

## 3/17 第8回成長戦略会議 議事要旨

---

### (開催要領)

1. 開催日時：2021年3月17日(水) 17:35~18:20
2. 場所：官邸2階大ホール
3. 出席者：

加藤	勝信	内閣官房長官
西村	康稔	経済再生担当 兼 全世代型社会保障改革担当 兼 内閣府特命担当大臣(経済財政政策)
梶山	弘志	経済産業大臣
麻生	太郎	内閣府特命担当大臣(金融) 兼 財務大臣
田村	憲久	厚生労働大臣
金丸	恭文	フューチャー株式会社代表取締役会長兼社長 グループ CEO
國部	毅	株式会社三井住友フィナンシャルグループ 取締役会長
櫻田	謙悟	SOMPOホールディングス株式会社 グループCEO代表取締役社長 社長執行役員
竹中	平蔵	慶應義塾大学名誉教授
デービッド・アトキンソン		株式会社小西美術工藝社代表取締役社長
南場	智子	株式会社ディー・エヌ・エー代表取締役会長
三浦	瑠麗	株式会社山猫総合研究所代表
三村	明夫	日本商工会議所会頭

### (議事次第)

1. 開会
2. 議事
  - ①スタートアップの誕生・規模拡大の環境整備
  - ②中小企業施策の充実(小規模企業、取引適正化等)
  - ③コロナ禍での雇用の維持と労働移動の円滑化(非正規社員含む)
3. 閉会

### (配布資料)

- 資料1 基礎資料
- 資料2 論点案
- 資料3 アトキンソン氏提出資料
- 資料4 南場氏提出資料

## 資料5 三村氏提出資料

### ○西村経済再生担当大臣

ただいまから第8回の「成長戦略会議」を開催する。

本日の議題は、スタートアップ、小規模企業、中小企業の取引適正化、労働移動の円滑化である。田村厚労大臣にも御出席いただいている。

### ○南場氏

スタートアップをさらに桁違いに活性化させることは日本経済の成長のポイントとなるのかねてから申し上げてきたが、取り上げていただき、感謝。

本件について資料を提出しているので、説明させていただく。資料4。

日本の現状は、1枚目にあるようにそもそも①起業を志す人が少ないし、②スタートアップに人が流れ込まない。これは優秀人材が大企業に固定化されていたり、また、テクニカルな理由で魅力的なストックオプションインセンティブをつくりにくいこともある。また、やっと立ち上がっても③にあるように株式に関する諸制度の課題や税制、会社法等によって柔軟な運営ができにくいという実態がある。

そして、成功するスタートアップが少ないと書いたが、成功したとしても④にあるように小さくまとまりがちである。これは深いデスバレーを乗り越えるために必要な大規模キャピタルは少なく、一方、比較的上場しやすいので、小さい上場を果たす。ベンチャーキャピタルや投資家も、上場しやすいので、そちらのほうにスタートアップをいざなっていく。そして、上場後は市場からの利益プレッシャーなどを受けて小さくまとまり、世界規模のスケールの大きい試合ができない。すなわち、大スターが生まれないということで、ロールモデルとなる大スターの不在は起業する人が出ないところに戻っていくという負の循環が続いている。

2ページ目から5ページ目は、ここで整理した事象の背景となっている投資実務やスタートアップ運営上の課題について、軽重問わずに列挙している。もちろん、現時点のものであって、さらに様々な議論によって追加されるものもあると思う。重要なことは、これは多数の課題が絡み合って負の循環となっているわけで、これを逆回転、つまり、良循環にしていくには、1か所だけアタックしたり一つの施策だけで何とかしようとしたりしても無理である。循環を起こしている重要な要素に一斉に働きかけることが必須である。

また、表にも書いたが、それぞれの課題は法制度や政策によるものもあるし、企業スタンスや取引慣行によるものもある。そのため、政府の取組だけで解決するものではなく、まさに官民挙げて社会全体で取り組むべき課題だと思う。

前回申し上げたように明確な目標、例えば企業件数10倍とかベンチャー投資額10倍といった明確な目標を定め、国全体のアジェンダとして総合的に一丸となって取り組むために、別会議でもよいのでワーキングなどを立ち上げ、しっかりと議論して大きな動きにしていくべき。

### ○國部氏

日本の持続的な成長に向けては、スタートアップによる新たなビジネスの創出と既存企業のイノ

ベーションを両輪で進める必要がある。その上で、スタートアップに関する論点について、起業を目指す人をいかに増やすか、そして、起業したスタートアップをいかにサポートするかという観点でコメントする。

