ここから先2ページ、ちょっと細かな字になります。これは先ほど申し上げました、創業というのは幅広い施策の集合体であるのですが、それが今、先ほどのページで申し上げた方向性に従ってこのような施策を並べておりますという説明でございます。

まず1つ目は創業補助金です。創業補助金、29年度も要求してございます。公募の見直しの方向性としてですけれども、財務省とかいろんなサイドから創業補助金の風当たりがすごく強いので、なかなか今後は維持できない可能性もございますが、補助金の審査プ

ロセスを見える化することや、補助金受給者の成功事例の紹介を通じて、単なる個社支援ではない施策に育てていく必要があるのではないかと考えているところです。

それから次の項目の新創業融資については、先ほど申し上げました地銀や地方自治体との連携強化というのを必死に模索してございます。また、今後の見直しの方向性として、フリーランス等を含む個人事業主についても融資を活用できるよう自己資本要件の緩和等も含め、さらなる拡充を検討していきたいと思っています。

創業支援者補助金、これはノウハウの全国一律レベルの適用において重要な項目だと考えていますが、小規模自治体が創業支援に取り組むきっかけとなる枠組みを検討していきたいと考えています。

創業スクール、これは行革レビューでやめろと言われてしまいました、やめることになりましたが、創業スクールを運営するお金は差し上げないのですが、認定をしてさし上げることによって、全国で幅広く創業スクールと同様の内容を提供できるようにやっています。

次のページをお願いいたします。創業補助金については前述したとおりでございます。潜在的創業者掘り起こし事業、これは比較的、創業スクールの後継として考えております。地域と全国レベルで開催されるビジネスプランコンテストを行いまして、創業機運の醸成を全国的に図っていききたいと思っています。

それから参考5の最後の内容として、兼業・副業による創業の促進、これについても挑戦をしていききたいと思っています。

以下、若干参考資料を大部つけております。全部をご説明するわけじゃありませんが、ちょっと時間の範囲内、多少時間が押してしまうかもしれませんが、ご説明させていただければと思います。

参考1をお願いします。これは行革レビューで言われた内容で、何でこれを説明するかというと、我々がどんなふうに行行政改革をやったり、財務省サイドから言われているかということをご説明しようと思っています。

赤字の分野が主として創業補助金に関するものです。例えば信用保証や投融資等を主な支援手法とすべき。仮に補助金を使う場合でも利子補給の程度にとどめるべき。真ん中の段で、補助金投入の必要性があるものに限定して実施すべき。それから民間を活用した資金調達の仕組みを検討すべき。

創業スクールについて、オレンジの欄で、民間でも類似のサービスがある中で、創業スクールのあり方、支援の必要性についても検討すべきというものがございます。

次のページをお願いいたします、創業補助金。この創業補助金ですが、左下のグラフにあるように、創業補助金を開始してから新創業融資制度の案件数が激増している状況ではございます。創業補助金にはアナウンスの効果あると。これはエフビズの小出社長からも聞いた言葉ではございます。我々としてはこれに着目しております。

また右側にありますように、28年度実績で3,000の方がビジネスプランを書いて寄こ

されました。採択されたのは143人です。こういうような効果があるので、できれば維持していきたくと頑張っているところですが、抜本的な見直しを含め今後あり方を検討していきたくと思っています。

次のページに行きまして、新創業融資制度は地方自治体との連携や、地方の地銀との協調融資というものが大事かなと思っています。この辺を実施していきたくと思っています。

ちょっと2ページ飛ばしていただきまして、兼業・副業。この分野で最後にしたいと思います。この兼業・副業について、我々の課で研究会を立ち上げて一生懸命検討しているところです。そのとき諏訪先生にもお世話になりました。

我々としてやりたいことは、兼業・副業を通じて、実際に創業・起業している者や、兼業・副業を通じた創業・新事業創出を奨励・促進している企業のベストプラクティスを作成し、これを周知していきたくと、これが基本になります。

次のページに行ってもらいまして、この兼業・副業における問題点等とあります。

この問題点等は、いわゆる兼業・副業の出し手である大企業等の側からは、兼業・副業を認めるメリットが見えないとか、さまざまな懸念・リスクがあるということ。でも兼業・副業の担い手の側からしますと、そもそも兼業・副業を禁止する就業規則がほぼ大体8割が原則禁止という状況なのであると。あるいは創業・起業のためのノウハウの資金の不足等がございます。このために、まずベストプラクティスを広報することによって、メリットや、リスクが管理可能であることの見える化、潜在的創業者の発掘に努めたいと思います。

また、兼業・副業による創業促進に望ましい施策の洗い出し、パイロット事業みたいなものを考えております。

最後に、制度的・慣行的課題に関する議論及びその解決の方向性に係る提言を行いたいと思っています。その1つの内容といたしましては、兼業・副業に関するモデル就業規則を見直していただくということも重要なことだと思っています。

以上でございます。

○沼上小委員長 どうもありがとうございました。

早速、鐘の音にみんながなれるようになったと思いますので、以後、皆さんどうか時間を厳守していただきたいと思います。

引き続きまして、株式会社OMOYAの猪熊代表取締役から、創業支援策の活用事例についてプレゼンテーションをお願いいたします。資料4をごらんください。

猪熊代表取締役、よろしくお願いいたします。

○猪熊代表取締役 皆さんおはようございます。株式会社OMOYAという会社を運営しております猪熊と申します。

次をめぐっていただきまして、簡単に最初に自己紹介をさせていただければと思いますが、もともと私は大学で心理学を研究しておりまして、そのときに女性が自信を形成していく

難しさに興味を持ちまして、そのときから研究を始めて、女性支援の活動をして約10年になります。

新卒ではリクルートに入ったんですが、私は大学生のときに経営者になりたいなということを決めまして、リクルートにも最終的には起業するつもりで入って、リクルートの中でも、今回のテーマでもあると思うんですが、7年間OLをしたんですけれども、最後の3年間は兼業・副業をしておりました。Wワークでリクルートで正社員として勤めながら、自分で1社目の会社を起業して、Wワークで勤めておりました。

リクルートというと、営業のイメージがすごく強いと思うんですが、私は事業企画のほうをやっておまして、経営戦略や事業企画の仕事をしていたんですけれども、そのとき美容事業を担当しておまして、リクルートの美容事業って当時数百億規模の事業で、中長期の戦略を描くというのが私のメインのミッションだったんですが、自分が一から起業するときに必要な筋力というか、使う力って実は違うんじゃないかっていうふうに思いまして、そういった観点もあってWワークしておりました。

その後、2014年に完全にリクルートを退職して、独立して今3年目の会社が株式会社OMOYAという会社です。後で事業内容を簡単に説明しますが、最近、12月7日に自分の著書を出しまして、「私らしさのつくりかた」という本なんですけれども、これはどちらかというと女性の起業について書いた本です。どうやってらしさを生かして、それを社会の価値に変えて、女性たちが継続するような事業を運営するかというところを、「らしさ」というところに焦点を当てて書いた本になっています。

次のページめくっていただきまして、私がリクルート時代に経営戦略、事業戦略でやっていたことというのは、事業ビジネスサイドにいろんな思いがあると思うんですけれども、それを消費者に対して伝えていくときに、企業のメッセージを伝えていくような仕事がプロモーションや営業戦略だったりするんですけれども、逆に消費者側にあるインサイト、見えないニーズというのをどういうふうに生活者の幸せにつながるような事業として成長させていくのかというのがマーケティングとか事業企画の仕事で、実はこの両方を私はやらせていただいていたんですね。これをリクルート以外のクライアントにも活かしたいなと。この真ん中にある「目に見えない想いの通訳」をするような会社をつくりたいなという思いで、株式会社OMOYAという会社を創業しました。

次のページめくっていただいて、これがうちの企業理念なんですけれども、「あなたの思いが道になる」という理念を持っています。あなたというのは、to Bの企業や行政に対しても、to Cの個人に対してもやっています。なので、個人に対しては起業・創業の支援ということもやっています。

目指す世界としては、ここに書いてある2つの理念を持っているんですけれども、ダイバーシティでそれぞれの価値観とか、それぞれの幸福観に対して誠実に歩めるような世の中へということと、女性の支援ということを私は10年やっておりますので、女性が活躍できるような日本ということを目指して会社を今、経営しております。

次のページめくっていただきますと具体的な事業の内容が書いてありますけれども、主には先ほど前段で説明したような企業に対するコンサルティングとか、企画・マーケティングの事業、それから文化人マネジメントの事業などもやっているんですが、中心となっているのは女性の活躍支援・推進事業です。

女性の活躍支援・推進事業というのは大きく3つありまして、1つが女性の起業・創業の支援、2つ目が企業の中での女性社員さんが活躍するための女性活躍推進やダイバーシティ経営のコンサルティング事業、それから自社事業としてやっております女性プロデューサー事業というもの、ビジネスプロデューサーの育成ですね、それから社会人女性のための学びの場という教育の事業をやっています。この2つの事業に関しては、26年度の補正予算で創業補助金を実際に弊社でも頂きまして、事業を今も継続して運営をしております。

次のページめくっていただきまして、創業補助金を活用してよかったことというのを少しお話しさせていただきたいと思います。

先ほど前段で和栗さんのお話にもあったように、もしかすると補助金が今、風当たりが強いのかなと思いますが、弊社としては頂いて非常によかったというふうに思っています。うちの会社自体は企画会社の事業ですので、初期投資が非常に大きい事業ではなかったんですけれども、それでもやっぱり事業を始めるときの初期投資というのは少なからずかかります。その中の初期投資の負担の軽減というのは非常に効果的というふうに思っています。

私が起業の支援をしている中でも、例えばOLさんが100万円の貯金を一生懸命貯めて、そのお金で事業を創業しようとしているケースが結構あります。ただ、生活費も含めて、初期投資も含めて、もう3カ月ぐらいで一気になくなってしまうということもあると思うんですね。その中でやっぱり初期投資というのをどういうふうに考えていくか。その中にある程度の猶予期間というものがないと、本来成長し得る事業もなかなか成長していかないのかなということはふだん感じております。

2つ目なんですけれども、私はリクルートのときに、本業、事業計画をつくっていたので、事業計画をつくるのはそんなに苦じゃなかったんですが、ほとんどの起業を考える方は事業計画を余りつくった経験はないかと思います。そのときにやっぱり、補助金をもらうために事業計画というものを策定することによって未来に対する予測を立てたりとか、PDCAを回すということの重要度に気づくという意味でも、非常に効果があるのかなというふうに思っています。

