

新事業創造立国の実現に向けて

- 個人と企業のイノベーションと我々のアクションプラン -

新事業創造に向けた 経営者とビジネスパーソンの意識調査 調査結果

2004年6月 No.2004-3【別冊】

社団法人経済同友会

目次

調査概要	1
経営者編 ビジネスパーソン編	
調査結果	8
調査結果のポイント	9
創業者について <u>*経営者のみ</u>	11
創業年齢・創業動機・コアビジネス・海外留学および勤務の有無、業種、創立年、ビジネスモデル、親の職業	
起業家の評価・イメージ	13
1.面識のある起業家数 2.起業家の評価 3.起業家のイメージ	
仕事経験、満足度、キャリアプラン、起業能力・資質	23
*3~6はビジネスパーソンのみ	
1.新規事業・新プロジェクト/社内ベンチャー/ベンチャー企業・子会社・関連会社の経営などの経験	
2.仕事・生活全般の満足度 3.キャリアプラン(ビジネスパーソンのみ)	
4.キャリアアップの方法(ビジネスパーソンのみ) 5.独立・起業の自信(ビジネスパーソンのみ)	
6.起業能力・資質(ビジネスパーソンのみ)	
起業意志・意向、起業の課題・障害	34
1.過去の起業意志・意向 2.今後・将来の起業意志・意向	
3.起業の課題・障害(起業経験経営者・具体的に起業を考えているビジネスパーソン)	
4.起業をしなかった理由(意志があったが起業しなかった経営者)	
5.起業に踏み切らない理由(機会があれば起業したいビジネスパーソン)	
6.起業をしない理由(起業意志・意向のない経営者、ビジネスパーソン)	
ベンチャー企業経営への参画意欲・意向 <u>*経営者のみ</u>	40
1.ベンチャー企業経営への参画意欲・参画形態	
2.ビジネスエンジェルになる意欲・意向	
既存企業における起業支援制度、風土	41
1.従業員の独立・起業の実態 *6~9はビジネスパーソンのみ	
2.中途採用の活用状況 3.新しい事業分野を開拓するための企業の取組み	
4.従業員の独立に対する考え 5.社内ベンチャー、スピンオフベンチャーに対する考え(経営者)	
6.独立・起業の際の上司・同僚の理解・協力 7.従業員の独立・起業に対する企業の対応・考え	
(ビジネスパーソン) (ビジネスパーソン)	
8.独立・起業に失敗した場合の職場復帰の可能性 9.20代~30代で経営ノウハウを学ぶ機会	
(ビジネスパーソン) (ビジネスパーソン)	
大企業とベンチャー企業の関係 <u>*経営者のみ</u>	48
1.ベンチャー企業の強み 2.ベンチャー起業との取引・提携	
3.ベンチャー企業の活用(現在・今後) 4.取引・提携先を決める基準	
5.大企業とベンチャー企業の取引・提携の際の問題点・課題	
6.スピンオフ・ベンチャーの親会社との関係 7.取引・提携において実際に苦労・困ったこと	
起業・ベンチャー支援策、創出策に対する考え	56
1.現在の起業・支援策の充実度に対する意見 2.創業・起業支援策の認知度	
3.日本経済活性化のための新規事業創出策に対する意見	
起業および新規事業創出に関する意見 <u>*ビジネスパーソンのみ</u>	59

調査概要

< 調査目的 >

経済同友会「新規事業創生委員会」では2004年3月に経営者とビジネスパーソン(従業員)の意識から起業をめぐる課題・解決策を探ることを目的に、経済同友会会員と所属企業の従業員の協力を得て、意識調査を実施した。

調査内容は、起業家の評判・イメージ、ビジネスパーソンのキャリアプランと起業意向、起業の課題・障害、既存企業における起業支援制度・風土、経営者のベンチャー企業への参画意向、大企業とベンチャー企業の関係、起業・ベンチャー支援策に対する考えなど多岐にわたり、その中で国際比較や起業経験のある経営者と起業意向のあるビジネスパーソンの意識の比較などによる意識の違いから起業に関する課題を明らかにしている。

なお、本意識調査結果に基づき、提言『新事業創造に向けて～個人と企業のイノベーションと我々のアクションプラン』を別途発表し、併せて、『新事業創造立国推進プロジェクト“同友会起業フォーラム”(ビジネスパーソン対象)』をスタートさせた。

< 実施概要 >

1. 経営者意識調査

調査期間	2004年3月1日～3月12日
調査方法	郵便により調査票を送付、回収。
調査対象	経済同友会会員 1200人
回答数・回答率	246人 / 20.5%

2. ビジネスパーソン意識調査

調査期間	2004年3月1日～3月12日
調査方法	郵便により調査票を送付。回収は、調査票(郵便)またはネット上の回答の選択方式。
調査対象	経済同友会会員企業に所属するビジネスパーソン 2000人
回答数・回答率	884人 / 44.2% (内、ネット上回答数 277人)

経営者編

< 回答者の属性 >

役職別分布	%	(人数)
会長・副会長	17.9	(44)
社長・頭取	49.6	(122)
取締役	16.7	(41)
執行役・執行役員	3.7	(9)
その他	12.2	(30)
	100.0	(246)

年齢別分布	%	(人数)
～39歳	2.4	(6)
40歳～49歳	11.4	(28)
50歳～59歳	28.9	(71)
60歳～69歳	45.1	(111)
70歳～	12.2	(30)
	100.0	(246)

創業者/非創業者	%	(人数)
創業者	17.1	(42)
非創業者	82.9	(204)
	100.0	(246)

創業者・創業年齢分布	%	(人数)
～19歳	0.0	(0)
20歳～29歳	31.0	(13)
30歳～39歳	33.3	(14)
40歳～49歳	21.4	(9)
50歳～59歳	9.5	(4)
60歳～	2.4	(1)
無回答	2.4	(1)
	100.0	(42)

海外留学・海外勤務経験	%	(人数)
ある	42.3	(104)
ない	57.3	(141)
無回答	0.4	(1)
	100.0	(246)

転職経験	%	(人数)
ある	51.6	(127)
ない	48.0	(118)
無回答	0.4	(1)
	100.0	(246)

コア・コンピタンス (最長経験職務) 2 つまで選択	%	(人数)
経営企画・事業計画	62.2	(153)
法務	2.8	(7)
経理・財務	17.9	(44)
人事・労務	10.2	(25)
総務・秘書	2.4	(6)
広報・宣伝・マーケティング	8.5	(21)
情報システム	6.9	(17)
商品開発	8.1	(20)
営業・販売	27.2	(67)
貿易・海外	7.7	(19)
資材・購買・物流	2.4	(6)
製造	6.5	(16)
開発・設計	7.3	(18)
研究	2.4	(6)
その他	4.9	(12)
	100.0	(246)

大学院 ビジネススクール ロースクール (複数回答)	%	(人数)
大学院修士課程 (博士前期)	9.8	(24)
大学院修士課程	2.0	(5)
ビジネススクール (除 短期)	11.4	(28)
ロースクール	0.4	(1)
いずれもない	76.8	(189)
無回答	1.0	(4)
	100.0	(246)

創立年 (西暦)	%	(人数)
~ 1949 年	44.7	(110)
1950 年 ~ 1959 年	9.8	(24)
1960 年 ~ 1969 年	13.0	(32)
1970 年 ~ 1979 年	9.3	(23)
1980 年 ~ 1989 年	11.0	(27)
1990 年 ~ 1999 年	8.5	(21)
2000 年 ~	3.7	(9)
	100.0	(246)

業種分布 (1)	%	(人数)
製造業	33.3	(82)
非製造業	66.7	(164)
	100.0	(246)

株式上場	%	(人数)
上場している (国内・海外)	61.0	(150)
上場していない	38.2	(94)
無回答	0.8	(2)
	100.0	(246)

業種分布 (2)	%	(人数)
製造業 (加工組立)	18.7	(46)
製造業 (素材業種)	14.6	(36)
農 林 漁業	0.0	(0)
鉱業	0.4	(1)
建設業	6.5	(16)
卸 小売業	6.5	(16)
金融 保険 証券業	9.8	(24)
不動産業	1.2	(3)
運輸 通信 倉庫業	5.3	(13)
電気 ・ガス ・石油	2.0	(5)
情報産業 ・コンピューター	10.2	(25)
その他サービス業	19.5	(48)
その他	5.3	(13)
	100.0	(246)

従業員数 (含 正社員 契約社員 パート、 アルバイト等)	%	(人数)
~ 99 人	13.4	(33)
100 人 ~ 299 人	13.0	(32)
300 人 ~ 999 人	13.4	(33)
1000 人 ~ 4999 人	30.1	(74)
5000 人 ~	29.3	(72)
無回答	0.8	(2)
	100.0	(246)

直近売上高 (単独)	%	(人数)
～ 9000 万円	2.8	(7)
1 億～ 9 億円	3.7	(9)
10 億～ 49 億円	10.2	(25)
50 億～ 99 億円	5.7	(14)
100 億～ 499 億円	17.5	(43)
500 億～ 999 億円	8.9	(22)
1000 億円～	50.0	(123)
無回答	1.2	(3)
	100.0	(246)

競争力 (他社との差別性)	%	(人数)
(3 つまで選択)		
商品・サービスの新規性	49.6	(122)
商品・サービスの信頼性	82.1	(202)
商品・サービスの価格競争	28.0	(69)
商品・サービスの利便性	28.9	(71)
ビジネスモデルの新規性	19.9	(49)
その他	6.5	(16)
無回答	0.8	(2)
	100.0	(246)

過去 3 年間の売上高成長率	%	(人数)
(年率)		
0%未満 < マイナス >	15.0	(37)
0%～ 9%	41.5	(102)
10%～ 19%	11.8	(29)
20%～ 29%	3.7	(9)
30%～ 39%	2.0	(5)
40%～ 49%	-	(-)
50%～ 59%	0.4	(1)
60%～ 69%	-	(-)
70%～ 79%	-	(-)
80%～ 89%	-	(-)
90%～ 99%	0.8	(2)
100%～	4.9	(12)
無回答	19.9	(49)
	100.0	(246)

主たる売上げの 商品・サービスの取引相手	%	(人数)
企業 (B to B)	64.2	(158)
一般消費者 (B to C)	18.7	(46)
企業 一般消費者同程度	15.9	(39)
無回答	1.2	(3)
	100.0	(246)

ビジネスパーソン編

< 回答者の属性 >

男女別分布	%	(人数)
男性	86.8	(767)
女性	13.2	(117)
	100.0	(884)

年齢別分布	%	(人数)
～ 19 歳	-	(-)
20 歳～ 29 歳	16.7	(148)
30 歳～ 39 歳	49.8	(440)
40 歳～ 49 歳	31.8	(281)
50 歳～ 59 歳	1.4	(12)
60 歳～	0.2	(2)
無回答	0.1	(1)
	100.0	(884)

勤続年数分布 (親所属企業)	%	(人数)
～ 3 年未満	12.2	(108)
3 年～ 6 年未満	15.6	(138)
6 年～ 9 年未満	13.0	(115)
9 年～ 12 年未満	13.7	(121)
12 年～ 15 年未満	13.2	(117)
15 年～ 20 年未満	17.5	(155)
20 年～	14.5	(128)
無回答	0.2	(2)
	100.0	(884)

役職分布	%	(人数)
役職なし	29.0	(256)
主任クラス	23.5	(208)
課長クラス	31.4	(278)
部長クラス	10.9	(96)
その他	4.8	(42)
無回答	0.4	(4)
	100.0	(884)

海外留学 海外勤務経験	%	(人数)
ある	21.6	(191)
ない	78.2	(691)
無回答	0.2	(2)
	100.0	(884)

転職経験	%	(人数)
ある	24.5	(217)
ない	75.5	(667)
	100.0	(884)

コア・コンピタンス (最長経験職務) つまで選択	%	(人数)
経営企画 事業計画	19.7	(174)
法務	3.2	(28)
経理 財務	10.4	(92)
人事 労務	8.8	(78)
総務 秘書	6.0	(53)
広報 宣伝 ・マーケティング	8.9	(9)
情報システム	8.4	(74)
商品開発	5.9	(52)
営業 販売	28.3	(250)
貿易 海外	3.7	(33)
資材 購買 物流	2.9	(26)
製造	2.6	(23)
開発 設計	11.9	(105)
研究	5.7	(50)
その他	8.1	(72)
無回答	0.5	(5)
	100.0	(884)

大学院 ビジネススクール ロースクール (複数回答)	%	(人数)
大学院修士課程 (博士前期)	12.4	(110)
大学院修士課程	1.8	(16)
ビジネススクール (除 短期)	5.5	(49)
ロースクール	0.3	(3)
いずれもない	80.4	(711)
無回答	0.5	(5)
	100.0	(884)

既婚 非婚	%	(人数)
既婚	71.0	(628)
非婚	29.0	(256)
	100.0	(884)

住宅ローン	%	(人数)
有	41.5	(367)
無	58.4	(516)
無回答	0.1	(1)
	100.0	(884)