まず起業を目指す人をいかに増やすか。私自身の肌感覚としては、日本においても起業家は増えている印象を持っている。SMBCグループが運営するオープンイノベーション拠点も多くの起業家の方に利用していただいている。それでも海外に比べると起業を目指す人材が少ないことは事実。資料1の7ページにある失敗に対する危惧、身近に起業家がないといった要因を取り除いていくことが必要。

失敗に対する危惧を払拭するには、失敗を許容する社会風土の醸成をはじめ、雇用慣行の見直しなど起業に失敗した際のリスクの低減策を講じるべき。また、起業家を身近に感じるには、起業家が関与する教育プログラムを高等教育等に積極的に取り入れ、起業を将来の選択肢として具体的に認識させてはどうか。

次に、起業したスタートアップのサポートについて、①政策目標、②資金、③人材の観点で申し上げる。

スタートアップを支援する際、ユニコーンをいかに生み出すかに力点が置かれることが多いが、急成長を遂げるユニコーンだけではなく、コロナ禍での事業環境悪化や、社会的利益への貢献も求められる中においては、地に足をつけて、砂漠に生きるラクダのように厳しい事業環境下でも持続的な成長を目指すキャメル、ラクダ型、あるいは社会的利益の実現と収益の両立を目指すゼブラ、シマウマ型などの育成も視野に入れるべき。特に地域社会課題に着目し、スタートアップの裾野を広げる支援策が重要である。

資金面について。論点案にあるとおり、資金調達の多様化を検討することは重要である。なお、SPACについては、これまでの上場やM&Aとは異なる新たな出口手段になり得ると思う。一方で、日本の株式市場は米国に比してリスク許容度が高くないこと、また、東証の上場要件も諸外国と比較して決して高くない実態等を踏まえると、SPACが資金調達の多様化に資するかどうか、また、加えて投資家保護の観点も十分考慮した検討が必要ではないかと思う。

人材について。スタートアップ関係の方から、実はお金より人材が足りなくて困っているという声をよく聞く。特にCEO、CFO人材の慢性的な不足がスタートアップの成長の足かせとなっている。労働移動の円滑化にも関わるが、大企業に集まっている優秀な人材を在籍型の出向や副業といった形態も含め、スタートアップに供給する仕組みを整備してはどうか。スタートアップの支援と同時に大企業側の人材のスキルアップや新規事業創出に資する効果も期待できる。

#### ○櫻田氏

最初に、スタートアップと中小企業の話、もし時間があれば後ほど雇用の話に触れさせていたきたい。以前、この会議で、代々続いてきた町のおそば屋さんが地域に根づいて提供する価値というのと中小企業を一緒にしてはいけないという話を申し上げた。この意味で、グローバルに戦っていく大企業、あるいはスタートアップ、中小企業と、ローカルの価値を支える零細業者は一緒にしてはいけない、分けて議論したいと思っている。

その上でスタートアップに関して申し上げますと、実は先日、経済同友会で大企業とスタートアップ

プ、それぞれ150名ずつトップ経営者に集まっていたいただき、議論した。日本のあるべき姿を含めて議論し、パランティアの創業者ピーター・ティールと私がパネリストとして登壇して議論させていただいた。

また、同じ時期に早稲田大学がオープン・イノベーション・フォーラムというオックスフォードと一緒に開いたフォーラムがあり、産業界、ベンチャー、研究者、延べ2,250名が集まって議論した。その場にも私は出席させていただいたが、あまり資金の話は出なかった。むしろ、先ほどあったが、経営人材が足りないということや、あるいは販路拡大のためのパートナーが足りない。つまり、大企業の役割につながる課題というのを指摘する、要望する声がかかなり多いことが分かった。

また、大企業との共同、協業パートナーシップについては、言ってみれば大企業と競争するスタートアップ、逆にスタートアップと競争する大企業がいて、これはどういうことなのかということ、いわゆるエコシステムに全然なっていない。例えば3Dプリンターというのがあるが、これは日本の名古屋市の工業研究所で生まれたものらしい。しかしながら、米国のスタートアップが製品化してしまって多数のベンチャーが参入し、100億ドルの市場規模になっている。つまり、日本で生まれたものが海外メーカーによって占められている。

スタートアップ成長に関しては、私は、日本においては大企業の役割が非常に大きいと思っている。大企業がビジョンを持って資金を供給して、大企業とスタートアップと一緒に成長して世界に貢献していくという、つまり、スタートアップだけに注目するのではなく、大企業の役割というのをぜひ積極的に見ていくべきだと思うし、正すべきは正していくべきだと思う。