ただ、欲を少し言わせていただきますと、手続のフローだったりとか、資料の面倒くささ、煩わしさというのがかなりありますし、デジタルのフォーマットでもう少しエクセルにマクロを組んでいただければ、もう少し簡単に間違いなく不備なく、それは提出者も管理される側の方ももう少しやりやすいやり方はあるんじゃないかなということを思いますので、そのあたりは改善いただけるとうれしいなと思っております。

次のページめくっていただきまして、実際、私が創業支援している一部というのは、自

社でというよりは、どちらかという行政とかかわってやらせていただいております。東京23区だったりとか、地方行政だったりとか、あと近畿経済産業局さんでもやらせていただいておりますし、日本政策金融公庫さんの中でも女性創業のセミナーをやらせていただいたりということで、そういったところで創業支援というのをやらせていただいております。

その次のページなんですけれども、その中で感じる大きな4つの軸、これは創業をふやすために、創業者側も創業を支援される側も必要な4つの軸というのが、大きくこの4つかなというふうに思っています。「見つける」「育てる」「つながる・つなげる」ということ、それから「実現する・継続する」といったところです。

「見つける」というところは、昨今ですとやはりビジネスプランコンテストみたいな形で、起業の可能性のある、ビジネスプランとしても可能性のある創業者を募ることが主流になってきているかなというふうに思います。創業のセンスという言い方をしているかわからないんですけども、非常に可能性のある創業者をきちんと見つけるということと、先ほど言っていたように本人自身も自信がないケースが多くあると思いますので、周りの人が支援する中で本人自身も自信を持たせていくというのが非常に重要なんじゃないかなというふうに思っています。

ビジネスプランコンテストも近畿経済産業局でもやっておりますけれども、それ以外でも例えばNPOとか、あと民間企業でも、最近では女性の創業支援でビジネスプランコンテストをやっているようなケース、それから企業内のイントレプレナーみたいな形で、社員さんの中からもビジネスプランを見つけてそれをスピニングアウトさせるみたいなことも出てきています。

2つ目が「育てる」ということなんですけれども、先ほど前段のお話でもありましたように、ほとんどの方が、MBAを取っていたりとかビジネススクールに行っていない限りは、創業や経営のなかなかノウハウを持っていないというのが大きな課題です。事業企画とか戦略実現のためのノウハウを学ぶための教育の場、学びの場というのは必ず必要かなというふうに思います。

3つ目が、「つながる・つなげる」というところなんですけれども、ここも非常に重要だと思っています。最近のビジネスというのは自社で全てを抱え込むというよりは、アライアンス、業務提携をして、いろんな企業と協力をしながらやるようなビジネスの形というのも増えてきていると思います。その中でいうと、横のつながりとしての経営者同士のつながりと、あと縦とか斜めのつながりの経営を支援するような支援者はもちろんのこと、あとメンターが、起業スクールで例えば経営のメンターとなるような方いらっしゃいますかと聞くと、ほとんどの方がいないというふうに手を挙げます。メンターってどういうふうに見つけたらいいですかということもよく言われます。なんですけれども、私自身も複数の経営者のメンターや投資家のメンターというところから、新規事業に対する相談をして事業をつくるということをやっているんですけども、こういう縦とか斜めのつながり、メンター、メンティのマッチングというところも非常に重要なかなというふうに思います。

4つ目が、実現する・継続するということなんですからけれども、いいアイデアがあってもやっぱりアクションに移せなかったり、アクションに移した後にそれを続けていくということが難しいという経営者も非常に多くいるというふうに思います。そのために必要な実行力、人を巻き込む力だったり、人を動かす力、組織の推進力というの、頭の知識だけではない知識、スキルというの必要とされると思いますので、そこに対しても学びの支援、続けていくための支援ということが非常に必要なんじゃないかなというふうに思っています。

次のページめくっていただきまして、実際に私が現場を見ている中で非常に多く感じるポイントなんですが、いろんな創業支援、最近だとやっぱりお一人様企業みたいなところも非常に多いかなというふうに思います。

創業時に陥りがちなポイントとして、1つ目はコアコンピタンスとか、競合優位性、独自性を見つけて、それをビジネス化するというところが弱いというのが非常にあります。よくあるビジネス、ネットですぐ見つけられるようなビジネスの中でも、やっぱり市場を把握したりとか、商品に対して独自性を持たせるというところで、マーケティングの基礎知識も必要だと思いますし、商品の価値というのはそのときに決まるものではなくて、お客様の反応を見て、さらに磨き込んでいくような力というの必要だと思うんですけども、そこが弱いので、そこを教育していく、サポートしていくというの必要だと思います。

女性の起業の支援、創業の支援もよくやるんですけども、女性創業という観点でいうと、一番ニーズがあるのがマネタイズの仕方がわからないということと、顧客をどうやって獲得していいのかわからないということです。

マネタイズに関しては、基礎知識を学べば、単純にスポット課金だけではなくて売上高に応じた課金であったりとか、定期的な課金であったりとか、いろんな方法が学べると思います。同じ商品価値に対してもどういうふうにマネタイズをしていくのかということころを本当に学んで応用していただくだけでできるものですので、ここは学びの場で知識の提供が必要かなというふうに思います。

あと顧客の獲得のところもかなり悩まれる方が多くあります。今、例えばインターネットだったりとか、ソーシャルネットワークみたいなところで、なるべく資金をかけずに顧客を獲得したいというニーズも高まっておりますので、ここもノウハウの提供が必要かなというふうに思います。

3つ目、楽しんで稼ごうと思ってOLをやめました、会社員をやめましたという方が結構いらっしやいます。非常に失敗するもとだなというふうに思っています。一つ問題点としてあるのが、今ネットワークみたいなマルチなビジネスで、起業コーチングのノウハウを情報商材みたいに売って、それで起業しようというのがよくも悪くも流行っているそうです。でもそれは情報弱者だからこそ、そういったところにはまってしまうということが往々にしてありますので、やっぱり建設的な健全な経営というものがどういうものかとか、世の中にどういうふうなビジネスの仕組みがあるのかということを知ることによって、楽

して稼ごうということはできないんだなということに気づいてもらうということも非常に重要だと思っています。

次のページめくっていただきまして、国として創業時にぜひご支援いただきたいことと、いうのを少しだけまとめております。

経営者は非常に孤独です。どんな規模であっても孤独であることが非常に多いと思いますので、創業支援のビオトープというのをつくっていただきたいなというふうに思っています。どうしても創業時に必要な資金、人材、労力、情報というのを全部自分で集めなければいけないと思っていると思うんですが、どちらかという先ほど言った横のつながり、縦のつながりをより強固にして、支援者の方のつながりも強固にすることによって、ビオトープのような生態系をつくることができるんじゃないかなと。そういったところは国の方のご支援が非常に必要なんじゃないかなというふうに思っています。

2つ目が、ひとり起業とか、プロジェクト型のワークというのはいくらもふえるというふうに思っています。先ほど開業率のご説明もあったと思うんですけども、今お一人様企業、たった一人の企業の場合は開業率にカウントされないかと思いますが、そういったこともカウントできるような体系にさせていただくことでも開業率が上がっていくんじゃないかなというふうに思っています。

3つ目が、これ日本の創業のときによく聞くことなんですけれども、新しいすばらしい技術とか、サービスが出てきたときに、大手の既得権益にすぐ邪魔をされて、どうしても出る釘が打たれるというか、潰されてしまうというのによく聞くことです。なので、できるだけ新しい技術・サービスが既得権益に潰されないような仕組みだったりとか、支援だったりとか、例えばメディアとしての取り上げ方だったりとか、そういったこともご支援いただけるといいかなというふうに思っています。

最後のページになります。最後は創業時の手続というところにも非常に壁になるようなことというのは多くあると思うんですけども、創業補助金ももちろん重要ですので、ぜひ続けていただければと思いますが、例えば創業時の手続とか専門家のマッチングというのにも非常にまだ課題があるかなというふうに思っています。

例えば創業希望者がどういったことを今必要としているか、本人もわかっていないケースもありますので、創業支援しているプロの方が、人もしくはネットでもいいかなと思っていますが、ネットでマッチングプラットフォームの「コンシェルジュ」みたいなものを持っていただきまして、創業時に必要な書類を簡単にダウンロードできたり、必要な情報や専門家が分かると良いと思います。私も実際、「一人でできるもん」という簡単に必要な事業内容とかを入れるだけで電子の定款がつけられるようなものをつくって起業しています。そういった簡単に企業がするようなWEBサービスやマッチングプラットフォームもふえていくといいなと思いますし、必要な専門家の方々のマッチングも今、窓口という形でやっていることが多いと思いますが、対面窓口だけではなくて、ネットを利用してアルゴリズムを組んでマッチングさせたりとか、テレビ会議で必要なニーズを聞き出してマ

ッチングするみたいな体系もしていただけるといいのかなというふうに思いました。

以上になりますけれども、創業時に必要なこと、私は現場の中で感じていることが少々ありましたので、お話をさせていただきました。

以上になります。

○沼上小委員長 どうもありがとうございました。

続きまして東京大学教授の柳川先生から、兼業・副業を通じた創業・新事業創出に関する研究会についてプレゼンテーションをお願いしたいと思います。よろしくお願ひします。

○柳川教授 ただいまご紹介いただきました東京大学の柳川でございます。今ご紹介いただきましたように、中小企業庁のほうで兼業・副業を通じた創業・新事業創出に関する研究会というのを開いていただきまして、私が一応座長ということになっておりますので、きょうはそれのご説明と、私の感想なり意見を少しお話しさせていただくということでお時間をいただきました。

お手元の資料5が、兼業・副業を通じた創業・新事業創出に関する研究会の説明でございます。

そこにありますように、最近、にわかに兼業だとか、副業促進だとか、解禁だとかいうことがマスコミでも取り上げられるようになり、政府の中でもいろいろ検討がされるようになってまいりました。

第一義的には、ある種の働き方改革の一環ということなんだと思いますけれども、それ以外にでも、やはりマクロ的に見ても、この(2)にありますようにイノベーションの促進であるとか、あるいは人材の確保であるとか、人材の育成、それから可処分所得の増加というような効果が期待できるだろうと。ミクロ的に見れば、ある種の人材育成や、人の流動化、労働市場の流動化、活性化ということが期待できるんだらうというふうに考えておるところでございます。