業種分布 (1)	%	(人数)
製造業	36.0	(318)
非製造業	63.4	(560)
無回答	0.6	(6)
	100.0	(884)

業種分布 (2)	%	(人数)
製造業 (加工組立)	20.7	(183)
製造業 (素材業種)	15.3	(135)
農 林 漁業	0.0	(0)
鉱業	1.1	(10)
建設業	7.6	(67)
卸 小売業	6.1	(54)
金融 保険 証券業	7.8	(69)
不動産業	3.3	(29)
運輸 通信 倉庫業	3.7	(33)
電気・ガス・石油	4.2	(37)
情報産業 コンピューター	11.3	(100)
その他サービス業	14.7	(130)
その他	3.5	(31)
無回答	0.7	(6)
	100.0	(884)

創立年 (西暦)	%	(人数)
~ 1959 年	67.9	(600)
1960 年 ~ 1969 年	4.6	(41)
1970 年 ~ 1979 年	8.3	(73)
1980 年 ~ 1989 年	9.6	(85)
1990 年 ~ 1999 年	6.3	(56)
2000 年 ~	0.8	(7)
無回答	2.5	(22)
	100.0	(884)

現社長が創業者か否か	%	(人数)
はい	16.5	(146)
いいえ	83.0	(734)
無回答	0.5	(4)
	100.0	(884)

伝統的企業 (含: 子会社・関連会社) or 新興企業 ベンチャー	%	(人数)
伝統的企業	78.7	(696)
新興企業 ベンチャー	21.0	(186)
無回答	0.3	(2)
	100.0	(884)

株式上場	%	(人数)
上場している (国内または海外)	67.0	(592)
上場していない	32.6	(288)
無回答	0.4	(4)
	100.0	(884)

従業員数 (含: 正社員・契約社員 パート、アルバイト等)	%	(人数)
~ 99人	7.9	(70)
100人~ 299人	12.4	(110)
300人~ 999人	14.9	(132)
1000人~ 4999人	32.7	(289)
5000人~	31.2	(276)
無回答	0.8	(7)
	100.0	(884)

直近売上高 (単独)	%	(人数)
~ 9000万円	0.7	(6)
1億~ 9億円	4.4	(39)
10億~ 49億円	6.3	(56)
50億~ 99億円	4.6	(41)
100億~ 499億円	13.5	(119)
500億~ 999億円	9.7	(86)
1000億円~	59.2	(523)
無回答	1.5	(14)
	100.0	(884)

主たる売上げの 商品・サービスの取引相手	%	(人数)
企業 (B to B)	62.2	(550)
一般消費者 (B to C)	22.9	(202)
企業・一般消費者同程度	14.1	(125)
無回答	0.8	(7)
	100.0	(884)

【調査結果】

【調査結果分析について】

結果分析は、一部の設問について国際比較を行っている。国際比較のデータは以下の外部調査結果を引用している。

『主要国の起業意識・都道府県起業力比較調査報告書』（平成 12 年度ベンチャー関連情報収集・提供・調査事業）：2001 年 1 月 中小企業総合事業団創造的中小企業支援部

- ・調査期間：2000 年 11 月

- ・調査対象：米国、英国、フランス、ドイツ、韓国、日本の国民

『世界の起業家調査からみた日本のベンチャー支援の課題と方向性』（早稲田大学アントレプレヌール研究会調査報告書）：1997 年 6 月 松田修一 白倉至

- ・調査期間：1995 年 11 月～1996 年 7 月

- ・調査対象：米国、英国、ドイツ、韓国、日本の独立起業家

【調査結果のポイント】

1 創業経験者の創業動機の第1位は「自己人生への挑戦」(64.3%)

【P11】

- 1位:「自己人生の挑戦」 64.3%
- 2位:「ビジネスチャンスがあった」 45.2%
- 3位:「自ら経営をしたかった」 40.5%

2 創業者(起業家)の親の職業は「企業経営者・自営業」が多い(52.4%)

【P12】

- ・国際的にみると、日本、米国、ドイツで「企業経営者・自営業」が第一位となっているが、その中でも日本の割合は高い。

3 起業家の評価は高い

【P13】

- ・「評価している」の回答 : 経営者 82.9% ビジネスパーソン 83.2%
- ・国際的にみると、ドイツ(80.6%)、米国(79.2%)が高い。(日本:66.2%)

*国際比較は一般国民の回答

4 ビジネスパーソンで明確にキャリアプランを考えている人は少ない

【P28】

- 「5年、10年後の明確なビジョンをもち、キャリアプランを立てている」 16.3%
- 「漠然とは考えている」 61.8%
- 「今は考えていない」 20.1%
- 「全く考えていない」 1.7%

5 ビジネスパーソンの起業への関心は高いが、具体的に考えている人は多くない

【P35】

- 「起業を具体的に考えている」 8.9%
- 「機会があれば起業したい」 80.9%
- 「起業するつもりはない」 10.0%

- ・国際的にみても、日本の起業意向は必ずしも低くはない。

6 起業の課題・障害について、創業者とこれから起業を考えているビジネスパーソンでは、第1位の資金調達共通しているが、他の課題では違いがみられる

【P36】

創業者(起業時の課題)		具体的に起業を考えているビジネスパーソン	
1位:「資金調達」	48.6%	1位:「資金調達」	50.0%
2位:「顧客開拓・販売ルート」	45.8%	2位:「経営ノウハウ・知識不足」	40.6%
3位:「従業員の確保」	36.1%	3位:「経営パートナー・経営陣の確保」	37.5%

7 ビジネスパートナーが起業に踏み切らない理由は、起業への関心はあっても「具体的なアイデアがない」が第一位（42.8%）

【P38】

1位：「具体的な事業・商品・サービスのアイデアがない」	42.8%
2位：「資金調達が困難」	42.5%
3位：「家族への責任があり不安」	37.3%

8 経営者の多くはベンチャー企業の経営に参画してもよいと考えている

【P40】

参画意欲・意向		参画形態	
「既に参画している」	18.7%	「社内取締役」	12.6%
「ぜひ参画したい」	5.3%	「社外取締役」	58.4%
「機会があれば参画してみたい」	53.3%	「その他」	7.9%

* その他は顧問・アドバイザーなど

ビジネスエンジェルになる意欲・意向

「既にエンジェルとして出資」	18.7%
「今後積極的に出資したい」	2.0%
「事業内容次第では出資してもよい」	46.3%

9 経営者は自社からの人材の輩出をプラス（企業イジ・価値を高める）と考えているが、ビジネスパートナーは企業（経営者）がそう考えているとは思っていない。

【P44】

	経営者	ビジネスパートナー
「人材を輩出することは企業イメージ・価値をあげる」	68.7%	20.1%
「人材の流出は企業にとって損失である」	13.4%	21.6%

*

* ビジネスパートナーの回答は所属企業がどう考えていると思うかを質問

* 経営者とビジネスパートナーは選択項目が若干異なるため単純に比較はできない

10 今後、ベンチャー企業との協業や活用を積極的に考えている大企業経営者は多いが、双方とも課題を抱えている。

【P49-51】

「今後」のベンチャー企業の活用について	今後	(現在)
1位：「コアや周辺事業の強化」	36.6%	(35.0%)
2位：「戦略的ベンチャーへの出資」	27.6%	(18.3%)
3位：「M&A、MBO、EBOなどによる買収」	26.8%	(8.9%)

大企業の課題

1位：「意思決定のスピードが遅い」	61.0%
2位：「前例主義の経営慣行」	48.0%
3位：「リスクに対する許容度が小さい」	26.8%

ベンチャー企業の課題

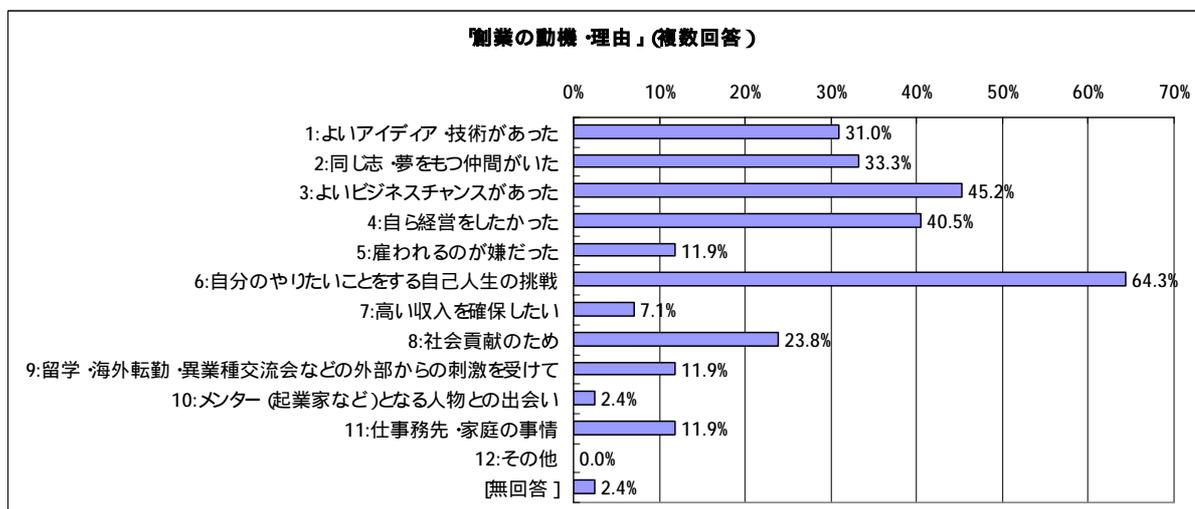
1位：「会社の存続・与信上の不安」	57.3%
2位：「経営力不足」	44.3%
3位：「実績不足」	35.0%

創業者について 【創業者 42人 17.1%】

(1) 創業年齢

創業年齢は 「30歳以上40歳未満」(33.3%)、「20歳以上30歳未満」(31.0%)と全体の6割以上を占めている。それに「40歳以上50歳未満」(21.4%)が続いている。

(2) 創業の動機・理由



創業の動機・理由は、「自分のやりたいことをする自己人生の挑戦」(64.3%)の回答が最も多く、「よいビジネスチャンスがあった」(45.2%)、「自ら経営をしたかった」(40.5%)が続いている。

プロフィール別にみると、「よいビジネスチャンスがあった」の回答率が高いのは、女性(80.0%)、海外留学・勤務経験者(61.1%)、転職経験者(50.0%)となっている。

(3) コア・コンピタンス

創業者のコア・コンピタンスとなっている分野は、「経営企画・事業計画」(54.8%)、それに「営業・販売」(28.6%)、「情報システム」(16.7%)、「経理・財務」(16.7%)が続いている。

(4) 海外留学・勤務の経験および転職経験

創業者の約4割(42.9%)が海外留学・勤務経験があり、6割以上(66.7%)が転職経験がある。

(5) 主たる業種

創業の業種は、「その他サービス」(35.7%)と「情報産業・コンピューター」(31.0%)で6割以上を占めている。

(6) 創立年

「1980～1989年」(28.6%)、「1990～1999年」(21.4%)、「2000年以降」(16.7%)となっている。

(7) 主たる売上の商品・サービスの取引相手

「企業」(71.4%)が7割以上とB to Bのビジネスモデルが多い。

(8) 親の職業

起業家の親の職業

(単位 :%)

親の職業	今回調査		世界の起業家調査(※)				
	経営者 全体	創業者	日本	米国	英国	ドイツ	韓国
企業経営者・自営業	41.5	52.4	40.0	28.6	27.3	34.2	26.6
サラリーマン(専門・管理者)	28.0	21.4	19.4	24.7	29.2	4.1	15.9
サラリーマン(ワーカー)	2.4	4.8	6.8	12.5	14.5	12.8	1.9
プロ・専門家	0.8	-	0.3	3.1	5.5	27.7	27.4
大学・研究所等職員	4.9	2.4	3.1	6.3	5.5	6.4	3.9
農林水産業	5.3	9.5	20.6	5.5	1.8	0.0	6.2
国及び地方公務員	11.0	7.1	9.8	4.7	1.8	10.6	10.6
その他	5.3	2.4	0.0	14.6	14.4	4.2	7.5
無回答	0.8	-	-	-	-	-	-
有効回答数(人)	246	42	398	255	55	47	113