会計制度の問題もある。申し上げたいのは減損の仕組み、一発アウトというのが、これもやはり投資に若干躊躇してしまう。したがって、申し上げたいのは、米国資本主義的な、あるいはシリコンバレーを模倣したようなマクロ的な政策ではなくて、企業の実態と生の声を吸い上げて、言わば今日的なコーポレートジャパンとして日本らしい成長戦略、民間の本当にやりたいことを官がサポートするような成長戦略を描いていければと思っている。私も一生懸命考えたい。

### ○三村氏

資料5を御覧いただきたい。基礎資料からも読み取れるとおり、中小企業は地域経済の支え手である。地域の持続的発展のためには、意欲ある中小企業が自ら変革に挑む取組を強力に後押しすることが重要。そこで、今日は事業承継、M&A、イノベーションといった取組について、我々の最近の調査から、その動向について簡単に御紹介する。時間の関係で1巡目に事業承継、M&A、2巡目でイノベーションを取り上げさせていただく。

まず事業承継とM&Aだが、1ページ目、若い経営者ほどコロナ禍においても新しい取組を行う傾向にある。経営の強靱化のためにも事業承継の促進が極めて重要。

2ページ目、事業承継税制の抜本拡充により、後継者決定企業は増えている。一方、後継者不在企業のうち、右下に書いてあるが、約4割が黒字経営であり、価値ある事業の廃業を防ぐにはさらなる事業承継やM&Aの促進が必要。親族外承継は既に事業承継の3割以上を占めており、M&Aも有力な選択肢になっている。

3ページ目。これは以前にも御紹介したが、M&Aの対象になるということは事業に価値があることの証拠であり、小規模事業者はM&Aの対象にならないという認識が一般的かと思うが、従業員20名以

下の企業を対象としたM&Aが全体の実に73.2%を占めている。

4 ページ目。買収した目的・期待効果については、「おおむね達成した」と「未達成」がほぼ半々。M&Aの心理的ハードルを下げるために、4月に統合される「事業承継・引継ぎ支援センター」の体制強化が必要だと思う。また、買収全体の課題としては、大企業にも共通することだが、シナジー効果を発揮するための事業再構築、人材マネジメントの問題など、いわゆるポスト・マージャー・インテグレーションに課題が多い一方で、中小企業の場合、大企業と異なって経営を担う人材が不足している。したがって、M&A後に新会社の経営人材の円滑な確保が可能となるような環境整備を行うことが必要と考えている。これらの支援によってM&A取組の流れを強く後押ししていただきたい。

○竹中氏

まずスタートアップだが、基本的に公開価格の適正化を図って資金調達を是正する、という事務局の指摘に私は賛同する。また、日本においてもいろいろな問題があると思うが、SPAC上場も議論に値すると考えている。ただし、スタートアップといっても、グローバルに闘おうとするベンチャーと国内で小規模に起業するベンチャーとでは、少し事情が異なるので、やはりこれは分けて議論する必要がある。グローバルな規模でのベンチャー育成に関して言えば、やはり日本は圧倒的に規制緩和の遅さが影響しているという点である。ライドシェアに関しては、業界の抵抗で日本は大きな機会を失ったままである。

地方の小規模ベンチャーについては産業・企業対策という視点も重要だが、そのほかに密度の経済性を高めるという別の視点も必要ではないか。具体的には、国土政策を見直して中核都市の拡充など、ある程度密度のある社会をつくらないとなかなか事業の前向きな展開は難しい面がある。

日本の中小企業の数、400万弱というように実に多いが、最大の問題は、私はこれらが低生産性そのまま温存されるメカニズムがあるということだと思う。支援は必要だが、前回は議論したように公正な競争政策の下で健全な新陳代謝のメカニズムをつくるのが同時に重要である。中小企業に対する多額の補助金、保護税制、中小企業金融制度、技能実習による外国人労働者の低賃金での活用など、こうしたものを現状のままにして支援する政策を採用しても中小企業、特に地方の中小企業の生産性は上昇しないと考える。競争政策のワーキンググループがあるので、こうした点を明確に議論したいと思っている。

最後に、柔軟な雇用について申し上げる。パンデミックが大変で、皆さん御苦労しておられるが、それでもやはり数年のうちには終息すると期待される。したがって、経済活動は戻ってくるし、戻ってきてつつある。しかし、人の移動、特に外国人労働者の移動は相当に遅れるだろう。そうなると、コロナ前の状態以上に厳しい人手不足が日本経済を襲うということが容易に想定される。したがって、雇用を守るということはもちろん重要だが、それ以上に流動的で効率的な人的資源配分を実現するメカニズムをつくるということがやはり不可欠。

日本が先進諸国に比べて極端に遅れている点が幾つかある。一つは、時間ではなく成果による賃金評価が必要なのではないか。金銭解雇のルールが日本にはない。そうしたこれまで議論されてきた構造問題を解決する必要があると考える。