具体的な取り組みとしては、その研究会のほうでは、かなりの部分は兼業や副業をどうするかというのは基本的には就業規則の解釈の問題だというふうに理解をしているんですけども、まだまだ解釈等が具体化していない、個別の企業で具体的な取り組みになっていないというところがあるものですから、少しここで、ベストプラクティスと書いてありますように、よい事例をいろいろ作成をして、提言としてまとめることで、より幅広い企業がこういうことに取り組んでくれることを期待したいというのが一つですし、2つ目が、(2)にありますように、これを掘り下げていくことで、本来のきょうのこの検討会だと思いますけれども、創業効果が期待できるんじゃないだろうかとというところで、創業・新事業創出の課題やマッチング仕組み等の検討課題を抽出して、今後の政策につなげるということが研究会のほうのミッション、あるいはこれからの検討課題というふうになっております。

少しその中で私が考えておりますこと、それから創業だとか開業ということに関して、

どういふふうにつなげて考えているかということをお話させていただきたいというふうに思います。

やはり基本的には、今の時代は1つの企業に命を預けて全てを預けるということになっていると、残念ながらなかなかリスクの高い時代なんだろうというふうに思います。もちろんすごく伸びていくいい会社もあるんだと思いますけれども、マクロ的なショックもあり、経営者がどれだけ頑張っているにもかかわらずうまくいかないときもありと。

あるいは人生90年、場合によっては100年という時代になってくると、働ける期間もずっと長くなってくると。そうすると今、定年と言われている期間で働くことが終わるといふ人たちはかなり少なくなってきていて、第二の人生、場合によると第三の人生というものが多くの人にとってあるというふうな時代になってきていると。

こういう中においては、やはりいろいろな形でいろいろな働き方ができるようにしておかないと本人にとっても余りハッピーなことではありませんし、それから経済全体にとってもあまりプラスではないだろうと。そうは言っても、今、働いている会社をやめていきなり転職をする、いきなり開業する、創業するということにはかなりリスクは高いというのも現実だろうと思います。特に支えていく家族があったり、あるいは介護や子育てや、あるいは場合によると住宅ローンとか、そういうものを抱えている中ではそう簡単にはリスクはとれないという人が多いのも事実だろうと思います。

その意味ではやはり一つのところに軸足を置きながら、本業に軸足を置きながら、いろいろなチャレンジをしていくことができるようにするということが、経済全体として、あるいは社会全体としてある種のチャレンジを促すに当たっては一つのいいやり方なんじゃないだろうかというのが私の基本的に持っているアイデアでございます。

そうなので、2つ並行して走っていてもいいですし、場合によると副業だったほうが、だんだん調子がよくなって、最終的にはそっちに転職をする。そっちに全てを乗っけるというようなことができてもいいんだろうというようなことですね。つまり転職のステップの一つとして副業を考えるとということもこれからあっていいんじゃないだろうか。あるいは同時にずっと2つ走る、あるいは3つ走るという意味では、いわゆるサブの副業ではなくて、マルチプルの意味での複業というものもこれからもっと活性化していったほしいというのが、私のこういう話の少し長期的なビジョンということでございます。

もちろん検討会のほうはそこまで行っておりませんで、現状の中で本業に差し障りのない範囲で、本業に大きな支障がない範囲でどこまでサブの副業を認めるか、あるいは認めることが全体にとってプラスになるかということを検討しているわけなんですけれども、行く行くはこういう方向に進んでいってくれるといいかなというふうに個人的には思っているところでございます。

その点におきまして、やはり単なる転職ではなくて、創業、新しい会社をつくるというところもやっぱり大きな選択肢ということになってくるんだろうと思います。大企業から大企業に転職する以上に、何か新しい会社を起こすということに関しては、当然リスクが

高かったり、あるいはさまざまな情報や知識を吸収してからでないと、うまくいかないという面は多々あるんだろうと思います。

そんな中でその情報をどうやって得るのか、知識をどうやって得るのかというと、やっぱりやってみるのが一番というのが大きなところなんだろうと思うんですね。やってみるのが一番なんだけれども、やってみるに当たっては本業をやめなければいけないと。相当もらっているお金を全部捨てて、チャレンジしなきゃいけないというふうになると、かなりリスクが高いと。そうであるのであれば、本業をやりつつチャレンジをしてみる。あるいはチャレンジとまでいかなくて、少し情報収集として会社をつくってみる、あるいは会社をつくる練習をしてみるというようなステップを置くというのはかなり有効なことなんではないかというふうに思っています。

先ほどのお話にもありましたけれども、やっぱりそう安易に創業はできるものではないと。やっぱり知識が必要だし、メンターも必要だしという話は、ちょっとすみません、途中から入ったので全部伺っていないんですけども、とても重要なところだと思うんですね。そういうネットワークをつくるためにも、やはり今の会社である程度の軸足を置いて、ある程度の安心を確保しつつ、開業をこっち側でやれるようにするという事は、かなり大きなチャレンジを本人にとっても可能にしますし、社会全体にとっても大きく可能にするんじゃないだろうかとというところがやはり大きなポイントでございます。

これは世界的にもこういうことは言えるんだと思うんですけども、特に日本においては、そもそもかなりの部分が正社員の場合は長期雇用というところがあるものですから、それに基づいて転職市場がそんなに活発ではないというところからすると、やっぱり本業をやめる、ある程度何十年か勤めた会社をやめるということのリスクは高い。そこが高いがゆえに創業が低調に終わってしまうというのはあまりにもったいないことなんだろうと思うんですね。なので、その安心感を生かしつつ、創業を積極的に活性化していくという意味では、副業というルートを通じた創業の活性化ということが非常に期待できるんじゃないかというふうに思っているところでございます。

それで、先ほどの話が印象的だったのでそっちから話を引っ張ってきて恐縮ですけども、学びの機会というお話がありました。やはりそういう意味では、本当の意味でいきなり副業で始めるとばりばり成功するということでは必ずしもなくてもいいんだろうと思います。ある種の広い意味での学びの機会として会社をつくっていくということもあっていいと思いますし、そこからさらにいろいろな学びがあって次のステップに行くということもできていくんだろうと思います。なかなかそれだけやっているとそんな悠長なことは言っていられないという部分もありますけれども、そういう可能性が随分高まってくるんじゃないかということでございます。

もう一つ、社会システムからするとさらにステップアップということになるのかもしれませんが、これも先ほどの話でアライアンスというお話がございました。これからのいわゆる新しい企業の形というのは、それぞれの会社だけではなくて、いろんなネット

ワークでつながって、アライアンスを組みながら全体として活性化していくということになるんだろうと思います。

そうすると、新規産業、ベンチャー企業、中小企業同士がつながるということももちろんあり得るんですけども、既存の中堅企業、大企業と新しい会社がつながる、あるいは既存の企業を通じて新しい会社同士がつながっていくという多様なネットワークがもっとあり得てもいいんだろうと思います。

その点では自分のつくった会社にだけいるというよりは、どこかの企業にも就職しているというのは、ある意味でネットワーク上はとても有利なわけですね。いろいろな形で人がつながっていきやすくなる、ネットワークがつくれる、アライアンスがつくれるという意味では、1つの会社だけでなく2つの会社に所属している、あるいは3つの会社に所属している、3つの会社に所属している人同士がつながれば、実は3つではなくて、もっと多様なネットワークにつながっていくわけなんですね。

そうなので、やはりこの点はいろんなアライアンスを組むということからすると、むしろ兼業で、副業で創業していったほうが、そういう意味での拡大がむしろ期待できるという面も大きいんだろうと思います。このあたりはこれからの課題ではあるんですけども、行く行くはこういうところを期待したいという部分でございます。

これは改めて申し上げたのは、そういうアライアンスが大事だということもそうなんですけれども、既存企業側のほうに立ってみると、どちらかというと今までは人材をどうやって囲い込んでおくかということが大きな主眼だったんだろうと思います。それが外へ出て行ってしまおうと自分たちの戦力でなくなると。確かにそういう時代もあったんだと思いますので、そういう面があったのは一つの戦略だったんだと思いますし、合理性もあったんだと思います。

ところがこれからの時代においては、囲い込んで自社の中で人材を活用しようと思っても十分活用できない場合も多いですし、あるいは今のように外へ広がってアライアンスを組んでオープンネットワークの中で成長や革新をつくっていくということがより重要になってくる時代だと思っております。

その点で考えると、既存の企業もむしろ積極的に副業としての創業を促して、その人たちがつくってくれるネットワークや、その人たちがつくってくれるアライアンスを積極的に活用することで、自社に大きなメリットをもたらしていくと。少しそういう大きな視点での、ある意味で投資だと思って会社の事業に創業を積極的に促す。場合によっては創業を支援するというぐらいの、度量というと、すみません、余り適切ではないかもしれませんが、ぐらいの長期的な視点で持っていただくといいんじゃないかというふうに思う次第でございます。

どうしても人材が流出していくことの短期的なメリットに縛られがちなんですけれども、今のような観点で考えると、確実に長期的なメリットはあるんだろうというふうに思っております。その点でいけば、もうちょっと考えると単に従業員に創業を促すというだけで

はなくて、もしかすると場合によったらその会社に出資をすとか、あるいはアライアンスを組むとかいうような企業側の戦略もあってもいいのかと思います。そういうことで既存の企業側にそういう積極的なアライアンスへの姿勢を促していただきたいということでございます。

最後に、今のような話は単に副業とか兼業だけではなくて、場合によるとそこでマーケットが広がってくることで、今まで働くチャンスが得られなかったような人たちに対しても新しく創業をするチャンスを与えてくれる、そういう素地が広がっていくことで副業としての創業だけではなくて、今まで働くチャンスがなかった人たちに対しても創業のチャンスを与えるという効果も期待できるんじゃないかというふうに思っております。

ちょっと雑駁ですけれども、以上でございます。

○沼上小委員長 どうもありがとうございました。

それではただいまの3つのプレゼンテーションについてご質問やコメント等がございましたら、ネームプレートをいつものようにお立ていただきたいと思います。全委員からのご発言をいただきたいと思いますので、お一人様3分以内で、このご発言についても3分超えるとまた鳴りますのでご注意くださいと思います。