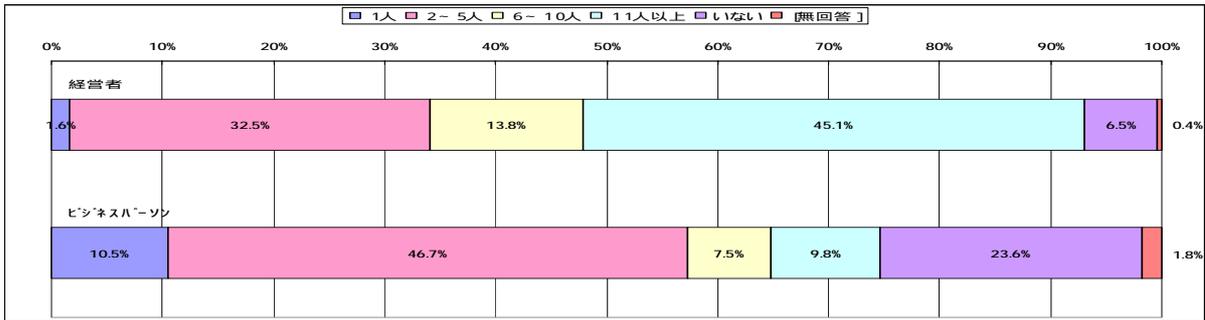
(※)『世界の起業家調査からみた日本のベンチャー支援の課題と方向性』

創業者の5割の親の職業が「企業経営者・自営業」(52.4%)となっており、ついで、「サラリーマン(専門・管理職)」21.4%となっている。

国際比較をみると、日本・米国・ドイツでは「企業経営者・自営業」が一位となっており、英国・韓国でも第二位に挙がっている。家庭環境、親の影響が起業意識との相関関係があると考察できる。

起業家の評価・イメージ

1 面識のある起業家



経営者は、「11人以上」(45.1%)、「2~5人」(32.5%)、「6~10人」(13.8%)となっている。一方、ビジネスパーソンは、「2~5人」(46.7%)、「いない」(23.6%)、「1人」(10.5%)となっており、ビジネスパーソンにとっても起業家は身近な存在になっている。

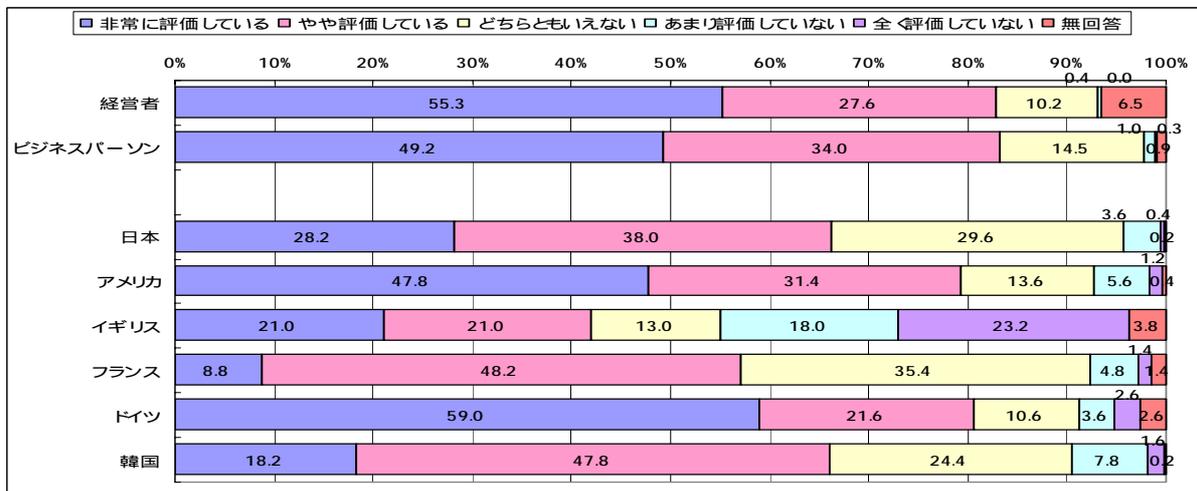
(経営者 個別分析)

「創業者」「ベンチャー企業経営者」ほど面識のある起業家は多い。

(ビジネスパーソン 個別分析)

プロフィール別でみると、面識のある起業家が10人以上と回答しているのは、「新興企業・ベンチャー」「独立して起業する自信のある人」「将来具体的に起業を考えている人」に多い。

2 起業家の評価



(*) 諸外国の数字は『主要国の起業意識比較調査報告書』より抜粋。対象は一般国民

経営者とビジネスパーソンで「評価している」(「非常に評価している」と「やや評価している」の合計)の回答は、いずれも約8割となっている(経営者:82.9%、ビジネスパーソン:83.2%)。

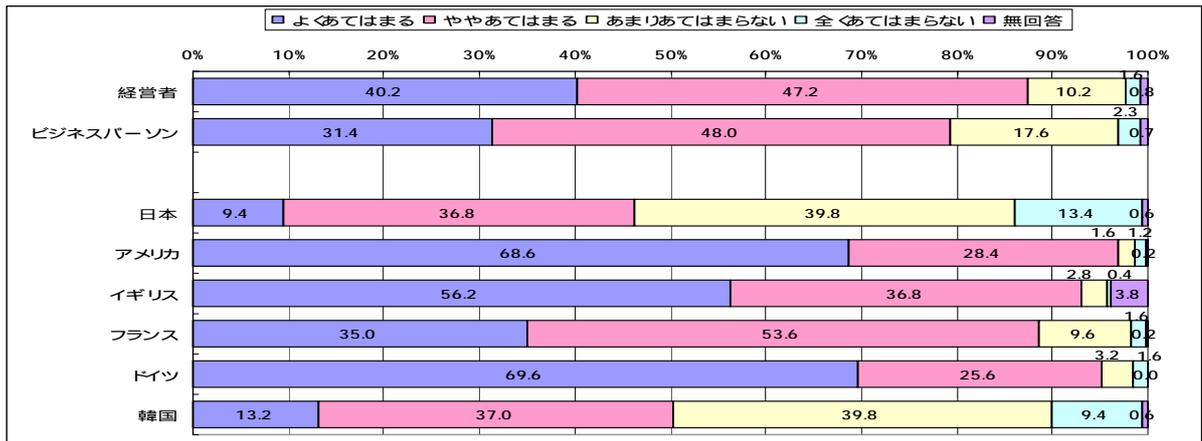
諸外国と比較してみると、「評価している」(「非常に評価している」と「やや評価している」の合計)の占める割合が高い国は、ドイツ(80.6%)、アメリカ(79.2%)であり、今回の調査「経営者」「ビジネスパーソン」の結果と同程である。次いで日本(66.2%)、韓国(66.0%)がほぼ同じ割合で続き、フランスが57.0%、イギリスが42.0%となっている。

(ビジネスパーソン 個別分析)

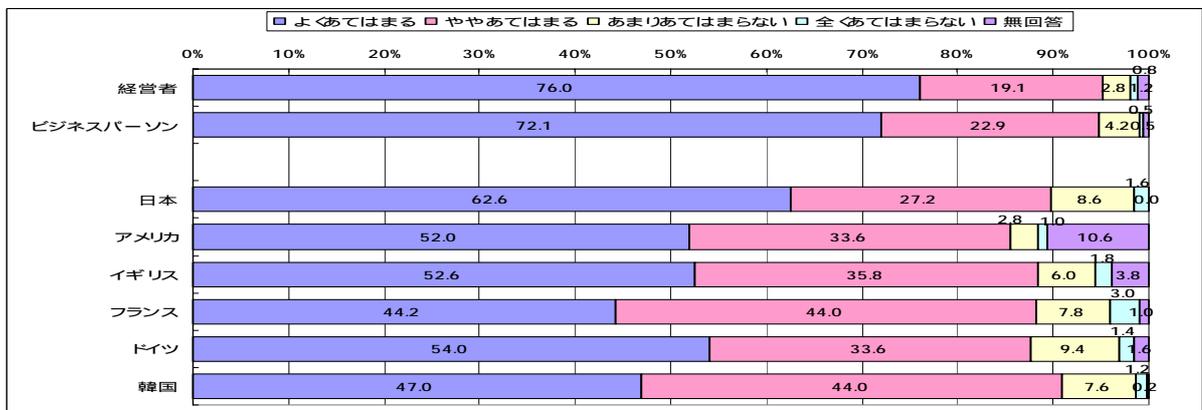
「非常に評価している」の回答は、年代別では、30代、40代が他年代より高い。業種別では非製造業が製造業より高い。また、「ビジネススクール卒業者」、「転職経験者」、「キャリアプランを立てている」ビジネスパーソンからの評価が高い。