また、人材の効率的な配置のためにはハローワークも重要だが、より効率的な仕事ができる民間への委託。例えばハローワークの民営化というのは、実は小泉内閣の諮問会議で議論されたことも

ある。こうした少し幅広い思い切った問題も議論されるべきである。

#### ○金丸氏

IPOをしやすい環境は以前よりはるかに整ってきたにもかかわらず、日本のスタートアップの数は依然として低水準であるのは深刻な課題だと認識している。基礎データの中の起業に必要なスキル、知識を有している者の割合で、日本は他国と比較しても圧倒的に少なく、14%で最下位という結果には大変驚いた。これではたとえ資金提供手段などが整備されたとしても、スタートアップに挑戦し、困難を乗り越えアイデアを具現化できる起業家は増えず、我が国の成長発展は見込めないのではないか。

私が起業前に読んだ『ウィナーズ—アメリカン・ビジネスの勝利者たち』という本があるが、この本によると、起業は人生最大のゲームであり、全てはアイデアから始まり、金を生む紙、事業計画書を書き、次は金のなる木を揺する、すなわち、資金調達をする。ただし、お金が集まってもそれだけでは成功することはできず、お金以外のマーケティングや人のマネジメントなどバランスも必要で、最も重要なことは諦めない粘り強さであるということを学んだ。

私の経験でも身近なところに起業家、実業家がいると起業が自然に人生の選択肢の一つになると思う。そのためにも、成功した起業家が一層の発信を行うのは社会貢献のための重要な責務であると改めて認識した。

我が日本では、安定を望み、リスクを殊さら避けるマインドセットや社会全体の風潮もあり、特効薬もないので教育からやり直す話になりがちである。そして、どうするかが発散傾向になり、収れんしない。グローバル視点でより多くの起業家を輩出するためにどうするか。スタートアップ企業の成長支援の在り方など総合的、多元的な議論を継続して行い、有機的な政策パッケージにするためにも当会議内に専門ワーキングを設置することを提案する。

コロナ禍で場所の制約なくできる仕事であれば起業する場所は関係なく、自然環境に恵まれた地方はむしろ有利である。都市がグローバル、地方がローカルという発想はもはや時代に合っていないと思う。成長のための市場創出には地方のグローバル化は重要。当会議でもずっと申し上げているが、政府が進めている国立大学、地銀のビジネスモデルの見直し、農林水産業、地方や中小企業のグローバル化とDX化を全て結合された政策にすることが重要で、それが成長戦略の本丸だと思う。

また、望んだ全ての人々が全ての分野に新規参入できるよう、市場を閉じている規制を徹底して改革し、市場を健全に成長させる政策が併せて重要だと思う。

#### ○アトキンソン氏

人口減少している日本にとっては、人口が増加して新雇用の純増の重要性がもっと高いアメリカや欧州に比べて、ベンチャーの意味が違ふと思う。日本では、現行の企業の生産性より高い、成長する新企業が求められる。海外の論文では、成長する企業はハイテックに限るものでもなく、中小企業や若い企業だけでもないので、ベンチャーのためだけではなくて全ての日本企業にとって成長しやすい環境をつくることは大事であると思う。

ベンチャーは大事だが、OECDによると95%の世界の新企業は成長しないので特効薬ではないことは間違いないと思う。資料3を御覧いただきたい。これはEuropean Commissionがこの間出したベン

チャー企業環境の理想と現状の政策なのだが、御覧のように従来の中小企業戦略というのは新しい企業数を増やす、中小企業環境を改善する、または廃業・倒産を嫌う中小企業の負担を軽減する、消費税の納付の免除であるとか、あたかもこれが日本の現行の制度そのものを語っているような制度になっている。

右側にあるように成長する企業を優遇する戦略、この中で新しい企業が成長する環境の改善であったり、輸出入のアドバイスであったりとか企業が成長するアドバイスだとか、従来の会社をつくるアドバイスと違う環境が必要であると書いてある。同じように廃業・倒産を嫌うという文化を経済的・社会的コストを軽減しながら、そういう倒産・廃業を受け入れて、何回も何回も失敗してやっと成功するという環境が大事であると書いてある。私としては、EUのコミッションが出しているこの資料は一つのバイブルにして、日本の今までの中小企業庁の考え方を全面的に右側に寄せていくべきではないかと思う。

### ○三浦氏

配付資料、勉強になった。ベンチャーキャピタル投資を高めるという目的には大賛成。ただ、結果的に日本でベンチャーを含め投資が進まない理由には、そもそも投資が節税に比べてもうからないという問題とリンクしているので、ここまで各有識者から挙げられた様々な試みにぜひ手をつけた上で、なぜ投資が進まないのかについてのそもそもの前提を共有しておくことが大切。