まず、三村委員からお願いいたします。

○三村委員

ありがとうございました。先ほどの中小企業庁のご説明と猪熊さんからのご提示、大変興味深いお話でございました。ただ一つ考えましたのは、創業という概念を狭く限定し過ぎると、政策がすごく縛られていくのではないかということです。

創業スクールは見直しということであったわけなんです、私その標準テキストを拝見いたしました。その中で、先ほど猪熊さんおっしゃったとおり、これは経営者として必要な知識、基本的にきちんとしたものを身につけなさいということがまず大事。そうすると創業ということに限定するものではないかもしれない。

ただ、紹介されていた創業事例は、非常におもしろかったのです。基本的にいろんなバックグラウンドを持っていらっしゃる。例えば果物屋さんをやりながらジェラートのお店をすとか。このような事例であれば恐らく幾らでも出てきそうだと。ただアイデアをうまく事業につなげていくところが弱いのではないかと。

そうしますと、猪熊さんがおっしゃったコンシェルジュという概念、これ非常におもしろいし、そういった支援窓口が必要である。そして事業を始めた後にずっとそれをいろんな形で支援していく、アドバイスをしていく、そのような体制づくりが必要だということになれば、よろず支援センターの考え方と似たようなところがあるかもしれません。

そうすると何か創業という言葉に限られることで、効果が出ていないというような政策的な批判になるかもしれませんが、必ずしもそうではないと思いました。

それからゼロからの創業もあれば、既に水準の高いところから出発する創業がある。後継者の方が新しい事業をやって、新企業をつくるという意味の創業もあるし、そういった

ようにもう少し柔軟に対応していただくと、これは将来生きるのではないかと感じたという事です。

○沼上小委員長 どうもありがとうございました。

続きまして宮崎委員お願いいたします。

○宮崎委員 ありがとうございます。一番問題だと思うのは、創業したい人が日本は少ないということが一番問題かなと思ひまして、どんな支援策も創業したい人がふえないと全く効果が出ないのかなというふうに思ひます。

その中で創業は楽しくてやりがいがあるということ、教育の中、特に義務教育とか、余り高校、大学とか遅い段階ではなくて、早い段階、小学生、中学生ぐらいの段階から創業することで世の中を変えたとか、こんなおもしろいことがあるんだということ、カリキュラムの中に入れていただいたり、そういうので成功された方の授業をやったりとか、そういったことでしみていけば、創業したい人がふえていくんじゃないかなというの、一つ思ひました。

その中で、私自身は大企業自動車会社の勤務から、事業継承で旅館を引き継いで、その後、陣屋コネクトという会社を創業しているんですけども、今、振り返ると、この事業継承がなければ創業はなかったかなというふうに思ひています。いきなり大企業からIT会社を立ち上げるというふうには踏み切れなかったかなというふうに思ひます。

一から立ち上げるということも大事かもしれませんが、今ある会社とか、そこを事業継承して、その中で第二の創業というか、その基盤を生かして人とか財務基盤とかいろいろ生かしながら新しいビジネスを起こしていくということも重要で、その支援が第一の創業と同じぐらい、第二の創業もしていただきたいなというふうに思ひます。

というのは7年前、私が旅館の事業を引き継いだときには、旅館だけではだめなので、新規事業としてブライダルと陣屋コネクトというITも考えていたんですけども、金融機関さんとか、税理士さんとか全くみんな反対ですね。新しいことを考える前に、既存の旅館業がよくなるうちに何を言っているんだというような空気とか意見があつて、そういう新規事業に関しては金融機関さんもお金の融資は全然協力しないという方針でした。

なのでこっそり始めてやったんですけども、そういうのを全面的にバックアップしていただけるような支援体制というの、もあるといいんじゃないかなというふうに思ひます。

以上です。

○沼上小委員長 どうもありがとうございます。

引き続きまして三神委員お願いします。

○三神委員 ありがとうございます。プレゼンテーションどうもありがとうございました。創業数をマクロ的にふやすという観点に立ちますと、どうしても大企業側のメリット・デメリット、大企業から出る方のメリット・デメリットに視点が限られがちですが、その外にいる、ゼロから創業する人たちが、こうした層と不当な競争関係になる可能性がある、という視点からお話をしたいと思ひます。私自身が全く新卒からゼロからやってきたもの

ですから。

まず既得権に潰されるというお話が出ましたので具体的に少し例をあげますと、日本の場合、特に給与所得者の方の多くは会社のクレジットと個人のクレジットを混同しているという問題があります。そのため、最初から独立してやっている立場の人間が、例えば大企業を信用し、そこと取引をしたいがために、担当者にある程度ノウハウを開示します。すると、それをその大企業に所属していた人が自分のものとして独立をしてしまう。これによって、オリジナルで作りに上げてきた、本当に長期のビジネスプランを描いていた人の会社が潰され、盗んだ側の企業は戦略性に欠け、元の所属先からしか仕事をとれないため長続きしない、といったことは珍しくありません。

ある程度軌道に乗ってきた段階で大手が潰しにかかるということも往々にしてあります。地方都市に限らず、これは日本の競争環境として、創業すると、正規の価格で買うのではなく大手が不当な手段を使って潰しにかかるのです。それがわかっているから創業しないということもありまして、いかに適正な競争環境をつくっていくか。このレベルの環境整備が並行してないと現実的にはなかなか難しいであろうと考えます。

それと、副業・兼業・創業と並列して語られていますが、副業・兼業はあくまでもアルバイト感覚です。ところが創業となると事業主体になり、経営主体になり、訴訟リスクを負い経営責任を負うわけです。これを安易に認めると、大企業側が雇っている人が別企業の経営者であり、経営責任を他社について追っていると。このような状況は企業として、株主に対する説明責任をどういう区分けし果たしていくのかという問題を抱えることになります。

また、こういった概念と少し異なり、従来からあるものとして、スピノフが考えられます。大企業内からいいアイデアが生まれ、大企業の規模感では事業部としてすらも認められないけれども、市場チャンスがあると見込まれれば、低リスクの創業段階としてはまず、初期資本を大企業に出してもらってスピノフが考えられるのです。

この背後に隠れているレベルがさらにふたつあります。プロジェクトとして大企業内で予算はついたけれども継続の許可がおりなかったの、それなら自分が独立して継続していこうというタイプ。さらに、そもそもプランとして出したけれども、企業が認めてくれなかった、予算をつけてくれなかったから、自分が持ち出して、最初は所属先が副業を認めている場合はやるのでしょけれども、認められていない場合は自分が就業時間外でやる、または独立してやるというようなグレードです。つまり、単純なアルバイト的なもの——最近よくあるウェブライティングでちょっと書いて現金収入を得るというレベル——と、事業体を作り上げるというレベルは実は差が大きく、区分けが必要であると同時に、母体の企業がクレジットや予算をどこまでつけたのか、あるいは大企業のクレジットがあるからとれた顧客をそのまま個人が引き継げるものなのかという、そうした意味での競争の適正化もあるわけです。

あともう1点は、恐らく兼業・副業、これが認められると、ドイツの例ですけれども、

勤め続けた場合の将来のお給料を担保にして副業に対して銀行が融資するという形になる。つまり、その時点でそこまでリスクとるのかという、結果的に創業には踏み切れなくなる天井もまた出てくるわけです。必ずしも、兼業・副業は創業数を増やすのに効果的ではなく、別種のリスクを伴う点も考慮に入れ、検討していく必要があると感じます。

○沼上小委員長 どうもありがとうございました。

次、曾我委員をお願いします。

○曾我委員 ありがとうございます。創業に関してお話し申し上げたいと思うんですが、私は群馬県から参りましたが、群馬県・前橋市からいわゆる創業、第二創業で成功し、今あつという間に一部企業になりましたけれども、眼鏡のJINSの田中社長、そして、カラオケボックスのまねきねこという企業をやっているコシダカホールディングスの腰高社長、さらには引き売りから始めまして、現在、豆腐の製造で売上300億をつくっております相模屋食料という会社があるんですが、この3社の社長らが発起人になり、地元の上毛新聞社が主催、JINSの田中社長が地域貢献のためにつくった財団等が共催しております「群馬イノベーションアワード」というのが2013年にスタートいたしまして、今年2016年が第4回目ということで過日行われたんですが、これにはいわゆる中高生から現在、創業を始めようとしている人まで、大変多くの方々がチャレンジしており、業種といたしましては、製造業、流通業、医療、介護、農業、畜産業まで、本当に幅広い業界から参加しています。

上位入賞いたしますと、商品がつくだけではなくて、新聞紙上で大きく取り上げられ、また、いろんな報道機関が取り上げ、そして県や、我々、商工会議所も後援しているところがございますので、これに挑戦することによって創業、第二創業を目指している人のネームバリューが上がり、信用がつき、さらには融資が行われやすくなるというような形で、大変実績を上げておりますので、今回のテーマであります創業については成功事例になるのではないのかなということでもちょっとお話をさせていただきました。

ありがとうございました。

○沼上小委員長 どうもありがとうございました。

引き続きまして小正委員をお願いします。

○小正委員 柳川先生が、今お帰りになりましたけれども、先ほど中小企業における副業、創業のサポートというお話がありました。まだまだ私自身も度量が足りませんで、そういう雰囲気になっていないというのが現実でございます。

ただ、私、お酒の関係の仕事をやっています、昔、酒屋さんを開業したいという方がいらっしゃいました。今はそういう環境じゃなくて、酒屋をやりたいということがなくなりました。今はコンビニなどいろんなところに免許がおりまして、従来の酒屋さんもコンビニに転換するとか、そういうことでありまして、新しくそういう小売店を始めようという人がいなくなりました。

昔はそういうことでサポートをして、そして自分のところの商品の販売に結びつけていこ

うという考えだったんですけれども、今はそういう環境がなくなって、ちょっと私の中では度量が足りなくなっている。ほかの点でというのはちょっと今考えられない状態で、こういう環境になったということですね。

それと、やはり私どもの中では、兼業・副業は非常に素晴らしいことであるかなということでもありますけど、これはどちらかというと我々中小企業の中では今のところ考えにくいという感じがあります。大企業の中ではそういうことがあり得るんじゃないかなということでもあります。

そしてまたその中でも以前、私のほうでちょっと発言させていただいたことがあります。ふるさと納税でございまして、私どもの町が日置市というところなんですけれども、日置市の中で今うちの商品載せて、ふるさと納税が10月から始まったわけです。それを指導していただいたのが、昔、楽天にいらっしゃった方です。5～6年でしょうか、7～8年か知りませんが、20代の後半の方なんですけれども、その方が日置市と組みまして、行政のほうに提案をして、納税をいろいろ指導していただいています。私のところもその方と連携し合っているという兼業でございまして。