3 起業家のイメージ

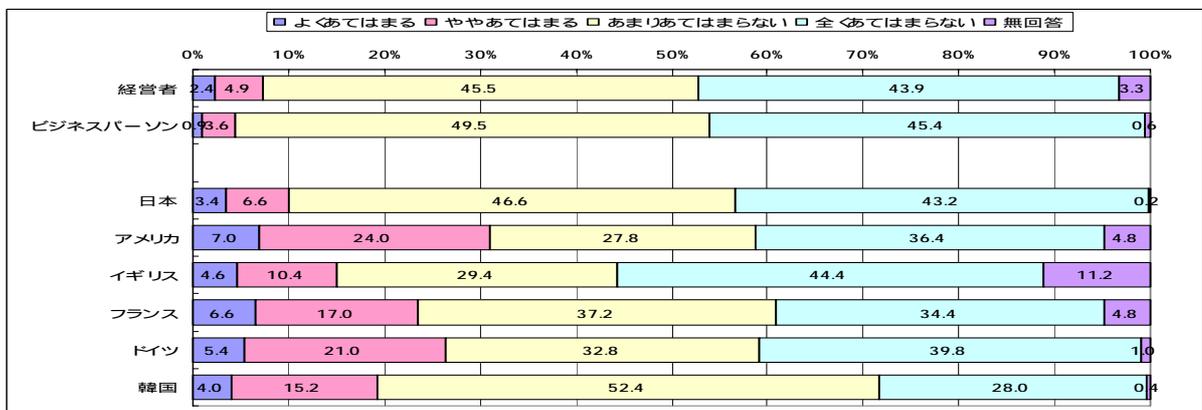
(1) 楽天的



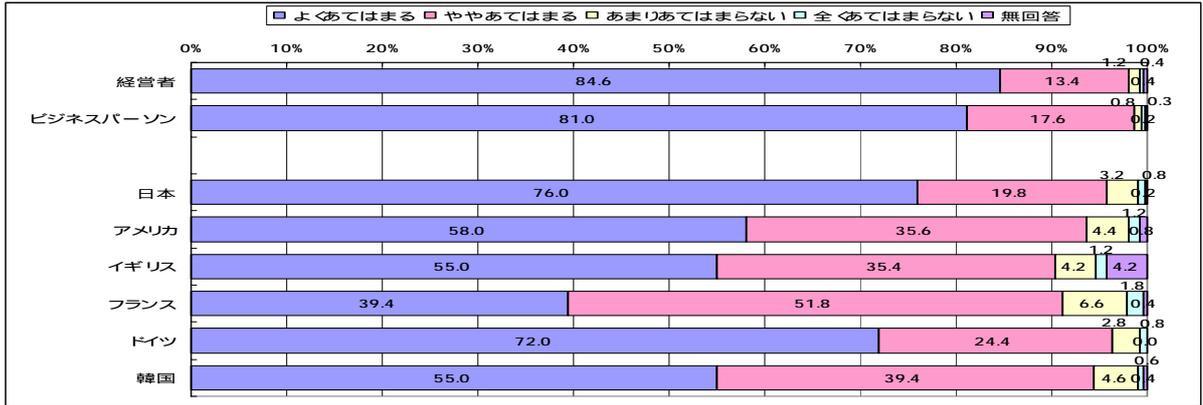
(2) リーダーシップがある



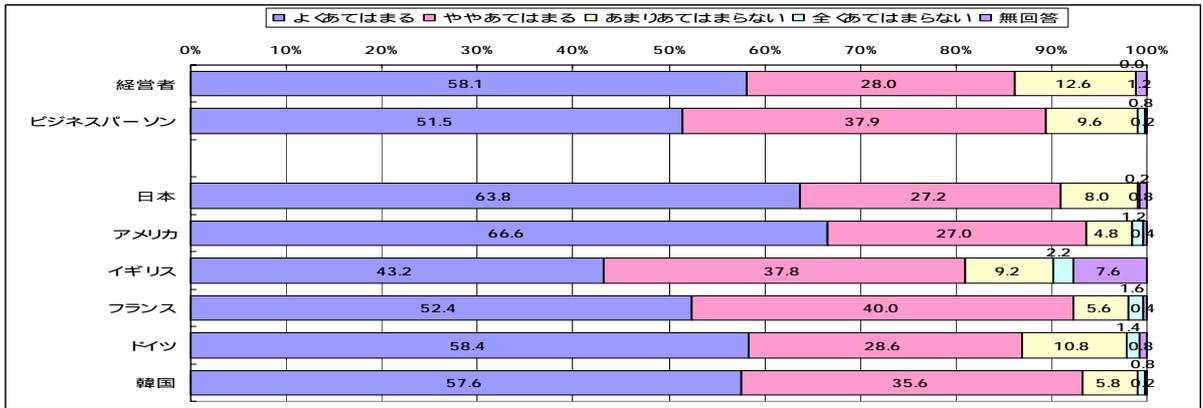
(3) 内向的



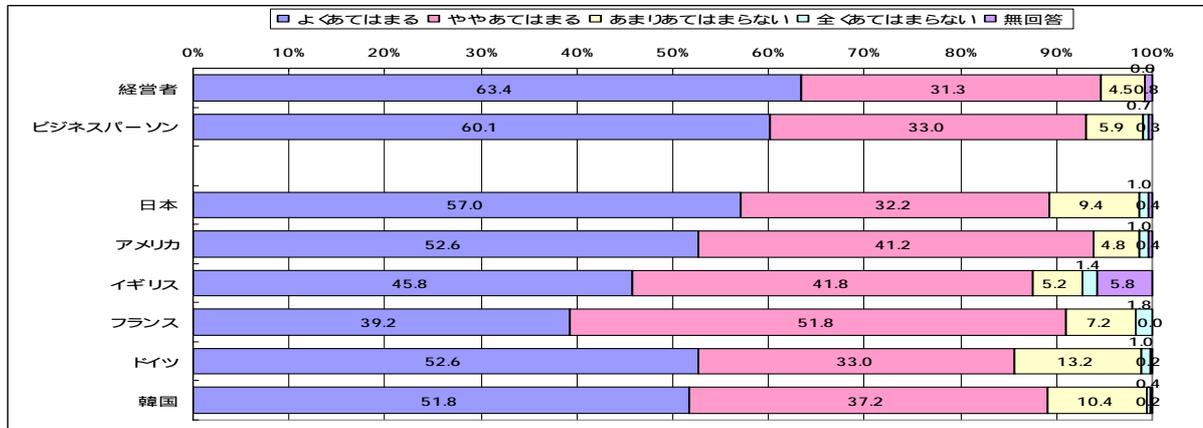
(4) 決断力がある



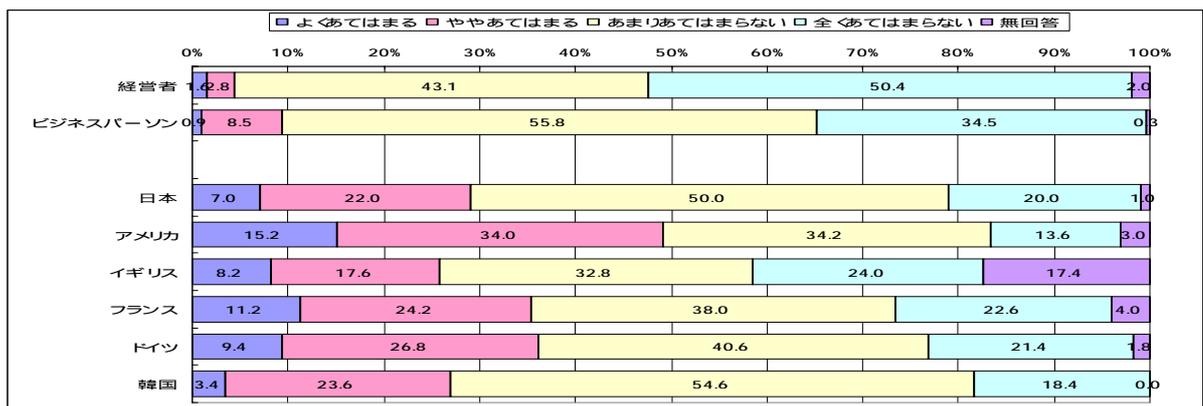
(5) 責任感がある



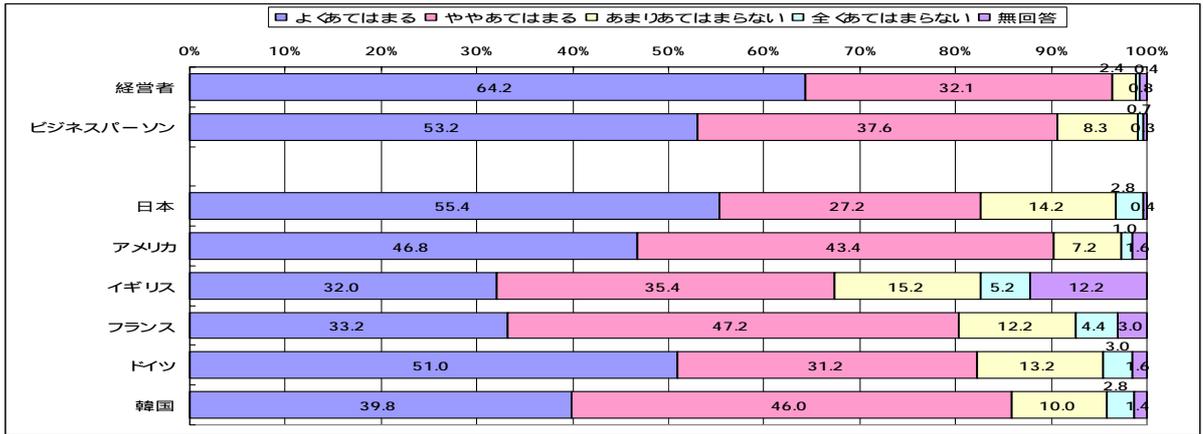
(6) 説得力がある



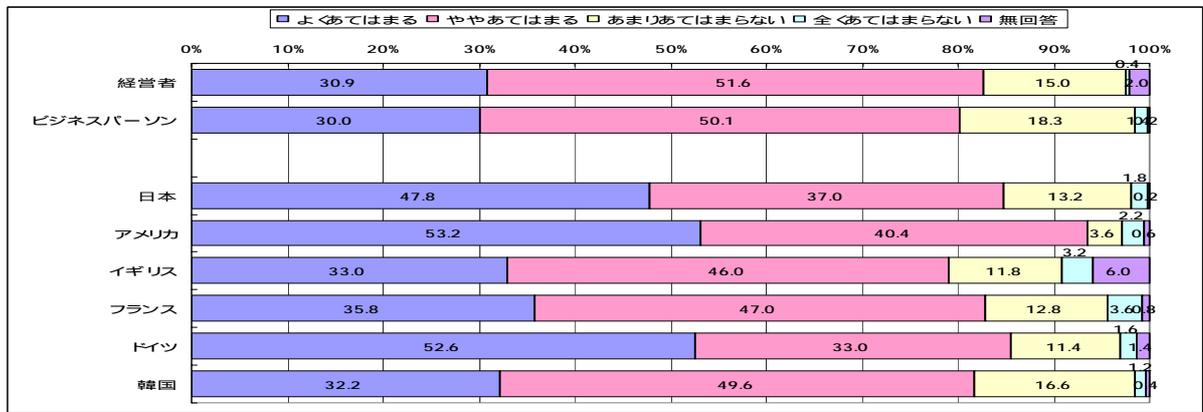
(7) 保守的



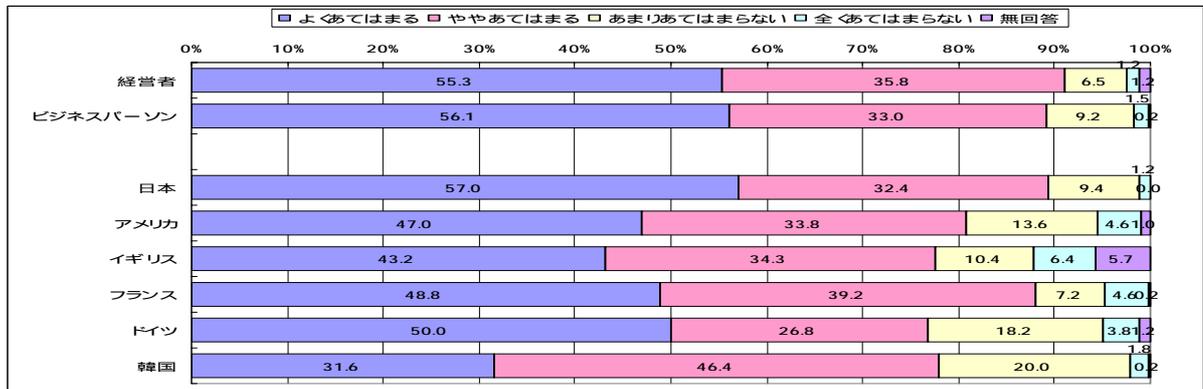
(8) 健康的・体力がある



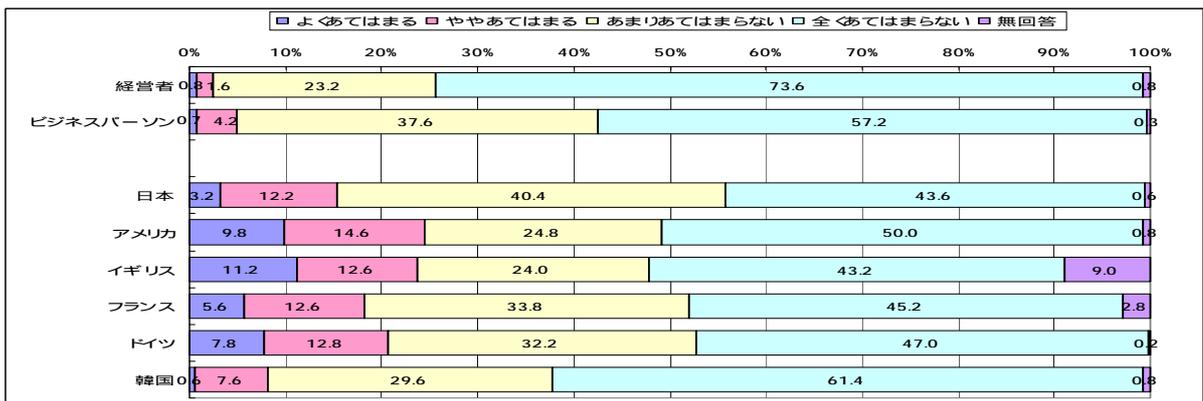
(9) 優れた技術・知識がある



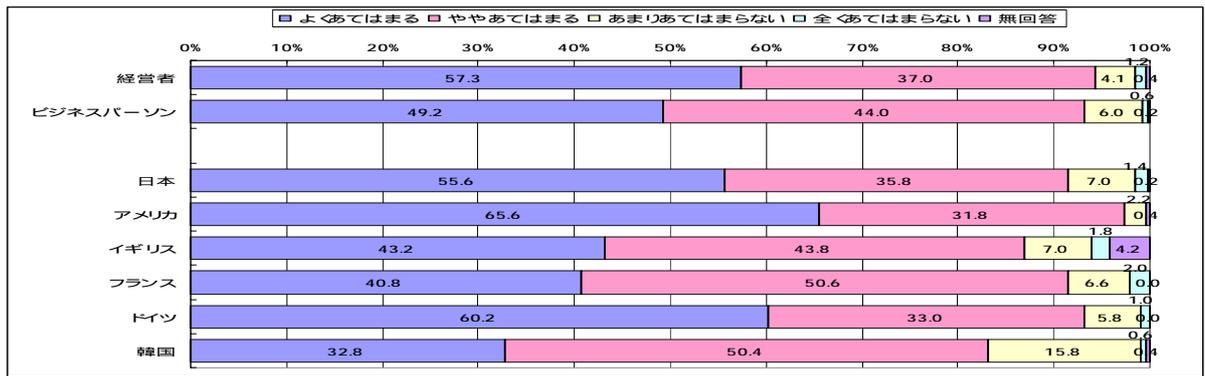
(10) 負けず嫌い



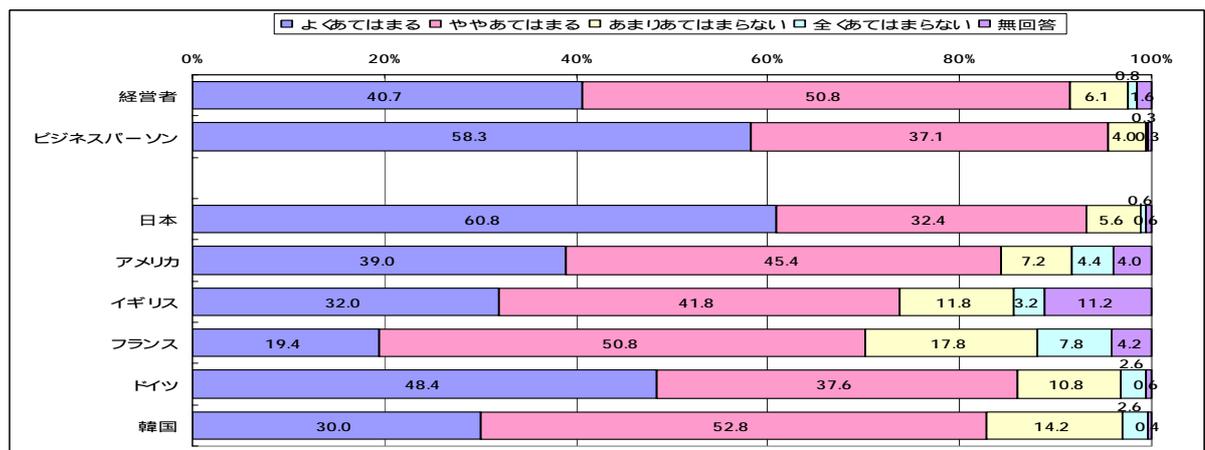
(11) 悲観的



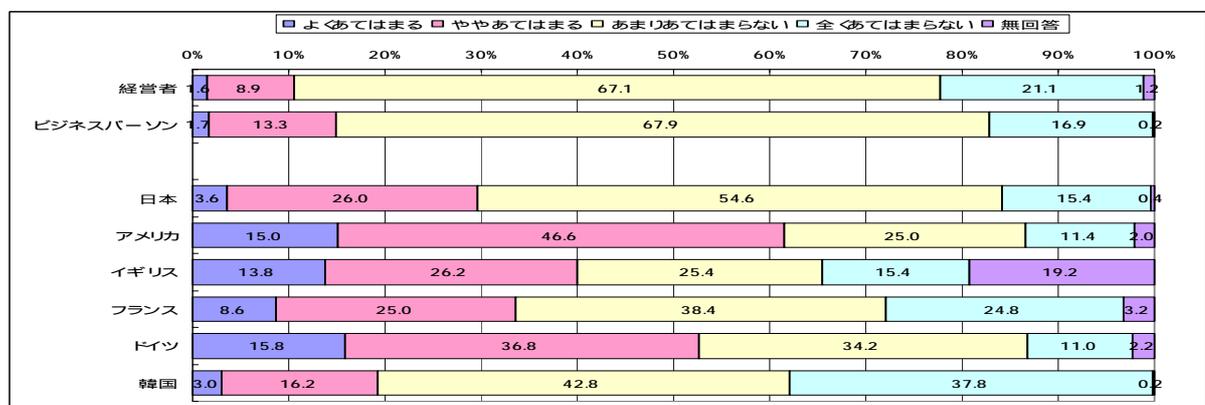
(12) 想像力豊か・独創的



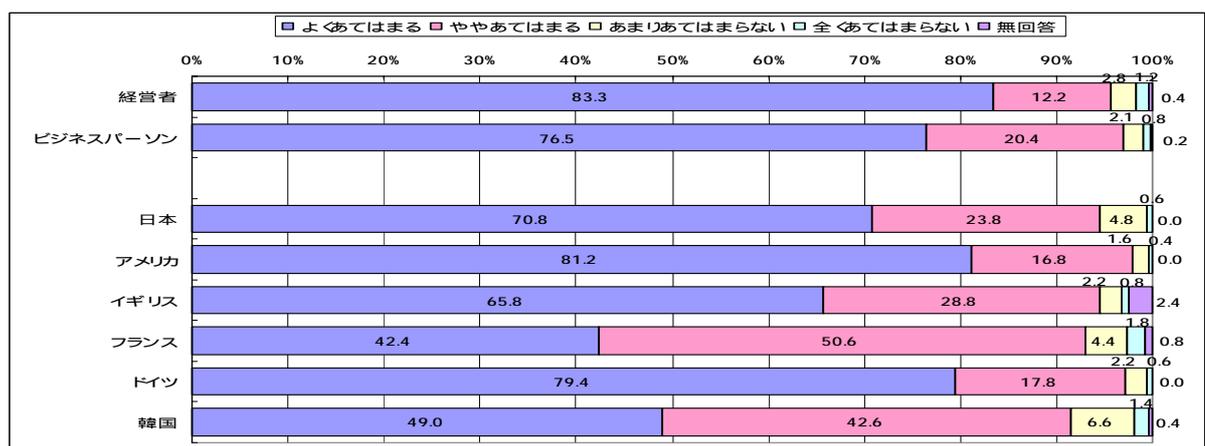
(13) 外交的