日本のように法人税など収益から取られるお金が高ければ企業はそもそも節税するということが一番利益になる。例えば100の利益に対して4割の税となるところ、半分の20を節税できたとする。既に2割の運用益を上げたのと同じ効果を生むわけである。なので、企業は血眼になって節税にいそむわけで、各種保険が大量に買われているのも制度による合理的な行動の結果である。

ベンチャーに投資をしてもさほどもうからないという問題は日本に魅力ある起業家が少なくとも関係しており、お金が集まらないこととそれとは鶏と卵の関係にあるのだろう。ただし政府ができることとしては、やはり税制によってインセンティブを付与することになるが、この場でそもそもこのようなちゃぶ台返しの議論が求められているかどうかは別として、証券税制を見直すのはやはり一番大きな変化を生むだろうと思う。以前、グローバル金融シティーの話もここで出たが、キャピタルゲインに課税ゼロの国を相手に闘おうとしているわけなので。

また、配付いただいた資料、12ページの「IPOにおける公開価格に対する初値の水準」についてだが、日本は際立ってギャップがあるということで、これは証券会社などの競争が不足しており、魅力的なベンチャーが少ないことから力関係の問題もあるのだろうが、恐らくそれ以外にも証券会社の中で販売部門のほうが強くて、どうしても販売部門が販売するお客さんを見て仕事をしているからだろうと思う。

最初の御祝儀相場でしばらく株が上がるというのも日本的なカルチャーだが、お客さんにある程度もうけさせないといけないという日本特有の富裕層との付き合い方を証券会社の在り方が影響しているのだろうと思う。

次に、コロナ禍でダメージを受けた女性、非正規、フリーランスについて、1巡目に少し問題提起をしたい。フリーランスの言葉の定義を、お役所が一人親方とか日雇のような従来の形として見ているのではないか。もっと前向きに多様なものとして実態に即して定義することが重要。また、

フリーランス×女性ということていくと、まさにこの偏見が災いして、あらゆる制度が実態を見ないものとなってしまっている。例えば、専門性を有するフリーランスや非正規の女性で不規則に働く方が乳幼児を抱えていた場合に、現在の保育行政では、9時～5時で働く方を前提としており、そのような勤務証明を出さないと入れない。そういったありとあらゆるところに新しいフリーランスに対する考え方を持ち込むことで、専門技術を有する方が十分に能力を生かして働ける環境につながるのではないかと。2巡目でまた追加で申し上げさせていただく。

#### ○田村厚生労働大臣

非正規雇用労働者と一口に申しあげても多様であり、育児、介護との両立のために非正規雇用を選択している方や、非正規雇用で働きながら職務経験を積んで正規雇用を目指す方など、それぞれのニーズがあることから、これらに対応した重層的な支援策を講じていくことが必要。

このため、厚生労働省としては、これまで非正規雇用であった方などを対象とする求職者支援訓練について、訓練の期間や内容の多様化、柔軟化、例えば2週間の訓練による民間のIT分野の資格の取得や、職業経験の不足から安定した職業に就くことが困難な求職者をトライアル雇用する事業主への支援など、また、ハローワークにおける求職者の状況に応じた専門担当者による就職から職場定着までの一貫した支援、さらには就職氷河期世代を対象に民間職業紹介事業者等への委託によりキャリアコンサルティング、また、就職セミナー、職業紹介及び職場定着等を行う事業の実施、そして、非正規雇用であっても正規雇用との不合理な待遇差なく意欲を持って働いていただくための同一労働同一賃金の実現など、様々な切り口から支援を行ってきた。今後とも対象となる方々のニーズや状況に応じた情報のお届けや相談対応に気を配ってまいりたい。

あわせて、正社員と非正規雇用労働者の働き方の二極化を緩和して、個人のワーク・ライフ・バランスと企業による優秀な人材の確保・定着を図る観点から、短時間正社員制度を含む「多様な正社員」制度の普及促進を進めていきたいと考えている。なお、フルタイムの労働者も含めた雇用維持は重要であり、在籍型出向の活用等も含めて取り組んでいくとともに、労働者がキャリアアップ・キャリアチェンジできる環境整備や再就職支援についても適切に行ってまいりたい。

#### ○梶山経済産業大臣

経済産業省としては、これまで大企業からスタートアップに出資した資金について所得控除を行うオープンイノベーション促進税制や対象となるスタートアップ企業に集中支援を行うJ-Startup企業の選定などに取り組んでいく。

先月末にはアジアDXを推進し、オープンイノベーションを創出するための仕組みとして、国内外の10か所以上の都市にビジネスに精通したコーディネーターが常駐するJ-Bridgeを立ち上げた。リスクマネーの供給などスタートアップを支えるエコシステムの整備に向けて必要な措置を検討、提案をしていく。