10月から始まって、1カ月、1,000万ということだったんですけれども、12月に入りましてから1週間で1,000万を超えるという状態になりまして、私どもはそういうことで大いに活用させていただいた。そういう外部の力をお借りしながらやっていくというのが、今の私どもの中小企業のあり方かなということなんです。そういうことでコラボすることによって、我々のできないところをそういうところで補えられる、そういう力を借りられるというのが私どもの今のところの解決方法かなということをおもうところでございます。

以上でございます。

○沼上小委員長 どうもありがとうございました。

次は諏訪委員をお願いします。

○諏訪委員 ありがとうございます。プレゼンテーションありがとうございました。私もちょっと昔話になってしまうんですけれども、実は大田区、私、製造業なんですけれども、やはりのれん分けという形で、中小企業が独立を支援していたんですね。それで大田区の製造業というのはふえていた。

その中でやはりまずリスクに関しては、仕事をまず我々から独立した人たちに与えてリスクを軽減してあげていた、またそこで連携が組めていけたので、ネットワーク化もできましたし、自然とそれができていたんですね。それでやはり中小企業の、小規模企業の数もふえていった、起業する人たちもふえていたというところがあるんですけれども、やはり今、ちょっと度量の話があったんですけれども、私も経営者なので、中小企業にとっては、やはり面接時に将来独立をしたいと言われると正直なところ採用しないです、今のところ。ただ、やはりこういうところを変えていかなければいけないのかなというふうにも思っています。

私としてものれん分けをしてみたいという夢があるんですけれども、やはりリスクが

非常に高いと。なので、本当に社内外注化というのを認めていく、それを支援していただくとか、何かしらの政策が必要なのではないかなというふうに思っています。

あと、創業できる人というのが、やはりモチベーションが高くて、企業にとっては必要な人材だったりするんですね。なので若者の教育の話もありましたけれども、若いうちから学生時代から経営について学んで、そういう意欲というものを植えつけていっていただきたいなど。そうすると、やはり独立をしたい、起業したいという若者を支援しようという中小企業も出てくるのではないかなというふうに考えています。

ありがとうございます。

○沼上小委員長 どうもありがとうございました。

次は村本委員をお願いします。

○村本委員 幾つかあるんですが、最初に三村先生言われたように創業とは何ぞやということきはきちっと考えていく必要があつて、本当に業を起こす段階と、その準備をしている段階と、それから本当に製品ができ上がって本当に立ち上がる段階という幾つかステージがあるはずなんですね。

ですから本当の創業のところというのは、業を起こすだけであれば数百万のレベルで大体、面倒見切れるので、支援保証は今1,000万までついていますから、ほとんど問題がないはずなんですね。先ほどの補助金も1件大体200万~300万ですから、そんなものであればということになるので、そんなに大きなネックにならないということになるだろうと思うんです。

一番やっぱり問題は、人材の問題とおっしゃいましたけど、創業スクールがなぜだめになっちゃったかとなると、こういうのはやっぱり地道にやるしかないんだろうと思うんですね。それと、柳川先生のところもそうですけど、イノベーションをテーマにする大学院とか今できていますから、だんだん人材は厚くなっていくだろうと思いますので、そんなに悲観しなくても大丈夫じゃないだろうかと。

一番問題は企業に抱え込むというふうに柳川先生おっしゃいましたけれども、今の日本の社会保障制度から年金、全てそうなのですが、いかに企業に抱え込むかということになるので、やめるということはそれを全て放棄することになりますから、誰でも生涯所得云々と考えると、それに対してどれぐらい有利かどうかという問題を考えてやらないといけないという、その辺までの選択になれば結構つらい問題になるのかなという感じがしています。

それからもう一つは、ぜひ和栗さんのところで整備していただきたいのですが、開業率が低いんだと、4~5%だとおっしゃいますが、これは厚生省の数字で雇用保険事業年俸ですから、第三者がいて雇用保険を払っている企業ということになりますから、要するに少し低めに出るわけですね。もう少し、先ほど猪熊さんおっしゃったような問題もありますので、その辺も精査されるとそんなに捨てたものではないという結果が出てくればいいんですけど、そんな可能性もあるということではおきたいと思います。

以上です。

○沼上小委員長 ありがとうございます。

続きまして、大浦委員お願いします。

○大浦委員 遅くなってすみません。一つ情報というかお願いしたいところです。実は今、起業ブームです。ブームと呼んでいい状態で、すごくタケノコのように出てきています。お一人様でやるというやつです。

これ、きょうお話しされた方は、きっと筋のいい方で、決してそんなことはなさらない方々であろうと思いますが、一部の方々はすさまじい金額を取られます、コンサルタンとして。それが一生涯続くわけです。私、実はちょっと見てみまして、セミナーのマルチ商法のようなものが既に存在しています。起業しようとして退職して、そこであったお金は全部取られてしまってどうしようみたいな方も少なくありません。

それはもう一つフランチャイズにも言えます。フランチャイズは、例えば早期退職をしてしまいました、何かやらなきゃいけないなという人たちが、介護もそうなんですけど、わーっと来られるわけです。いろいろ口たくみに、うちではお客さんとれますよとか言われてやり始めて、結構な率でだめになっているというふうに私は情報を得ております。

私のところもフランチャイズやっていますが、お一人様で来られたときには、そんな甘いものじゃないからよく考えろというふうにお返ししています。それぐらい起業って大変なものなんです。

マルチ商法のようなコンサルティングやって、その次の人が次からとったものをずっと上に上げてくという上納方式のところがあることは事実ですので、これはチェックしていただきたいですし、危険です。創業を国が支援するといったときに、そういう人たちを野放しにしないという法律だけにはつくっていただきたいです。

それから創業する人たちにとってやっぱり私が心配だなと思うのは、家族の問題だと思います。家族を守ってあげたい、そういう人たちが、そうだ、でもやっぱり一念発起して創業しようと思えるような、せめて健康保険制度はもう少しその人たちに優しいものをつくっていただきたいです。

以上です。

○沼上小委員長 ありがとうございます。

それでは阿部委員、お願いいたします。

○阿部委員 ありがとうございます。冒頭のこの創業についての課題、非常に創業者、起業家としての角度からよく見た問題分析していて、もう少しお聞きしたかったなと思っておりました。また猪熊さんの、こういうところをサポートしていただくと迷うこともないなというところで、本当に感銘を受けました。

創業と言いましてもそれぞれのターゲットとかグループがありまして、独立して、同業で、業種、業態が同じで創業する方。また一流企業にいて、また違ったものを作ってみたいと思って、それなりの経験いわゆるスキルを上げて別の業種に行かれる方。

私たちの商店街がいつも相手にしているのは、仕事がなくフリーターとか、仕事がつまらないので独立してみようかなと安易に起業してしまうようなところを、インキュベーターというような形で今12人をお預かりして、私どもの商店街は担当者をつけて、商店街の中に入れて一緒に勉強しながらやっていくということをしております。

なぜそうなったかという、これは全部、事業継承とか、後継ぎ問題とか、空き店舗とかそういったことに全部リンクしてくるんですけども、私ども、跡取りの息子として帰ってきて、親父に配達行ってこいって言われて、はいつて、お父ちゃん行ってきたよと、こういうことをやっていたんですが、いざ経営をしてみる段になって、あるコンサルタントの先生に、お前たちはばかでも社長になれるって言われたんですね。お前たちの商店の息子はばかでも社長になれる。でも事業者にはなれないとはっきり言われたんです。どうしてかという勉強していないからだという。勉強しないと儲からないし、だめなんだということを本当に刷り込まれました。

でも今は、起業というのは思いと現実で、だめだったらもうだめだと人のせいにしていくわけで、思いと現実とギャップがあるという現状が、非常に裾野が広い、一番、絶対数が多いというふうに思うんです。ですから大浦委員のように、そういう方にだまされてしまったりなんかするんですが、この勉強というところになると、今度はよろず支援と中小企業大学校というのがやっぱりきちっと支援をしていく、それをリンクしていかなければいけないというところと、もう一つ、健全な民間の研修機関にはしっかりサポートをしたりとか、若干の補助金、本来なら自己資金で勉強すればいいと思うんですけども、そういったところできちっとスキルを磨いて、ある程度のところの厳しさがわかってからスタートをしないといけないのではないかなというふうなことを痛切に、現場の意見、私たちの経験から感じておりますので、どの辺かといいますと、すぐ起業できるようなところではなくて、そうではないところにもサポートしていただきたいというふうに思います。

以上です。

○沼上小委員長 どうもありがとうございました。

皆さんお時間をお守りいただきまして心から感謝をいたします。いろいろご意見いただきましたが、次の課題のほうに移りたいと思いますので、論点整理（生産性向上関連）に議題を移らせていただきます。

まず中小企業庁の企画課から生産性向上に関する論点整理についてプレゼンテーションをお願いいたします。

それでは川村課長、よろしく申し上げます。

○川村企画課長 資料6をごらんください。まず2ページ目でございます。

これまでこちらの委員会で3つ、生産性と担い手と支援環境という形で、このうちの生産性の上2つは赤字のところ、ご議論をこれまで主にいただいたところとして論点を本日整理をさせていただければと思っております。

3ページ目のスライドをごらんください。生産性向上というところを要素分解をいたし

まして、売上の増加、中間のものの合理化、労働投入量の減少というところで、A、B、C、販路開拓、生産・業務プロセスの改善、あとCというところで人材とか横断的に回る  
ところ、IT、こういったところをご議論いただいたかと思ひます。

4 ページ目をごらんください。人材育成の中では、中小企業の組織をイメージしながら、社長、経営層ですとか、中間ミドル、それと現場というレイヤーがあることを認識してご議論いただければということて提示をさせていただきました。

5 ページ目をごらんください。人材育成の論点ということて、まず一番最初で中小企業の皆さん、OJTに依存している傾向があると。そのOJTについて、育成する人材がなかなかいないというのが2つ目。一部とひひますか、個社でやるのに限界を感じて外部機関を活用されているというところがいらっしやると。そうした中で業種とか組織体制でニーズ、スキルとかが異なると。そういう中でまたITも人材がかかわってくるようなところがござひます。

