

1. スタートアップの誕生・規模拡大の環境整備

- 我が国では、スタートアップの数は依然として低い水準にとどまっており、かつ、成長するスタートアップは極めて少ない。スタートアップの創出・成長発展のための環境整備は、どうあるべきか。
- 我が国は、未上場のスタートアップに対する資金提供手段が不十分。諸外国では、創業まもない未上場の企業に対してもSPAC (Special Purpose Acquisition Company。非上場企業の買収を目的として上場した特別目的会社が他社を買収することで上場を実現する方式)という形態を使って、短期間のうちに上場し、資金調達を行う方法が拡大している。我が国においても、SPACによる上場方法を検討すべきではないか。
- また、我が国の資本市場は、未上場の企業への投資について、個人投資家による投資手段が限定され、VC以外の投資家の裾野が狭く、セカンダリー取引も小規模なものとなっている。未上場のスタートアップへのリスクマネーの流れを太くする観点から、特定投資家の範囲の拡大の検討など、諸制度の整備を検討すべきではないか。
- 我が国のIPOにおいては、上場時に起業家が株を売り出す価格(公開価格)が上場後の株価を大きく下回る状況にあり、IPOを行っても起業家の資金調達が小さくなる傾向があり、上場のインセンティブを歪めているという課題があるのではないかと。健全な起業家精神の発揮を後押しすべく、公開価格の決定方法の見直しといった対応を検討する必要があるのではないかと。
- 我が国はスタートアップに取り組む人材が不足しており、そのための人材育成や、起業に向けた風土・風潮の形成が重要課題。挑戦する人材、異端児を増やすため、教育のあり方が重要との指摘がある。このような観点から、人材育成システムや起業家教育のあり方について検討すべきではないかと。
- また、アジアの企業と共同プロジェクトを行うアジアDX構想のように、大企業がスタートアップ企業に対して人材や資金の支援をリスクを取って行うエコシステムの構築を産業界とともに進めるべきではないかと。

2. 中小企業施策(小規模企業、取引適正化等)

- 地域の中小企業・小規模事業者は、地域の雇用のみならず、地域のコミュニティや共助を支えるなど、重要な機能を有している。人口減少に直面する地域社会において、生活に不可欠な機能の確保を図るため、地方自治体と国が連携して、地域づくりの担い手の創出や、中小企業・小規模事業者による地域コミュニティを支える取組を強化する必要があるのではないかと。
- 特に高齢化が進む地方において、後継者不在の中小企業・小規模事業者等が、廃業を回避して経営資源を引き継げるよう、M&Aの支援を適切に活用できる環境を整備すべきではないかと。

- 下請事業者への取引価格のしわ寄せを防ぐため、監督体制を強化すべきではないか。また、業界による自主行動計画の策定を加速するとともに、業界だけでなく、個別企業による取組強化についても、コーポレートガバナンスの改善の一環として促進すべきではないか。
- 大企業と中小企業の共存共栄を目指す「パートナーシップ構築宣言」について、2021年度中に2,000社の宣言を目指すとともに、宣言を通じ、大企業と中小企業の連携を進めるべきではないか。
- 産業界及び金融界による行動計画の策定を求めることで、約束手形の利用の廃止に向けた取組を促進するべきではないか。
- 電子受発注システムの標準化等を通じて、中小企業のみならず発注側企業等も含めたシステムの利用を促進し、中小企業・小規模事業者の系列を超えた取引拡大を促すべきではないか。
- コロナ禍から立ち上がろうとする事業者が、適切な支援を受けられるよう、各地域で民間も含む支援機関のネットワークを構築すべきではないか。その一環として、身近な支援機関である中小企業診断士の専門性の見える化を進めるべきではないか。

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)

- コロナ禍により雇用が不安定化してきているのは、非正規労働者で女性の20代～40代の方々。中でも、給仕、調理、接客の職種。これらの女性の非正規労働者の方々は、「都合の良い時間に働きたい」、「通勤時間が短い」といった優先順位が高く、時間的制約がきついため、フルタイムの職業への労働移動は困難なケースが少なくないのではないか。
- リカレント教育といった大仰なシステムではなく、簡単なトレーニングを行って、時間的制約の少ない事務職などに失業なく労働移動できるシステムを作る必要があるのではないか。
- 非正規の方の再就職支援のためには伴走する方が必要であり、このようなタイプの新たな支援措置を検討する必要があるのではないか。例えば、派遣事業者の活用も一案ではないか。
- これまでの労働移動施策は、かつてのリーマンショックのような不況を念頭に置いているため、正規雇用の方を念頭に置いた制度になっているのではないか。
- 少子高齢化の中で、ポストコロナに向けて、求人側としても、かつてのようにフルタイムの働き方に拘るのではなく、勤務時間の分割・シフト制の普及、短時間正社員の導入を積極的に図るべきではないか。