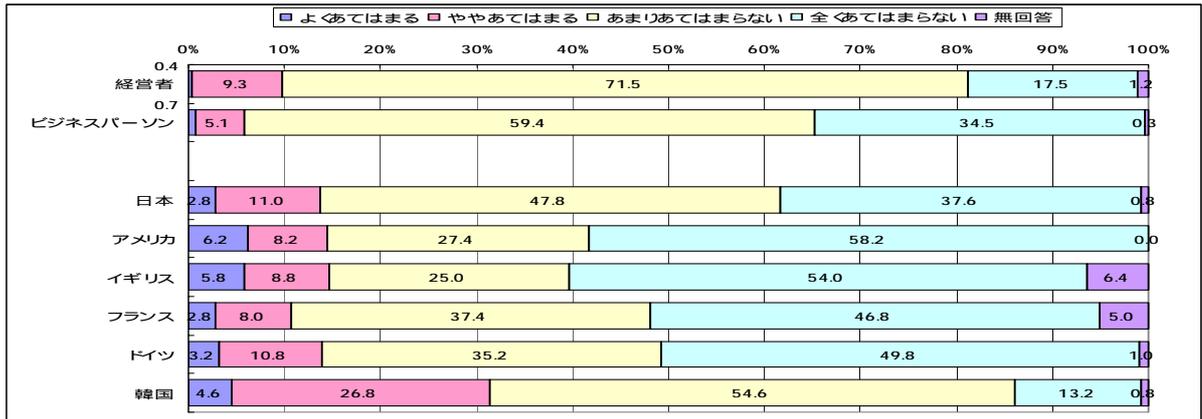
(14) 優等生



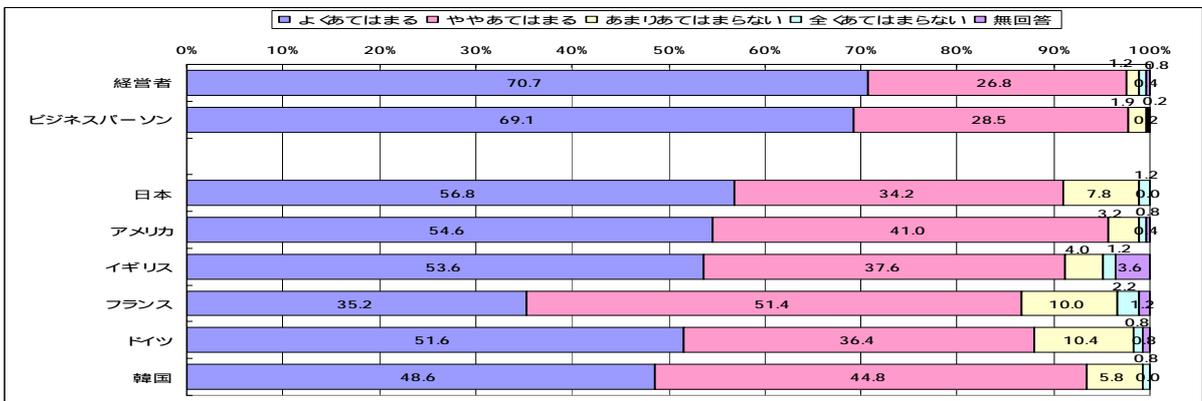
(15) 夢・志を持っている



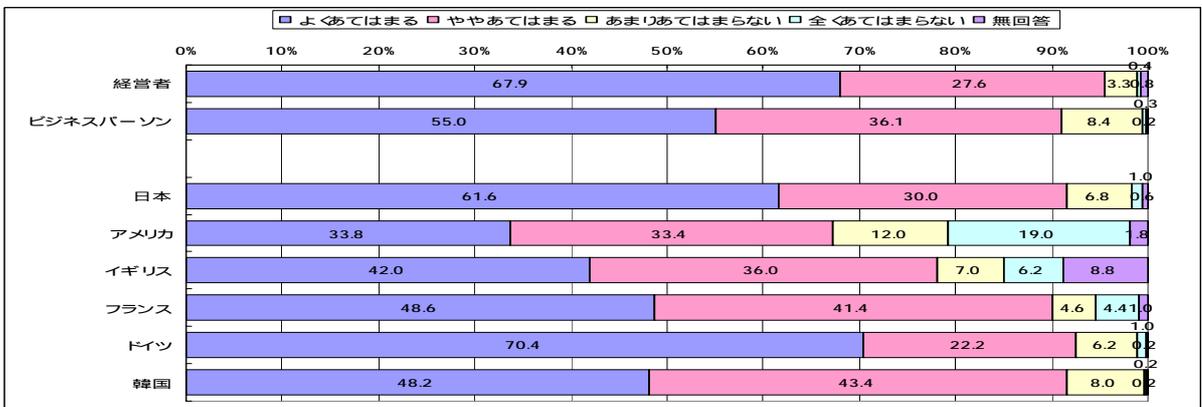
(16) 口下手



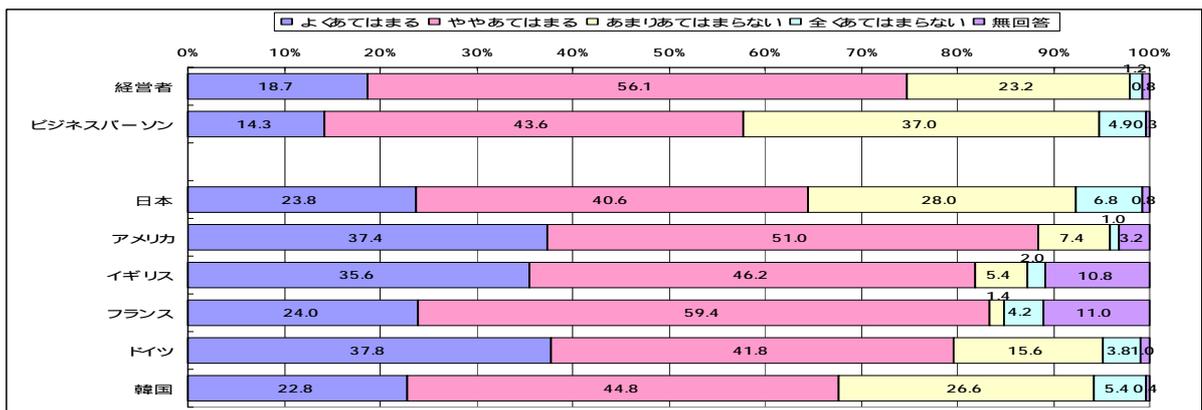
(17) 精神的にタフ



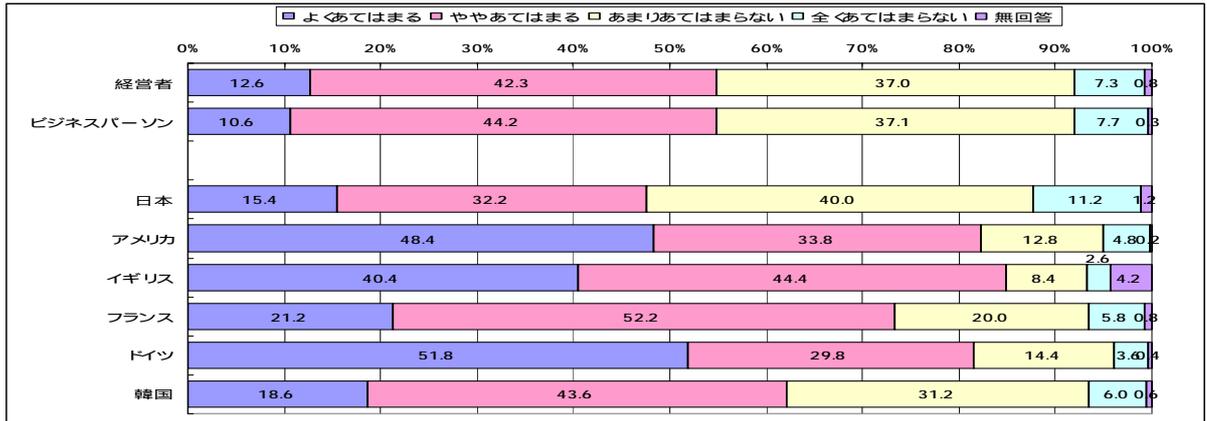
(18) 努力や手間を惜しまない



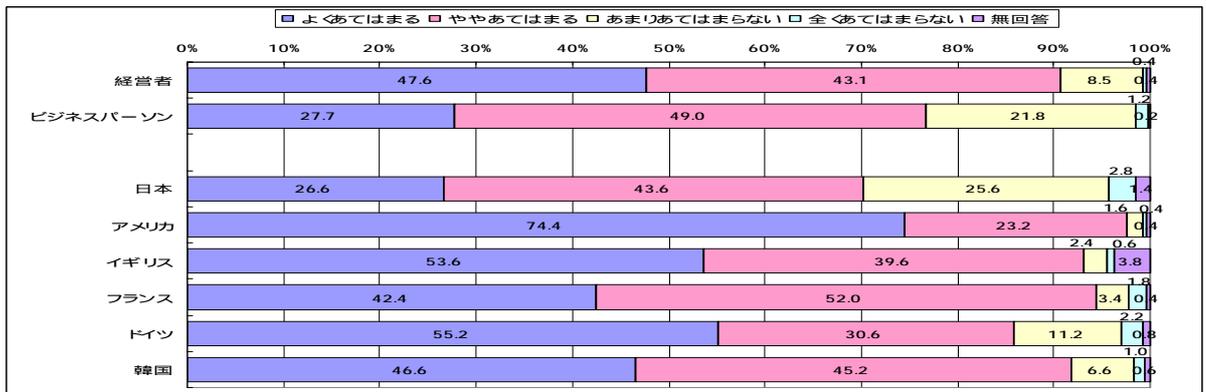
(19) 直感で行動する



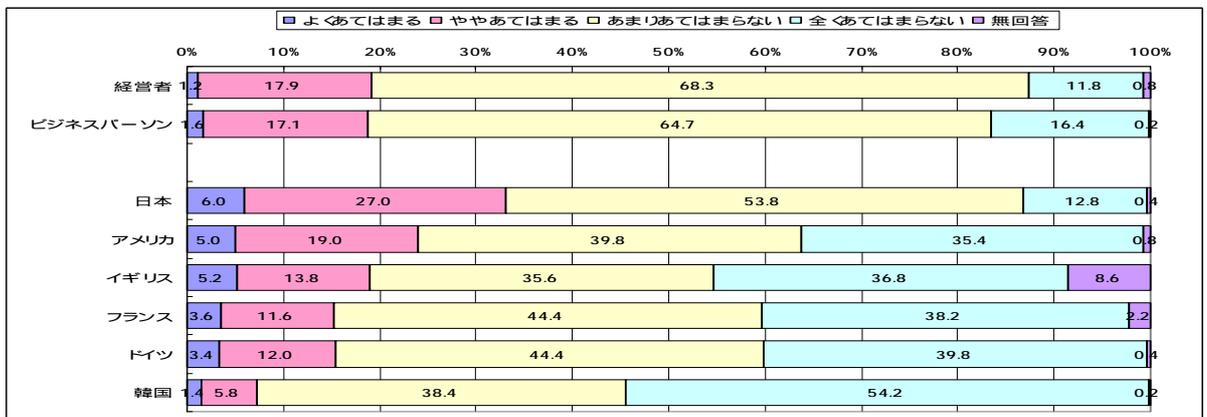
(20) マイペース



(21) 粘り強さ



(22) 周りの人の言うことに従う



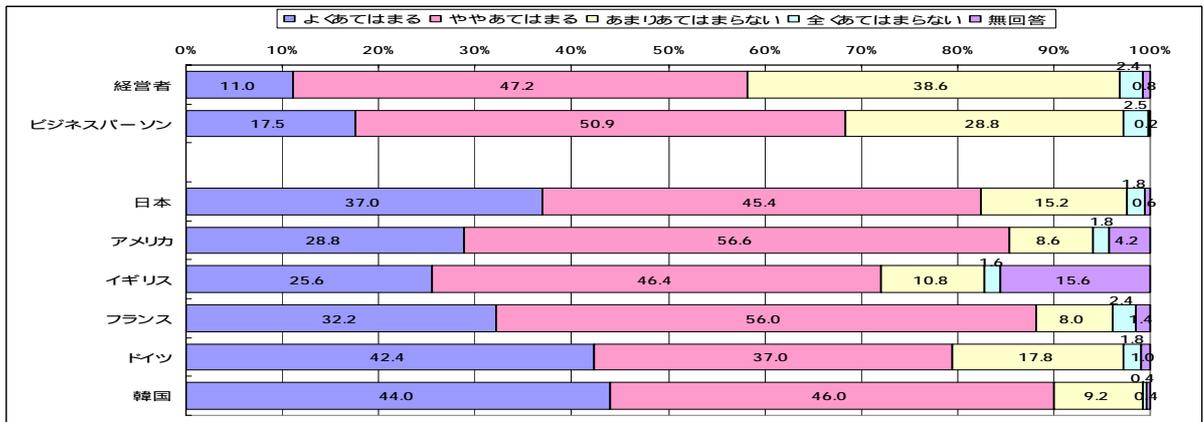
(23) リスクを恐れず挑戦する



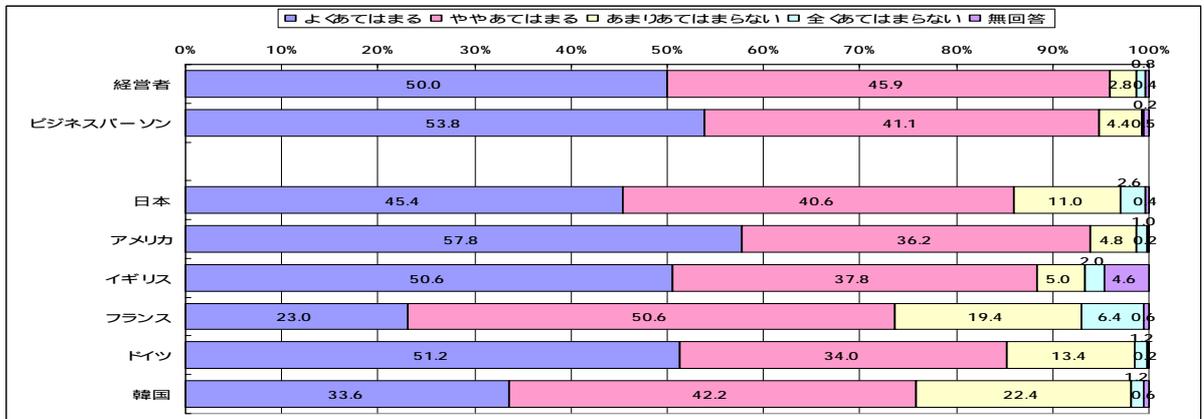
(24) 効率的に行動する



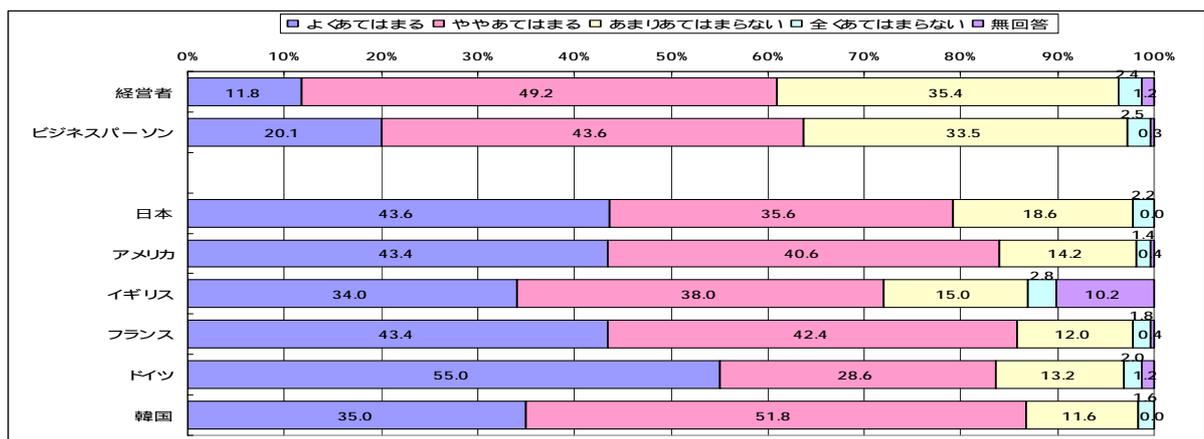
(25) 緻密な分析を行う



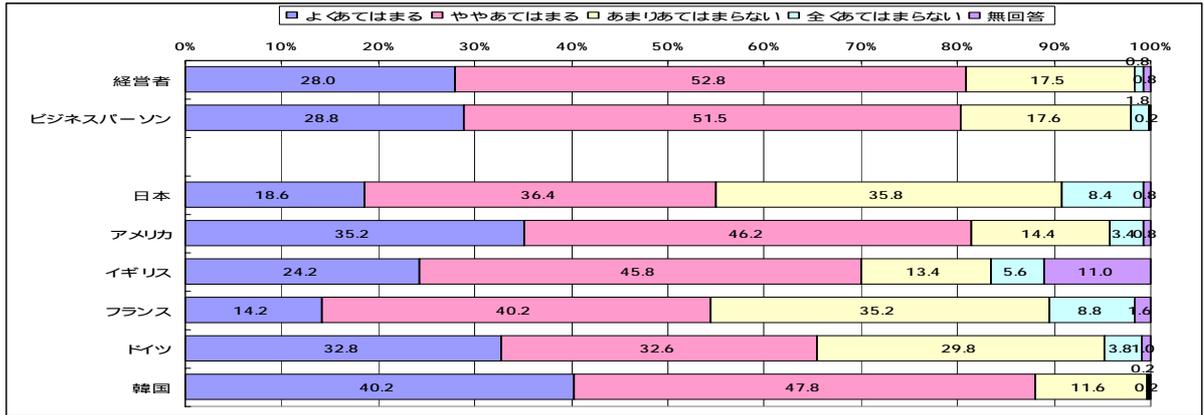
(26) フットワーク軽く動く



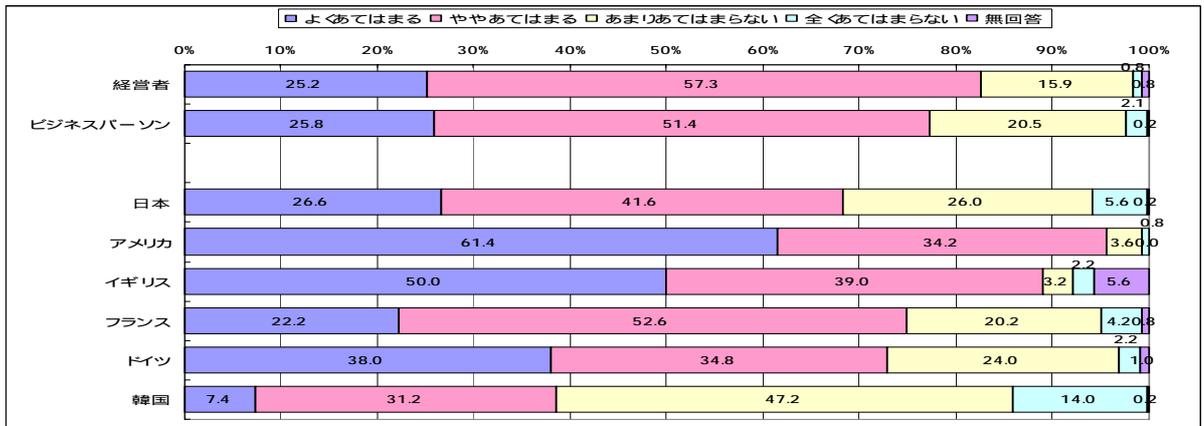
(27) チームワークを大切にする