6 枚目のスライドをごらんください。こうした中で既存制度の使い勝手ですとか、あと大学校についてもコメントをいただきました。

あと正社員だけではなくて、パートタイマーですとか、建設現場の日雇ひの方のそういったニーズにも考えてというようなお話もあったかと思ひます。また大企業はしっかり中産層の育成ができていますが、中小企業はできていないのではないかと。OJTという社内でやるものに加えて、経営理念の浸透というのが大事で、これは時間外、OJT外として社内でやるというようなことがあったかと思ひます。

今後の取り組む点といたしまして、そのようなさまざまな経営課題から生じますニーズに対応しまして、どのような経営課題に対して、どのような人材を対象にどのようなニーズがあるのかというのを調査・整理しながら、公的機関の中での必要な支援を検討するのが1つ目。その中で大学校の研修内容の充実とか利便性の向上についても具体的な取り組みを検討するということがあるのではなからうかというふうにおひます。

7 ページ目をごらんください。経営者というところもあわせて人材育成の中でご議論をいただきました。経営者が一番教育すべきとか、国家プロジェクトでやってはどうかという話ですとか、きょうも出ましたけれども、そういう経営者になつてもらう人をどうやってふやしていくのかというところで、ずっと経営者をやらないといけないから、なり手がいないというようなご議論もあったかと思ひます。

あと外部からとつてくるというところで、経営計画がなくても経営者になり得るのではないかと、ヘッドハンティングですとか、あとフリーランスとか、海外人材というところもご意見をいただいたと思ひます。

8 ページ目のスライドをごらんください。最後、ITでござひますけれども、業務改善ツールで安価なものが出てきて、これを業種ごとにどう適応していくのかというような点について、問題提起をさせていただきました。

9 ページ目をごらんください。そういう中でいただいたご意見としまして、業種に特化

したITのパッケージですとか、それを継続する中で軌道修正するとか、あとはどのようなソフト連携を入れればいいのかわからない、あとはシンプルにですとか、またセキュリティの問題もごございます。こういうのを改善していくためにAPIとかいうお話と、あとはIT導入というところで中小企業が情報と手助けを必要としていて、使ってみせて試してもらい、納得してもらいとかそういうことがあって、ちょっとした工夫でできるようなまちの電気屋さんのようなITサポートがいいのではないかというお話があったかと思えます。

10ページ目をごらんください。真ん中の左の上のほうですが、ITの活用が必要と考えている企業は8割、6割いますけれども、実際に入れているのは5割、3割で入り込んでいなくて、その原因は、導入の効果がわからないとか、そういった点がいろいろ指摘されております。こういう中で安価という意味でクラウドというのがありますが、やはりこれについても情報がなくて、何をやっていいのかわからないというのが理由でうまく入っていないというところがございます。

最後、11ページ目をごらんください。これまでの議論を整理しますと、より低廉でわかりやすいサービスを中小企業は必要としているのではないかとこのところで、業種ごとに整理をした形で、IT実装の効果をわかりやすく示すとか、そういうリスト化をしてはどうかと。2つ目ですけれども、まちの電気さんのような身近な存在ということで、経営支援機関といいますか、そういった形とITツールの提供者を連携させてはどうかと。それとあと安全・安心というところで、セキュリティサービスというところもITに関する専門機関との連携というのが考えられるのではないかとこのところがございます。

私のほうは以上でございます。

○沼上小委員長 どうもありがとうございました。

引き続きまして独立行政法人情報処理推進機構の横山様から、IPAが取り組む中小企業向け情報セキュリティの普及啓蒙活動について、プレゼンテーションをお願いしたいと思います。

横山様、どうぞよろしく申し上げます。

○横山グループリーダー 情報処理推進機構セキュリティセンターの横山と申します。機構の略称IPAでございます。よろしくお願いいたします。

それでは私どもが取り組んでおります内容と、あと中小企業に対してどういう形で取り組ませていただいているかにつきまして、簡単にご紹介させていただきます。

目次を飛ばしまして、まずIPAの概要紹介でございますけれども、主に3つのミッションを担わせていただいております。まず情報セキュリティ、サイバー攻撃に関する情報収集であったり、対処方法の提示やご支援などをさせていただいております。

それからコンピュータープログラムの設計というところがございますが、これは安全・安心なコンピュータープログラムがきちんと設計されたものかどうかというところを検討させていただいております。

さまざまなコンピューターシステムにより、社会基盤が支えられておりますので、外からの攻撃だけではなく、きちんと動くということが非常に重要でございますので、有識者方々のご知見を合わせながら取り組みをさせていただいております。

それからもう一つ、人材育成でございます。やはりこれらのサイバーセキュリティであったり、コンピューターの信頼性、高信頼化というところにつきまして、担う人材の継続的な輩出が非常に重要でございますので、これにつきましての取り組みをさせていただいているところでございます。

続きまして私が所属しておりますセキュリティセンターの全体像でございます。大きく分けましてこの4つの点について取り組みをさせていただいております。まず情報セキュリティに関する情報収集や分析、攻撃対応の支援でございます。それから2番目、各種情報や対策ツール等をご提供させていただいております。それからそれらのツール、対策等を提供しながらの普及啓発活動、さらに基盤的な情報セキュリティ対策というところで、国際標準に則りました認証・評価であったり、暗号等につきましての取り組みでございます。

続きまして次のスライドでございます。これは2006年から毎年まとめておるんですけれども、情報セキュリティ10大脅威というものを公表させていただいております。大体2月、3月ぐらいに毎年公表しているんですが、ITの専門家約100名の投票によりまして、その時々情報システムの脅威を順位づけをして発表させていただいております。

主な変遷を次のスライドのほうで書かせていただいておりますが、これは2012年からの変遷でございますけれども、やはり常に上位に来ているのが、昨今時々、新聞紙上等で話題となります標的型攻撃、これが上位に来ております。

それからあと、最近では特に被害等の事例も多くなってきておりますけれども、インターネットバンキングであったり、コンピューターにウイルスを仕込ませて、それを解除してほしいと身代金を要求するというようなランサムウェアというのが昨年ぐらいから増えてきている、金銭的な要求が目的というのが増えてきているというのは大きな特徴でございます。

それで私どもの取り組みの中の幾つかご紹介させていただこうと思っておりますが、次のスライドでございますけれども、標的型攻撃というのが非常に社会基盤、政府、重要産業を含めまして大きな脅威になっております。これはいわゆるターゲットを狙いまして、その情報を盗み取る、あるいは業務を妨害しようというような試み、意図したものでございまして、それらにつきましては弱いところを狙って、それから何かを仕込ませて連鎖をさせていくというような特徴がございます。

これらに対しまして私どもIPAといたしまして、まず各組織ごとに対応力を向上していただく必要があるというところで、その対策強化や情報等をご提供させていただく。それから2番目として特に重要産業なんですけれども、攻撃の情報の共有をしまして、それで対応していくということ。それから先ほど申し上げました連鎖を解明して遮断してい

なければならないというところで、対応支援ということ絡めながらこれを取り組ませていただいている、この三位一体での対策が重要だというふうに考えております。

続きまして標的型サイバー攻撃の脅威と対策というところなんですけれども、攻撃自体がまず観測されましたのが2005年からございまして、大きくこれがクローズアップされてきたものが2012年の重工業界であったり、政府機関への攻撃がありました。このときを契機といたしまして、私どもIPAでも標的型攻撃に対する取り組みというのを強化、本格的に取り組んでいるところでございます。

時間も少ないようですので、途中を省略させていただきまして、スライドの16ページからでございます。恐縮でございます。

中小企業のセキュリティ対策促進をもう一つ大きな取り組みとさせていただいております。これは昨年度、実施した実態調査だったんですけれども、このように見ていただきますとおり、中小企業、特に小規模企業におきましては、例えばパスワードの設定が甘いであったりとか、次のページ見ていただきますと、セキュリティ担当者が設置状況が少ないであったりとか、相談できる相手がいない、教育が実施されていないというのが数字として見てとれております。それらを受けまして、次のページでございますけれども、私どもIPAといたしましては、中小企業の情報セキュリティ対策ガイドラインというのをこの11月に発行させていただきました。

特に中小企業におきましては経営者みずから、どの企業でもそうなんですけれども、経営トップが情報セキュリティに取り組むということが必要でございますので、経営者自身への対策の必要性訴求であったりとか、あと、中小企業では専門の担当者がいない、部門がないということがありますので、導入のための手順であったりとか、管理台帳のひな形であったりというものを提供させていただくガイドラインを、このほど公表させていただいております。

続きまして、この中小企業、全国多数、三百八十数万いらっしゃるということでございますので、私どもIPAだけの力ではなかなか届きませんので、地域で活躍されている民間の方にセキュリティプレゼンターという制度を設けIPAに登録いただきまして、IPAのツールを用いて普及活動にご協力いただいております。

それから、講習能力養成セミナーというものを実施させていただいております。全国30カ所程度で毎年実施しておりまして、スライドに記載の3万というのは30カ所で大体1,400~1,500の中小企業の担当の方がご参加いただくんですが、それで持ち帰っていただいて、社内講習いただくということで3万の方々が参加いただけるということを意味しております。

それからセキュリティプレゼンターへの講習能力の向上というような取り組みをさせていただいております。

それで、私どもIPAとしての今後の取り組みと課題でございますけれども、やはり情報セキュリティへの意識が低い中小企業の皆様、取り組まなきゃと思ってもなかなか、ど

うやったらいいのかわからない中小企業の方々へのリーチが非常に重要でございます。  
それから、言われたから取り組むというのではなくて、みずから率先して取り組んでいただくということが継続して情報セキュリティの向上につながってまいりますので、その仕組みづくりが非常に重要であろうと思っております。

そこで私どもIPAといたしましては、ここに記載しておりますけれども、商工3団体の皆様であったりとか、社労士会、それから税理士会等々の方々さらなる連携の強化を図り、これを来年度に向けてしっかりとしたスクラムを組みまして普及啓発活動を積極的に実施していきたいというふうに考えております。

早口で恐縮ですが、以上でございます。

○沼上小委員長 どうもありがとうございました。

ただいまのプレゼンについて、また今から30分程度なので、前のプレゼンでも言い残したことがあるということであればそこも含めていただいて結構ですので、ご質問、ご意見のある方はネームプレートをお立ていただければというふうに思います。大体お一人様また3分という感じで進めていきたいと思えます。