中小企業施策については、海外での競争を目指す中小企業について、中堅企業への成長を支援していくことが重要である。他方、地域の経済や雇用、コミュニティーや共助を支える中小・小規模事業者が持続的に発展できるようにすることも重要である。このため、地方自治体と連携して地域課題の解決とビジネスの両立を図る事業を応援するとともに、後継者不在による廃業を回避できる



よう、M&Aの支援を行う支援センターの強化を含めた環境整備も進めていく。

また、業界団体、個別企業単位での取引適正化を進めるとともに、取引先にしわ寄せせず共存共栄を図ることを宣言いただくパートナーシップ構築宣言の2,000社への拡大を目指していく。労働移動については、コロナ禍で影響を受けた労働者の方々を人手不足に悩んでいる中小企業などに受け入れていただければ失業なき労働移動を達成することができ、企業側も助かるはずである。経済産業は産業調整の担当省として本件にもしっかりと取り組んでまいりたい。

### ○三村氏

梶山大臣から「パートナーシップ構築宣言」について目標を2,000社に引き上げたいとの力強い御発言があった。今日現在で1,004社までいっており、ぜひともこれは実現していきたいと思う。

それから、先ほど、中小企業には新陳代謝が起きていないというコメントがあったが、実際には年間10万社ぐらいが廃業している。我々の目的は、廃業する10万社を全て救済するのではなくて、そのうち半分程度は黒字であり、価値のある企業。したがって、こういう企業をぜひとも承継して存続させたいと思っている。

それから、中小企業についてのやや誤ったイメージは、政策支援によって生き延びているのが中小企業というもの。これに対しては、イノベーションの取組状況を御説明する。資料5の5ページ目を御覧いただきたい。

この東京商工会議所の昨年10月の調査によると、イノベーションの定義は上に書いてあるとおりで、この取組企業は73%に上った。これは東京地区だから特に高いのだと思うが、さらに他社にない独自の革新的イノベーションに取り組む企業、これが30%ある。

7ページ目を見ていただきたい。20名以下の小規模企業もその3割以上が革新的イノベーションに取り組んでいる。そのうち、スタートアップが一定の割合を占める一方で、社歴11年以上の中小企業が6割以上を占めている。

それから、8ページ目を御覧いただきたい。オープンイノベーションだが、パートナーはいまだに取引先がメイン。販売先、仕入先、同業。ただ、異業種、大学、研究機関などとの連携を模索していることが分かる。このようにイノベーションの取組についても、予想以上の広がりや深化が見られている。この動きについても強く後押ししていただきたい。特にオープンイノベーションにおいては、知財保護のルール整備が非常に重要。スタートアップのみならず、広く中小企業を含めて整備していただきたい。

### ○南場氏

スタートアップについて論点に上がっているSPACについて、私も國部さんと全く同じ意見。投資家保護の観点も踏まえて慎重に議論するべきだし、日米では状況が大きく違うので、効果に過度に期待してはいけない。

それから、先ほど、日本の大企業の在り方も変わらなければいけないし、規制緩和、政府の政策など、もろもろ一斉にやっていく必要があると言ったが、その政策、施策の部分について、どうも形だけを整えて奏功しないというケースも出ているのではないのかなと。細かいところも含めて、魂を込めて細部の設計をしなければいけない。

例えばSBIRだが、アメリカではSBIRプログラムによって23andMeやQualcomm、Illuminaといった兆円企業が出てきている。翻って日本版SBIRでは同様の成果は出ていなくて、この差はやはり解明するべきである。SBIRのIとRはイノベーションとリサーチ。その精神で細部が設計されているのかどうか、形をつくって終わりではなく、魂を込めた運用が重要だと考える。

#### ○櫻田氏

雇用のところに少し触れたいと思っている。しょうもない話かもしれないが、大事だと思っているのでここで伝えたい。

正規、非正規という呼称があるが、非正規が正しくないとか正式ではないというような印象がどうしても出てくるような気がする。働き方は人それぞれで、自分に合った働き方を選べる社会をつくろうと言っているわけなので、週に3日働く無期雇用の方もいるし、パートタイムで働く有期雇用の方もいらっしゃる。そういう意味では、先ほど田村大臣がおっしゃった短時間正社員というのはすばらしい名前なので、ぜひこれはすぐやっていただきたい。正規、非正規は別に法律の名前ではないのですぐにやめていただきたい。大賛成である。中途採用についても、くどいようだが、呼称はぜひやめていただきたい。たかが呼称、されど呼称ということで、少しこだわりたい。