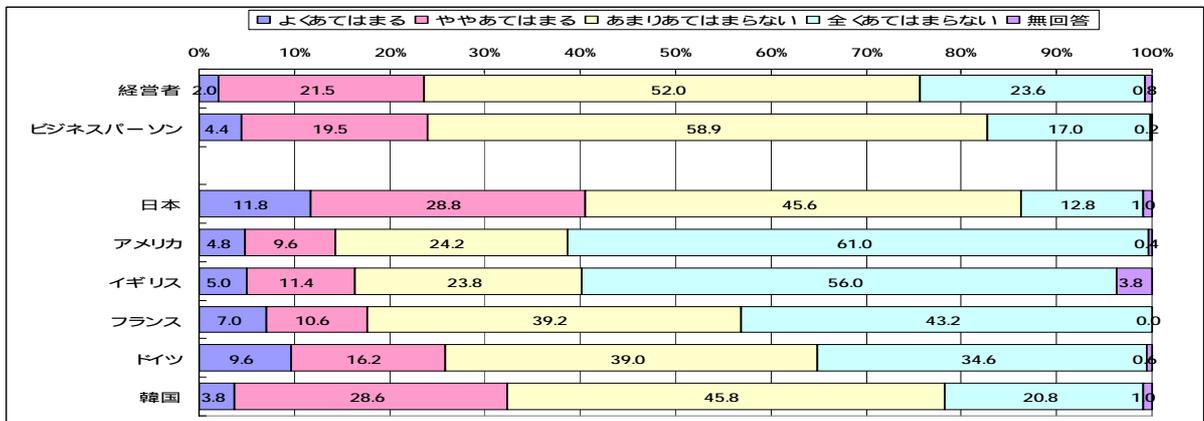
(28) 次々と新しいことに取組む



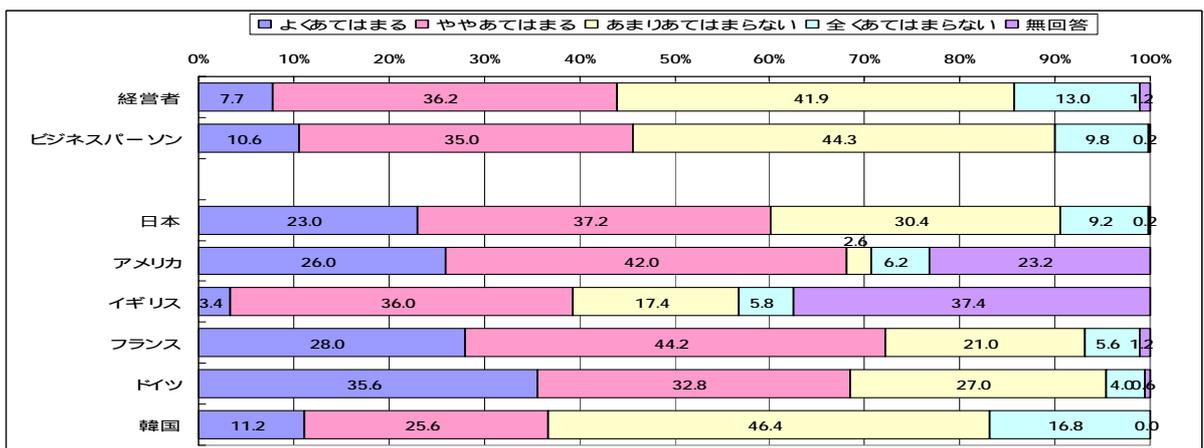
(29) 人と違う行動をする



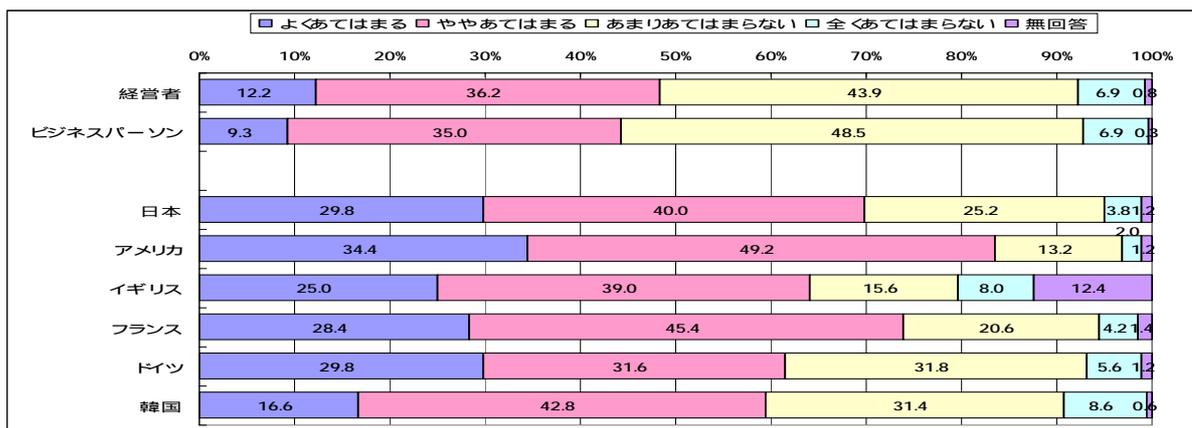
(30) 先の見えないことはしない



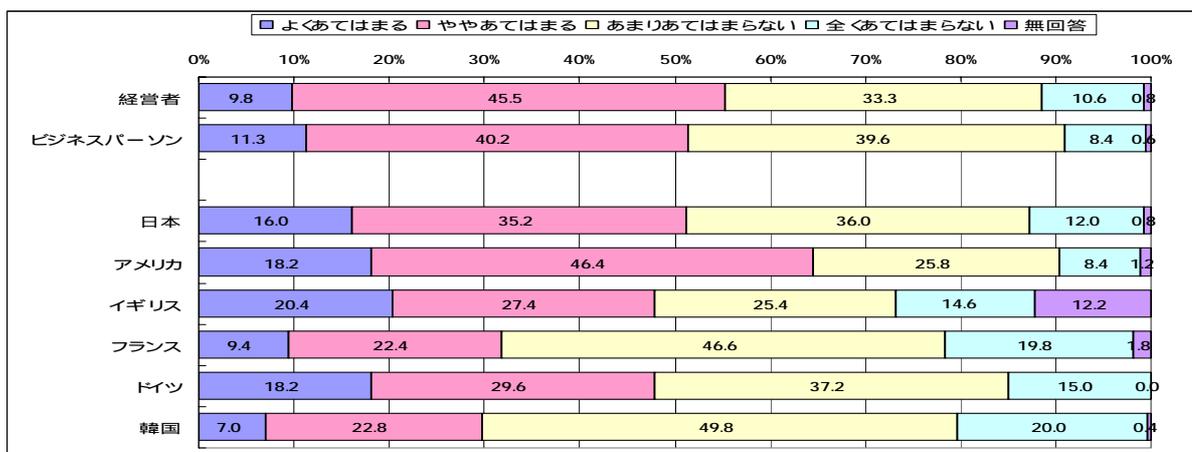
(31) 社会的地位を得たいと思っている



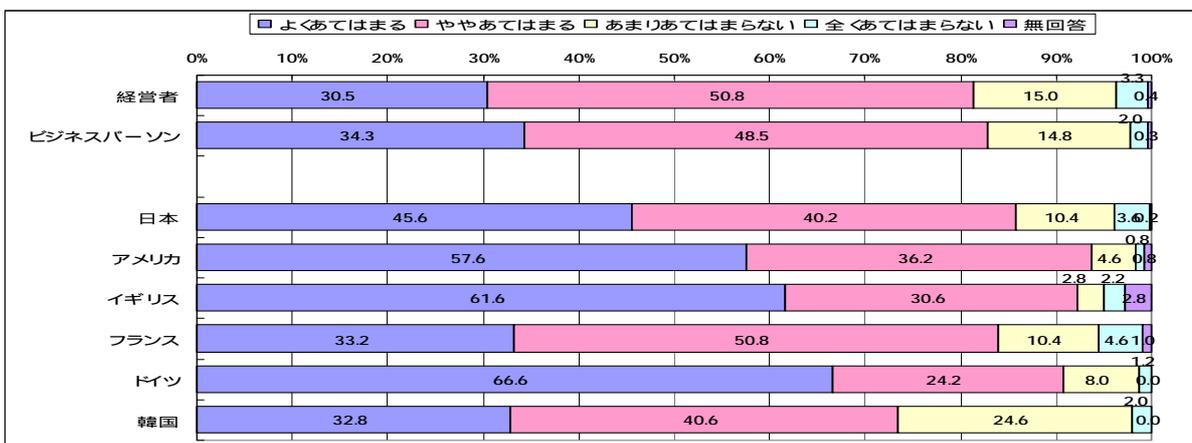
(32) 社会貢献に前向きである



(33) 有名になりたいと思っている

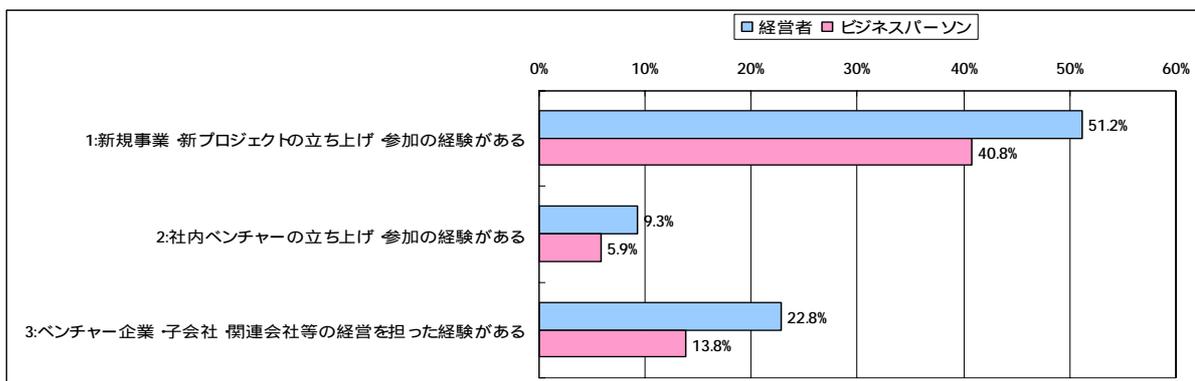


(34) お金を儲けたいと思っている



仕事経験・満足度、キャリアプラン、起業能力・資質

1. 新規事業・新プロジェクト/社内ベンチャー/ベンチャー企業・子会社・関連会社の経営等の経験



(1) 新規事業・新プロジェクトの立ち上げの参加・経験

新規事業・新プロジェクトの立ち上げ・参加の経験が「ある」と回答したのは、経営者 51.2%、ビジネスパーソン 40.8%となっている。

(経営者 個別分析)

経営者では、「起業経験者」(55.6%)、「起業を考えたことがある経営者」(68.3%)では5割以上の人が経験している。

(ビジネスパーソン 個別分析)