まず大浦委員、お願いします。

○大浦委員 先ほどの生産性向上関連の論点整理なんですけれども、人づくりのところから話が始まっているので、もう一回だけもとに戻していただいて、もう人はいません。もはや人はいないということを、どういうふうにこの中に書いていただくのかなというのを、もう一回だけ強くお願いしたいです。なぜなら本当に皆さん方が思っているよりも、もう人はいません、若い人は少なくともいないんです。

実はここでもう一つ、非常に私がここ問題だと思っているのが、同一職種、同一賃金です。これをやってテレビなんかでも紹介された会社が、今、大混乱を起こしているという情報を数日前に私は得ました。なぜなら高齢者がふえてしまうんですね。高齢者は若い人が働くようなものに関しては余りうまくいかないですよ。同じように働けない。そうするとパートだからということで、そこに高齢者がふえてしまうといわゆる生産性が落ちます。ですので少しこれに関してはいろんな知恵を絞らないと、すっと同一職種、同一賃金だよねでは難しいだろうと思えます。

これをきちんと道をクリアにしていけないと、もはや人はいないという時代に、若い人はいないという時代に現場は大混乱を起こすかと思えます。

それから最後、サイバーテロに関しては私はよくはわかりませんが、少なくともこの国は本当にIT化をしようとしているのか、よくわからないなと思うのが、ものづくり補助金ってものにしかつかないんですよ。そうすると、どこでどうやって入れたらいいのみたいな。買っちゃいけないんですよ。やはり一つ一つの補助金から積み上げ方に気を使っていたらと、本当にこの国がIT、もしくはIoT、ICTに対して自分たちはつくる気があるんだというところがわかるのではないかと思います。

以上です。

○沼上小委員長 どうもありがとうございました。

引き続きまして曾我委員お願いします。

○曾我委員 人材育成と生産性の向上に資するITの導入普及、さらにITのセキュリティについてちょっとお話し申し上げたいと思うんですが、一つはやはり基本的に中小企業・小規模事業者においては、経営者の質というのは物すごく大事なポイントでございますので、この経営者の質的向上を図るために相当力を入れていかなきゃならないんじゃないのかなと思っています。

実は私ども前橋商工会議所では、この会議でいろいろ学ばせていただいたのを受けて、経営力強化推進委員会というのをつくろうと考えておりまして、経営者の方々に生産性の向上の重要性、そしてそこにおけるIT、IoTの活用の仕方等々含めましたまさに中小企業事業者の意識改革を進め、そして体質の強化を目指していくというようなことを今始めようとしています。

そして2つ目としては、人材の面でございますけれども、やはりクラウドの活用等々が重要であることは間違いありませんので、できれば職業訓練の中でもこのようなことを積極的に、特に若年層に対して行っていただきまして、中小企業及び小規模企業がこうした方を雇用するとき、あるいはこの訓練生を受け入れるようなときに、何かご支援いただけるような方策をご検討いただければありがたいなと考えております。

そして最後に、先ほど大浦委員さんのほうからお話ございましたようなコンサルタントの危険性というのがありますので、クラウドサービス等について、前回でも話が出ましたけれども、我々が相談するときのリストみたいなのおつくりになったらというような話が、前回、委員会の中でも出ていたと思いますので、ぜひ、この人なら信用できるというようなクラウド、IT・IoTの専門家や企業、サービスのリストをおつくりいただけるとすごく助かるなという感じがします。

以上です。

○沼上小委員長 どうもありがとうございました。

次は村本委員お願いいたします。

○村本委員 ありがとうございます。1つは人材の問題に関して、特にITも含めてということになると、もうそんなに時間がないという意識をもって、総合的な人材を育成する大きなプランをつくって、それで国全体で対応するような発想が必要なのではないかと。大浦委員は若い人いませんよとおっしゃいましたけれども、そうじゃない人をどう活用するかという視点に立って考えたほうがいいのかなど。

その際に、例えばですけれども、認定支援機関という既にもう動いている組織がありますが、これは事業計画をつくるというフォーカスがされていますけれども、そういうものをもう少し人材のほうに活用できないかとか、あるいは過日、政府と経団連がという話でしたが、プレミアムフライデーという話が出てきて、月末の金曜日はみんな3時で定時退社しようということ国全体でやろうという話がありますが、3時から後に定時退

社した後には人材計画ないし人材のための時間をつくって、さまざまな教育をするみたいなことも捉えていったらいいんじゃないかな。

先ほど柳川先生が、今、90歳まで生きて、第二、第三まで考えなきゃいかんというふうにおっしゃっていましたが、そんなことも少し頭に置きながら、少しトータルなプランニングというのは必要なんじゃないだろうかという感じがしております。

以上です。

○沼上小委員長 ありがとうございます。

次は三神委員、お願いします。

○三神委員 ありがとうございます。3つほどのトピックに触れさせていただきます。今ご指摘があった同一職種・同一賃金、この議論は日本においてかなり荒削りのまま進んでいる印象を前より持っております。というのは日本の場合、職能性ベースで職務性の人事設計になっていないという、海外労働市場とは人事制度が根本から違うという問題があるためです。

例えば海外労働市場の場合はジョブ・ディスクリプションというものがあり、この中にジョブサイズとスキルセットの記述が細かくあり、ここに単価がそれぞれついていて、積み上げ式で対価が決まるのです。

ですから、割り当てられた担当が一緒だから「同一職種」だという単純な話ではなく、何をやっているのか中身がきちんと細かく定義され、かつそこに責任と権限の範囲——これは具体的に予算がどのぐらい持てて、人員はこのぐらいのものを回してという細かい管理内容の記述——もあった上での、同一職種・同一賃金概念であり、だからこそ、正規・非正規間の対価割合の算出が具体的に可能になるわけです。

日本の場合、少し前までJ I S規格で普通にコンビニなどで売られていた履歴書は、古い順に所属の学校、そして所属の組織とポスト名を書く作りになっていました。今も慣習上はこれが中心です。ところが、いわゆる海外のマーケットでは、すでに優秀な東南アジアの人材などが世界中にアクセスするとき書いているような履歴書というものは、新しい順に、賞味期限が切れていない技能、つまり手がけたプロジェクト単位と、今お話ししたスキルセットとジョブサイズを細かく書いていって、旬が過ぎたものは書かないのです。そういった全く真逆の、日本特有の曖昧な状態を放置し、こうした職務内容の実態をきちんと書き込む、あるいはふだんからヒアリングをするというカルチャーがないままに、いきなりこの同一職種、同一賃金を導入したらパニックになるに決まっているなということがまず1点、ございます。これをどのように変えていくのかというのは、政策でやるものなのか、民間でやるものなのか、ちょっと今、想像がつかないんですけども、まずこの点を把握すべきだろうと。

次に、セキュリティに関してです。この会議ではフリーランスの議論も話題になりますので、それと関係するお話なのですが、セキュリティ分野は今、本当に世界クラスで人の奪い合いになってしまっていて、一番いわゆるフィー単価が上がっているものというのは、

セキュリティ絡みのスキルを持っているフリーランサーです。皆さん、時給でどのぐらいの相場だと思われますでしょうか。15万円を超えているんですね。ロンドン最高峰の、マジックファイブと言われる法律事務所のパートナーより高い。このハイエンドフリーランサーの人材市場が世界的な奪い合いになっている中で、日本は人が足りない上に、このセキュリティ分野の教育にどれだけ強みがあるのかといった問題、こういったマーケットにどのように入っていくのかということをもまず考えなければいけないであろうと。

それと生産性の向上といった場合に、これもまた日本特有の人事制度概念になってきますが、いわゆる派遣社員の扱いに問題があると考えます。日雇い労働者の技能向上策などは反映して下さってありがたいのですが、派遣社員というのは派遣元が仕事のオーダーを出す形に制度上なっていますので、昔のいわゆる季節労働者のほうがまだ現場の状況に応じて直接、行っている先から仕事のオーダーを適宜、受けることができ、より熟練していく、あるいは状況に応じて難度の高い業務を行うことでフィーが上がっていくというキャリア形成の余地があったのです。ところが、派遣労働の場合は仕事の幅にも対価にも、上に天井があったまま、数年単位でころころ変わっていく。キャリアアップができず、そして微々たるフィーの上昇だけで、塩漬けのような人材市場に囚われてしまうわけです。人が足りていないにもかかわらず、こういったものを放置している。儲けが上がるのは派遣会社だという状況を、人材市場の見直しの一環として考えていく必要があるかと思えます。

以上です。

○沼上小委員長 ありがとうございます。

引き続きまして、次は諏訪委員お願いします。

○諏訪委員 ありがとうございます。1点だけなんですけれども、本当に経営者の育成、教育ってすごく重要だなというふうに感じています。やはり大企業と中小企業の経営者って違うんですね。その教育というのをちゃんとすみ分けしたほうがいいんじゃないかというふうに感じています。

やはり大企業はリーダー、経営者とマネジャー、そしてアシストリーダーって分けることができるんですけれども、中小企業、小規模企業というのは、やはりリーダーとマネジャーを兼業できる人間ではないとだめなんですね。私の場合は、分析していただいたらリーダーとマネジャーを兼業できるタイプだって言われたので成功したんじゃないかというふうに言われているんですけれども、なかなかここができるのが非常に難しいと。

なので大企業の場合は、リーダーとして経営者としての象徴としての資質というのが非常に重要になるんですけれども、中小企業にとってはやはりマネジャー、行動できる人というのあわせ持っていないと、やはり経営者として成長していけないので、そういう人材をどう育成していくかというのをちょっと検討していただきたいなというふうに思っています。

○沼上小委員長 どうもありがとうございます。

次は宮崎委員、お願いします。

○宮崎委員 ありがとうございます。論点整理の部分で少し。まず地方の宿泊業とかサービス業の経営者って、なかなか勉強、勉強していない人もいますし、する時間もないというか、現場に追われてなかなか勉強できなくて、セミナーとかにも参加できないという実情もあります。ですのでそういった方でも生産性を向上していくためには、資料の中にもありますように、金融機関さんとか、税理士さんとか、あとまちの電気屋さんみたいな支援というのは非常に重要なと思います。やっぱり直接、経営者と話をする機会がある人に、この生産性向上のパッケージなり何なりをしてもらって提案していくというところを厚くしないと、補助金というのが余り効果的に使われないんじゃないかなというふうに思います。