二点目は、何人かがおっしゃっていたが、コロナをきっかけにしてリモートワークをとにかくもっと積極的に活用すべきで、これを使うことによって地方に居住しながら東京の会社で働く、貢献するということが十分できると思っている。ここに民間の知恵を出させるということをむしろやっていただき、あまり政府が箸の上げ下げまで言わないほうがいい。何か知恵を出せと言うことが大事だろうと思っている。

三点目、何人かもまた言っていたが、中長期的に社会が求める労働移動を促すという点について、具体的に述べると慢性的な人手不足が起きているのは介護業界である。多様な働き方を受け入れることは可能だが、実際の訪問介護は有効求人倍率が15倍。しかし、この職種はパートタイムが受け入れやすい。しかも、2021年度から政府は、こういった介護分野でのパートタイマーを促進する制度を導入されていて、厚労省にてやっていただいているのだが、あまり知られていない。ぜひこれも先ほどの短時間正社員と同じように積極的にアピールしていただきたい。

#### ○アトキンソン氏

中小企業の資料に関してだが、グローバルとローカル、コミュニティーの考え方には一定の示唆はあると思うが、この資料はやはり合成の誤謬の面が非常に強いと思う。17ページを御覧になれば分かるように、小規模事業者が地域の雇用・付加価値に占める割合が高く、地方を支えているというように書いてあるが、例えば集中密度が一番低い島根県においては確かに小規模事業者が占める割合が非常に大きいのだが、そもそも島根県の小規模事業者は1万9260件しないので、全体の日本の小規模事業者の0.6%しか占めない。そもそも中小企業の中で24.9%は東京、大阪と愛知にあり、小規模事業者に至っても24.2%。生産性の低い下のほうからの24県という日本の半分を見てみると、小規模事業者の28.4%しか占めていない。

こういうグローバル、ローカル、あたかもコミュニティーを支えているから中小企業の生産性を上げられないということは、特殊な例を一般化して言っていて、極めてミスリーディングなもので

ある。最終的には規模の経済によって生産性を高めることはグローバル、ローカル、コミュニティー、関係なく可能。85%の日本企業の平均社員数は3.4人だが、現行の規模でないといけない理由はどこにあるのか。4人、5人に成長することがなぜできないのかということを考えるべき。

EU28か国の場合でも大企業の生産性に対する中小企業の生産性は66.4%、日本は50.8%しかない。欧州でできることがなぜ日本でできないのか。例えばドイツであっても人口の集中密度、都市化は日本の15位という世界ランキングに対してかなり低い53位なのに、大企業の生産性に対する中小企業の生産性は68.3%です。輸出やコミュニティーなどの理屈は言われるほどの説明能力はないと思うので、きちんとした分析・ファクトに基づいて考えるべきものであって、特殊な例を一般化してミスリーディングなことはやめていただきたい。

○三浦氏

2点、お願いしたい。

1点目が、政府が企業主導型ベビーシッターの補助についてコロナ特例を設けたが、コロナ特例で補助をフリーランスにまで広げて、そして、拡充し、非課税扱いにしたと。この拡充した分は確かに休校休園の措置だが、フリーランスに広げた部分と非課税扱いにしたことが今後継続されるかどうか。これはまさに今後の働く予定などを考える際に、もういろいろなサイトで続くのかどうかとフリーランスのほうの団体でも言われており、こちらは早く決断をしていただきたい。

2つ目は以前にも申し上げたとおり、ベビーシッターの経費算入の問題。ベビーシッターの経費算入というのは、もちろん財務省が合意していただければすぐできることだと思うのだが、こちらは例えば日本で女性の起業家が少ない理由は、やはり女性が負っている家事、育児等はとても多い。そのことを考えたときに、やはり経費算入をすることによって実は女性の起業家を増やすこともできるかもしれないし、働く女性の意識改革も可能になると思うので、ぜひ御検討をお願いしたい。

○西村経済再生担当大臣

時間の制約があるので、麻生大臣に一言お話いただいた後に官房長官にまとめていただく。まだ御発言されたい方もおられると思うので、簡単なメモをこの後に出していただければ議事録に掲載したいと思う。幾つか御提案があったワーキンググループなどについては、私のほうで整理してまた個別に相談をさせていただく。

○麻生内閣府特命担当大臣（金融）兼財務大臣

スタートアップ企業に対する、いわゆる成長資金の供給の話をして聞いているのだと思っているが、コロナ後と言われるものの日本の成長を支えるために大切な課題だと思っている。おまけに国際金融センターなどというのをやろうとしているので、投資家保護を図りつつ市場の魅力を高めていくことが求められているのだと思う。