ビジネスパーソンでは、「女性」「20代」の回答率が約2割と低い。プロフィール別では、「大学院(修士・博士)」「ビジネススクール」「ロースクール卒業者」「海外留学・勤務経験者」「1984年以降創立企業」「新興企業・ベンチャー」「キャリアプランを立てている」「将来具体的に起業を考えている」「機会があれば起業したい」と回答しているビジネスパーソンの約5割以上が新規事業・新プロジェクトの経験がある。

(2) 社内ベンチャーの立ち上げ・参加経験

社内ベンチャーの立ち上げ・参加の経験が「ある」と回答したのは、経営者 9.3%、ビジネスパーソン 5.9%となっている。

(ビジネスパーソン 個別分析)

ビジネスパーソンのプロフィール別では、新しい(若い)企業や新興企業・ベンチャーに所属するビジネスパーソンの回答がやや高い。

(3) ベンチャー企業や子会社・関連会社の経営に関与した経験(出向・派遣など)

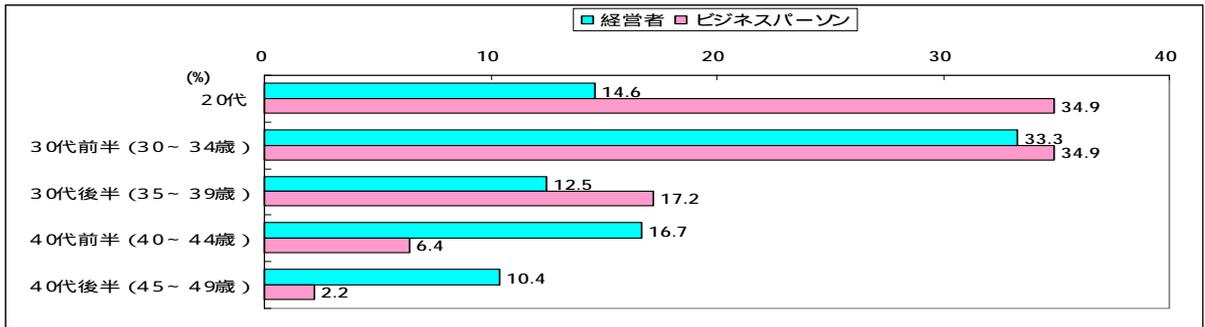
ベンチャー企業や子会社・関連会社の経営に関与した経験が「ある」と回答しているのは、経営者 22.8%、ビジネスパーソン 13.8%となっている。

(ビジネスパーソン 個別分析)

ビジネスパーソンのプロフィール別をみると、女性と20代が著しく低い。一方、「独立して起業する自信がある人」「将来、起業を具体的に考えている人」では約3割が「ある」と回答している。

【経験年齢】

(新規事業・新プロジェクトの経験年齢)

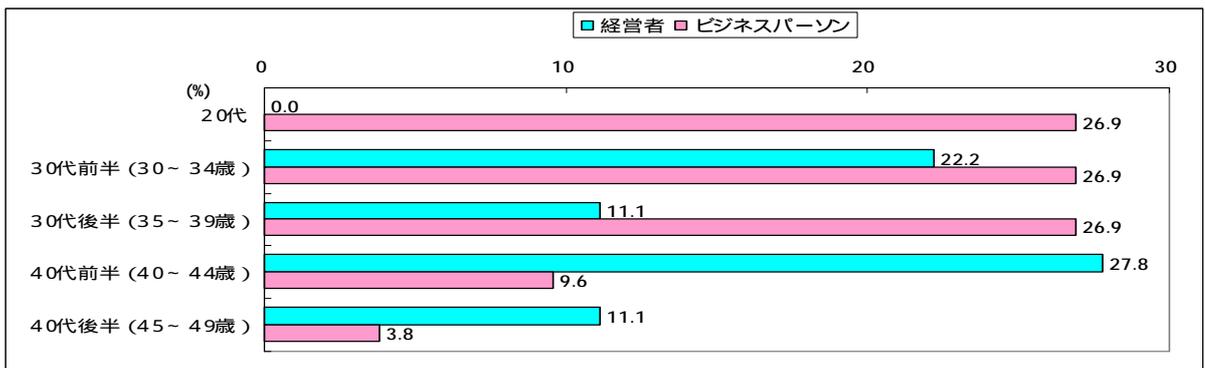


経営者は、約3割の人が30代前半(33.3%)に経験していると回答している。一方、ビジネスパーソンは20代と30代前半が共に34.9%となっている。

(経営者 個別分析)