ただし、前回ちょっと申し上げたんですけど、余り資料なかったので、補助金を申請するための資料が余りに大変だと。本当にこれ申請しなくなったり、申請を補助する会社がどんどん出てきて、それを通さないとなかなか難しいみたいな、申請をつくることので生産性が低いというか、非常にそれを私もいろんな補助金とかを見ていく中で感じていますので、ここをやはりハードルを下げて、下げるかわりに評価をちゃんとしていく。1年ごとにKPIを業種ごとに定めて、このKPIが本当に上がっているのか、変わっていないのか、変わっていないんだったら同じような補助金をかけても意味がないので、ちゃんとそこを上げるように経営者に知らせて、逆に最初のきっかけはハードル低くしてやっていただきたいというところがあります。

あとセキュリティに関してなんですけど、やっぱり中小企業にとってこのセキュリティ対策ってなかなか難しいというか、自社のサーバーでセキュリティ管理とかしていくのは非常に厳しいので、やはりこのクラウド、信頼性のあるクラウドにデータを全部載せていくということが、結果的にセキュリティも向上して生産性も上がるだろうと。なのでそこを推進することが大事なかと。

ただ、クラウドサービスというのも玉石混交で、非常に危ないセキュリティの低いクラウドもありますので、そこはちゃんと信頼できるプラットフォーム幾つかあると思いますので、そういったものを生産性向上のパッケージではやっぱりちゃんと審査していくというか、していく体制がないと下手なものを中小企業が入れちゃうと大きな事故につながると思いますので、中小企業の経営者はそこを見きわめる力はなかなかないというか、情報もないので、認定されるときに注意されたほうがいいんじゃないかなというのがあります。

ただ、このセキュリティを高めるばかりに非常に使いにくくなるシステムって結構あって、ネットバンキングとかでも本当に使いにくくて、使うのが嫌になってしまうようなものもあるので、やっぱり使いやすいということは大前提、その上でセキュリティを担保するといった考え方が大事なかなというふうに思っております。

以上です。

○沼上小委員長 どうもありがとうございます。

次は小正委員をお願いします。

○小正委員 議論の整理というところで経営者についてという項目があります。実は先般、よろず相談拠点の加藤さんのところにお邪魔させていただきまして、そのときにまず加藤さんのやり方としまして、そこの経営者、特に小規模のところの企業の方ですけれども、まずは仕事の内容というよりは心の問題を最初に取り上げて、なぜあなたはこの仕事をされておるんですかとか、この仕事をどういうふうに思っているのか、どういうふうにやっていると、これからどう持っていくとされているんですかとか、そういうような質問をしまして、まず心のありようの問題をしっかりと、そこから今現状の会社の仕事とかへどんどん進めていくということなんですよ。

これは非常に大事なことであって、メンタルな点が非常に中小企業は、小規模は弱いと思うんですね。だからそここの考え方をきちっと確立させていけば、いろんなアイデアとかそういう発想がどんどん出てくるというようなことで、加藤さんもそう言われていました。私もそういうふうに思っておりまして、加藤さんのやり方というのは非常にうまくいっている、成功事例のやり方じゃないかなと思っているわけです。

それで実は、私の会社のほうでもそういうところが、私自身もそうですし、うちの幹部社員、そういうことが足りないなということから、もう20年ぐらい前から民間のある教育機関に非常にいいところがございます、そこに行きました。私もそこに行きまして、もう随分たかれました。涙したこともございまして。そういう考え方、非常に私のやり方を否定されまして、本当に頭ぐちゃぐちゃとなったんですけれども、でもやっていることはやっぱりそうだなと。違うんだなと。今まで生き方が違ったんだなということから、やり直しをしていこうという、そういうメンタルな部分からスタートさせていきまして、それから早20年なんですけど、そのことが非常に生きているなということを感じております。ですから、中小企業、小規模企業者においては、そういう心の問題からまずきちっとやっていくということが、教育の成果、効果が出てくるんじゃないかなということですね。是非そういうことをやっていけるといいんじゃないかなということを思います。

以上です。

○沼上小委員長 ありがとうございます。

三村委員をお願いします。

○三村委員 全体の論点整理はよくできていると思います。例えばよろず支援とか、あるいはまちの電気屋さんとか、きょうお話いただきました創業コンシェルジュみたいな、あいうキーワードがうまく生きると全体としてよく見えてくるという感じがいたしました。

それで一つ、これは優秀な若者にと、若い人たちの関心が中小企業にということが一つ最後に残ってくると考えたときに、先ほど申し上げましたテキストを拝見しまして、事例がおもしろいんですね。あの事例のおもしろさは大学の授業でも使えると。そう考えましたら、まだ発信力が少し足りないのかなと。

中小企業というと、少しかたく考え過ぎているのではないかという感じがしたのです。もう新しいビジネスか、新しい商品開発、新しいサービスの展開としてみれば若い学生達にとっては大変興味深いものです。

ただ、それがそのまま中小企業への就業に結びつくかどうかはわかりませんが、全体の社会の関心を高めていくということは大変大事でありますので、全体としての広報の仕方、メディアの使い方、発信の仕方ということをもう少し工夫していただくのがいいのではないか、そうすると意外と流れも変わってくるような感じもいたしました。

以上です。

○沼上小委員長 ありがとうございます。

阿部委員。

○阿部委員 これ提案ですけど、これ基本的に教育だと思うんですね。この仕上がったもの、大人になってからの教育ということよりも、文科省と連携していただいて、中学、高校から起業してもいいんだと。それもちよっとステータスなんだというわけではない、そこをちょっとやっていただかないと、この間、私、高校と中学、地元ですから体験学習の事前の講演に行かせていただいて、必ず聞くことがあるんですよ。起業したいですか、仕事やってみたいですか。150人のうちの1人、2人いればいいほうなんですね。ですからそうではなくて、根本的からそういったこともしていかないと、何か焼石に水かなというようなこともちょっと今、感じましたので、目と目が合いましたから発言させていただきました。

以上です。

○沼上小委員長 どうもありがとうございます。

お時間が若干、私に少し残してもらえたんじゃないかと思っておりますので、2～3分私もお話をさせていただきたいと思っております。

創業支援のことについて一言二言申し上げたいんですが、私、一番初めに研究を始めたときの対象がスリーエムという会社なんですけど、社内ベンチャーで大変有名な会社で、その特徴的なところは何かというと、15%ルールといって、自分の趣味のために15%使っていいというルールがあるのと、それから1回その15%ルールを使って研究開発が成功して、だけど事業として失敗したら元の部署に戻れると。戻ったときにみんなから拍手喝采もらえるというんですね。難しいことにチャレンジしたということでプラスの評価だというようなそういう特徴があります。

残念ながらやはりこれは企業内だから社内ベンチャーで、最終的にはメリットが会社に戻って来るので15%ルールが簡単に使えるんですけど、社会全体で兼業・副業のようなもの、ある種の15%ルールのようなものが本当につくれるのかどうかというのは、インセンティブの設計が相当難しいだろうなと思いつつながら、しかしそれができたら、いろんな意味でプラスのことができるだろうと。だけど一番重要なところは多分、挑戦した人に対して、拍手喝采でまた次のチャレンジの機会が与えられるというところがどう担保されるか

ではないかというようなことを感じておりました。

私も3分以内にお話を終えないとフェアではないので、このぐらいにしておきますけれども、いろいろと考えさせられる機会でありました。どうもありがとうございました。

ご質問等まだ尽きないことだろうとは思いますが、お時間の関係でこのあたりで打ちどめにさせていただいて、恐らく幾つかの点で事務局のほうからお答えをしたいことがあるのではないかと思いますので、もしお答えすることがあれば。

○和栗創業・新事業促進課長 先ほど複数の委員からご提言がありました1点のポイント、例の創業率、開業率の集計率の話ですが、資料にあります17ページの下段だけをちょっとご案内いただければと思うんですけれども。開業率・廃業率の算出方法の見直しを検討しております、私の説明した資料なんですけど、17ページ、参考6-4でございます。18ページ、すみません。そこです。

この資料の下段のほうです。まさに先生方のおっしゃられたとおり、個人事業主が含まれないということが現在の雇用保険年報を使った開・廃業率の算出の問題点でありまして、一応、経済センサスという統計データがございますので、それをを用いた方法に今、採用することを検討しております。ただし、経済センサスのほうは基本5年に1回の基礎調査と活動調査が交互に実施されるというようなシステムになっているため、いわゆるタイムリーな数値の把握というのは難しいことから、引き続き雇用保険年報、あるいは雇用保険月報の数値をトレンドを追うための指標として用いつつ、このような改革をやりたいなと思っているところです。

以上です。

○沼上小委員長 ほかに事務局のほうからお話というのはないですか。

○高倉技術・経営革新課長 すみません、技術・経営革新課長の高倉でございます。ITにつきまして11月の議論につきましていろいろコメントをいただきましてありがとうございます。こちらでも今後の支援策の設計に反映させてまいりたいと思っております。

1点、大浦委員からご指摘ありましたものづくり補助金でございますが、ちょっとこれものづくりって名前が確かに勝ってしまっているところがございますが、ソフトウェアの購入に使えますのでぜひご検討いただければというふうに思います。ただ、規模はちょっとほかの支援策との仕分けもあって100万円以上ということにはなっておりますけれども、一応それも範囲に含めておりますのでご承知おきいただければと思います。

○大浦委員 でもパソコンは買えないですね。

○高倉技術・経営革新課長 パソコンはいわゆる汎用品と申しまして、いろんなことに他に流用できる可能性があるということで、恐らく国のほとんどの補助金では認められていないというふうに理解しております。失礼しました。

○沼上小委員長 どうもありがとうございました。

それでは事務局から今後の進め方について説明をお願いしたいと思います。

○川村企画課長 次回につきましては、また2週間後、12月26日の今度は10時からという

ことを考えております。ちょっと積み残した案件等々ご議論を引き続きしていただければと考えております。

以上でございます。

○沼上小委員長 どうもありがとうございました。

クリスマスの翌日にまだ委員会をやるという、大変精力的に議論していただきたいということになりますが。

以上をもちまして、今回の基本問題小委員会を閉会といたします。

本日は長時間にわたってご議論いただき、大変貴重なご意見をいただきましてまことにありがとうございました。また、時間配分に関するご協力を大変精密にやっていただきまして心から感謝をしております。どうもありがとうございました。

午前10時54分 閉会