そうは思うが、今、SPACなどというものが出てきている。Special Purpose Acquisition Company。SPACというのは特別買収目的会社。何の中身もないけれども、金だけある。その会社に金だけ集めて資本金はある。Mergers and Acquisitionsとどう違うのかよく分からないが、そういうものがアメリカなどでいっぱい出てきている。改めて怪しいという話になっているところも出てきている。

でもそういうのが出てきているというのは事実なので、この資金調達の方策については、成長企業に迅速な資金が要するというのは分かるが、投資家保護というのをきちんとしておいてもらわないと、これはいっぱい引かかる人が出てくる。やっていそうな人はたくさんいるので聞こえはいい。

だから、そういった話を私のところにこれをここが認めて推しているなどという話をされても、私どもとしては投資家保護の関係から言うと、なかなか認められ難いところもあるので、要するというのは確かだが、ぜひ両方の視点を考えて総合的に検討していただかないと、何となくこの種の新しいものは極めて疑わしいと思う。

#### ○西村経済再生担当大臣

様々な観点から検討を進めていきたい。

#### ○加藤官房長官

本日は、まず第1に、スタートアップ企業について御議論いただいた。

我が国においては、未上場のスタートアップ企業に対する資金提供手段が不十分という議論もある。SPACといった上場方式についていろいろ議論もいただいたが、投資家保護を図りながら創業間もない未上場の企業に対してリスクマネーの提供を行う諸制度の整備を検討していく。

また、IPO、株式公開について、我が国では他国に比して上場時に起業家が売り出す公開価格が上場後の株価を大きく下回る状況にあるため、起業家が調達する資金が少なくなる傾向がある。公開価格の決定方法の見直しといった対応も検討していく。

これらを含め、スタートアップの創出、成長発展のための適切な環境の構築を大企業、中小企業を含めた官民一体となって進める枠組みが必要。スタートアップ企業に関する具体的な施策を検討するため、ワーキンググループを設置したい。南場会長、國部会長、金丸会長からは、積極的な御意見をいただいた。そうした皆さんを中心にぜひそれ以外の方の御協力もいただきたい。

第2に、地域の小規模事業者や取引適正化等について御議論をいただいた。

地域の中小企業、小規模事業者は、コミュニティや共助を支えるなど人口減少に直面する地域社会において重要な機能を果たしている。地方自治体と国が連携してこれらの事業者の生産性向上を図りつつ、これを支える仕組みを強化していく必要がある。また、下請業者への取引価格のしわ寄せを防ぐため、監督体制を強化するとともに、パートナーシップ構築宣言の拡大などを通じ、大企業と中小企業の連携強化を図っていく。

第3に、コロナ禍での労働移動の円滑化について、御議論いただいた。

特に非正規労働者で20代から40代の女性の方は、飲食業や旅館等の営業が厳しくなる中で雇用が不安定化している。これらの方々には都合のよい時間帯に働きたい、通勤時間が短いといった優先順位が高く、時間的制約が大きいの方々でもある。簡単なトレーニングを行って時間的制約の少ない仕事に円滑に労働することを助けるシステムを検討していく。

産業界におかれても少子高齢化による労働人口減少の中で、フルタイムで働く社員にこだわるのではなく、短時間正社員などの導入加速も積極的にお願いしたいと考えている。この夏の成長戦略の閣議決定に向けて具体的な検討をさらに進めていきたいと思っているので、引き続きよろしく願います。

○西村経済再生担当大臣

以上をもって終了する。

※会議終了後、事務局に提出のあった「発言要旨」は以下のとおり。

【提出者：竹中氏】

日本の産業・企業の新陳代謝が低いことは動かしようのない事実であり、安倍内閣の初期の成長戦略会議以降、何度も指摘され議論されてきた。アメリカに比べて日本の起業率は半分、閉鎖率も約半分である。生産要素を、生産性の低い部分から高い部分へシフトさせて初めて、経済全体が成長する。日本、特に中小企業ではこのメカニズムが決定的に弱いことを無視すべきではないと思う。

【提出者：三村氏】

田村大臣からコメントがあったが、雇用維持と労働移動の円滑化について、2点だけ述べる。

第1に、コロナ禍での雇用維持には「在籍型出向」の促進が重要と考えるが、受け入れ意欲がある中小企業が一定数ある一方で、実際に受け入れ経験がある企業は殆どない。したがって、出向契約の締結に係るノウハウなど実務面での支援策を講じていただきたいと考える。

第2に、非正規雇用での労働を選好する女性の非正規雇用者の方々への支援策についてだが、現状の「求職者支援訓練」は、通常、訓練期間が2か月から半年間に及ぶことから、より短期間でスキルが習得できる訓練を構築していくとともに、ハローワークのマンパワーの増強も含めて、きめ細かな就職支援を進めていただきたいと考える。