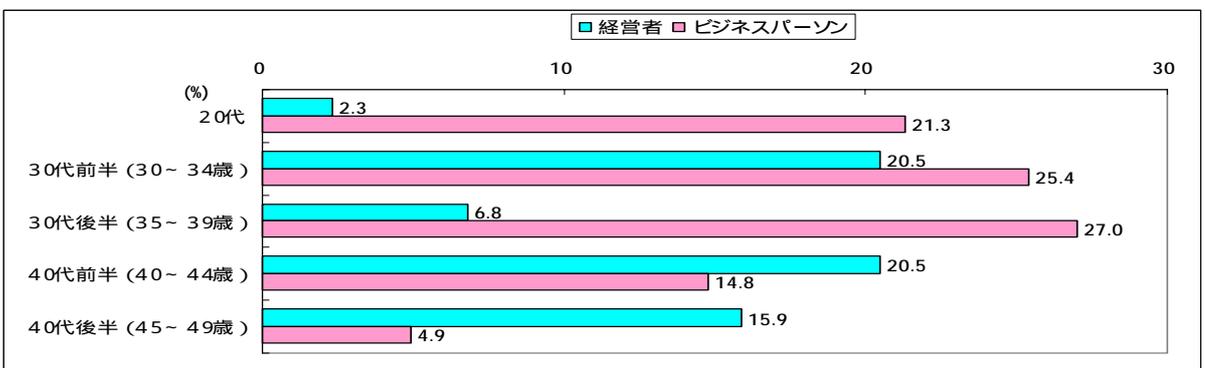
経営者で「20代」と回答しているのは、「創業者」(43.8%)に多い。

(社内ベンチャーの経験年齢)



経営者は1位が「40代後半」27.8%、2位「30代前半」22.2%となっている。一方、ビジネスパーソンは、「20代」「30代前半」「30代後半」がともに26.9%となっている。

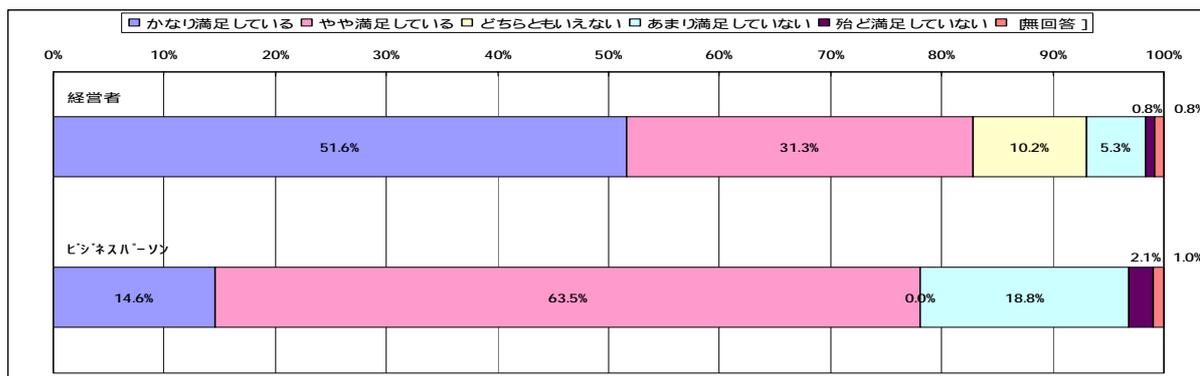
(ベンチャー企業、子会社・関連企業の経営に関与した経験年齢)



経営者は1位が「30代前半」「40代前半」となっており、ともに20.5%である。一方、ビジネスパーソンは、1位が「30代後半」27.0%、2位「30代前半」25.4%、3位「20代」21.3%となっている。ビジネスパーソンの方が経営者(役員になる前の経験)よりもやや早い時期に経験をしている傾向にある。

2. 仕事・生活全般の満足度（経営者・ビジネスパーソン）

（1）仕事



半数の経営者が「かなり満足している」(51.6%)としており、「やや満足してる」(31.3%)と合わせると8割以上の経営者が現状の仕事に満足をしている。同様に、ビジネスパーソンも「大変満足している」(14.6%)だが、「ほぼ満足している」(63.5%)を合わせると8割弱が現状の仕事に満足している。

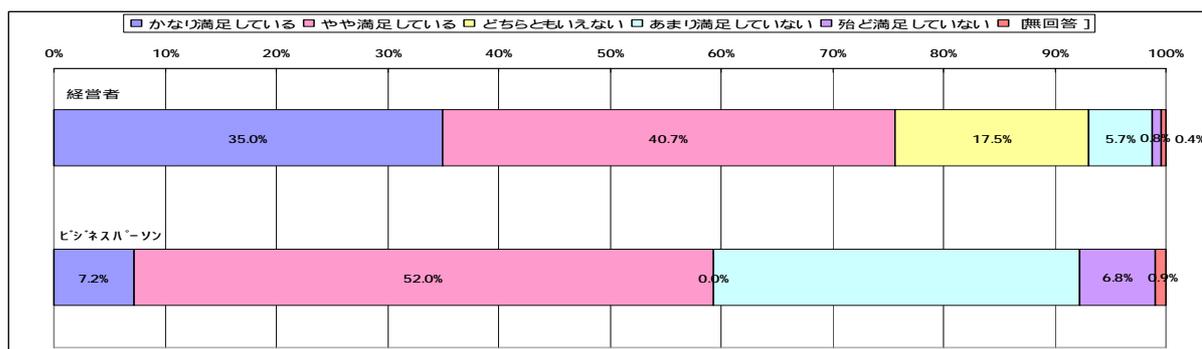
（ビジネスパーソン 個別分析）

男女別では男性の方がやや満足度が高く（約7ポイント差）、年齢別では年齢が上がるほど満足度は高まる。

企業別では「伝統的企業」(76.8%)、「新興企業・ベンチャー」(82.3%)と「新興企業・ベンチャー」のビジネスパーソンの方が仕事内容に対する満足度はやや高い。

「大変満足している」(全体14.6%)は、「将来起業を具体的に考えている人」(31.3%)、「独立して起業する自信がある人」(22.6%)の回答率が高い。一方、「余り満足していない」(全体18.8%)の回答では、「キャリアプランを全く考えていない人」(40.0%)の回答率が高い。

（2）収入・資産



* ビジネスパーソンは「報酬」の満足度で調査。

経営者は、「かなり満足している」(35.0%)と「やや満足している」(40.7%)で7割強の人が現状の収入・資産に満足している。一方、ビジネスパーソンの現在の報酬に対する満足度は、「大変満足している」(7.2%)と「ほぼ満足している」(52.0%)となり、半数以上が現状の報酬に満足しているが、経営者の満足度に比べると低い。

（経営者 個別分析）

創業者は「あまり満足していない」(14.3%)と、全体の平均値(5.7%)よりも約8ポイント高

い(「かなり満足している」(33.3%)と「やや満足している」(23.8%)合わせて57.1%と平均値より約18ポイント低い)。

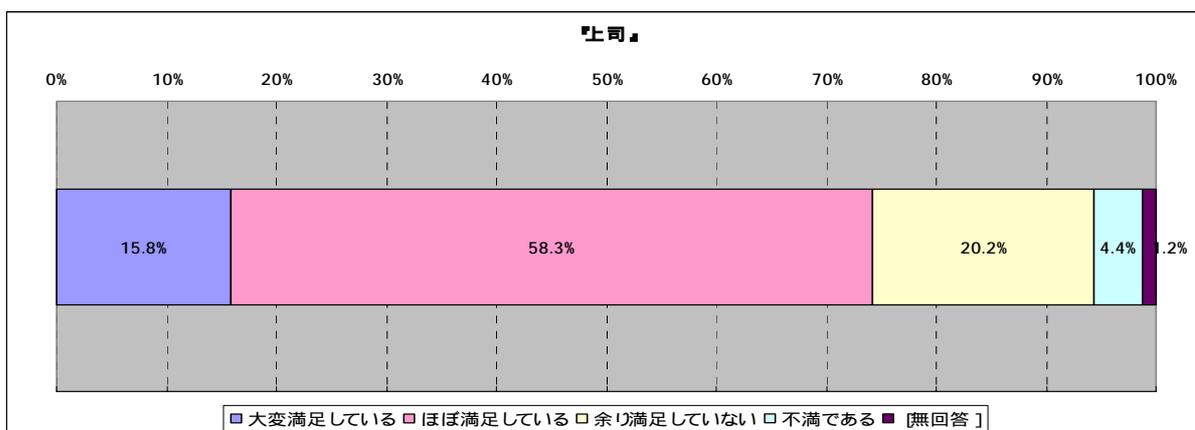
業種別にみると、金融・保険・証券業の「かなり満足している」(54.2%)が平均値(35.0%)より約20ポイント高く、満足度が高い。

(ビジネスパーソン 個別分析)

年齢でみると、20代~40代は約6割が満足しており、50代以上になると8割以上が満足していると回答している。

「報酬に満足していない」は、「将来起業を具体的に考えている人」(59.4%)「(独立する自信はないが)社内ベンチャーで起業する自信がある人」(52.2%)の回答率が非常に高い。

(3) 上司(ビジネスパーソンのみ)

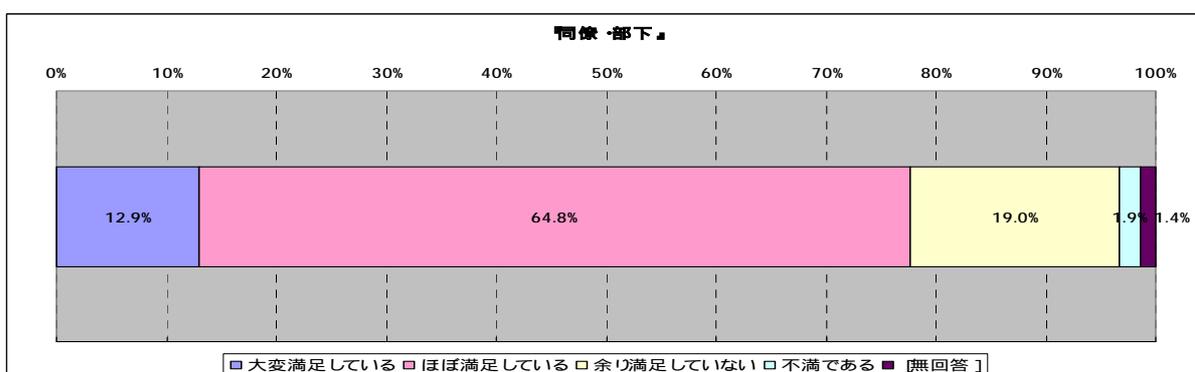


全体では、約7割のビジネスパーソンが現在の上司に満足している(「大変満足している」(15.8%)「ほぼ満足している」(58.3%))。

男女別では、男性(75.5%)の方が女性(65.0%)より約10ポイント満足度が高い。

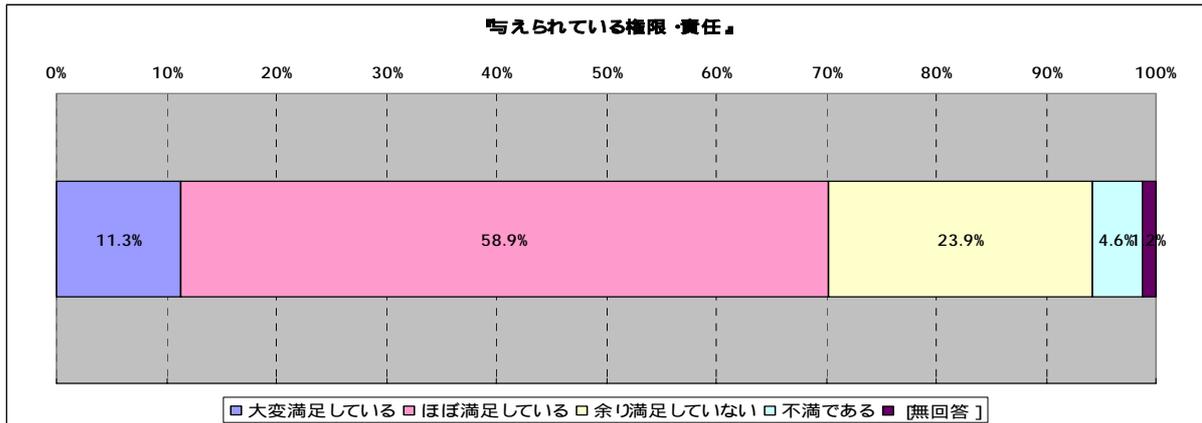
企業別では、「新興企業・ベンチャー」(32.8%)のビジネスパーソンの方が「伝統的企業」(22.5%)よりも上司への不満は約10ポイント高い。

(4) 同僚・部下(ビジネスパーソンのみ)



全体では、約8割のビジネスパーソンが現在の同僚・部下に満足している(「大変満足している」(12.9%)「ほぼ満足している」(64.8%))。

(5) 与えられている権限・責任 (ビジネスパーソンのみ)



全体では、約 7 割のビジネスパーソンが現在の与えられている権限・責任に満足している (「大満足している」 (11.3%) 「ほぼ満足している」 (58.9%))。

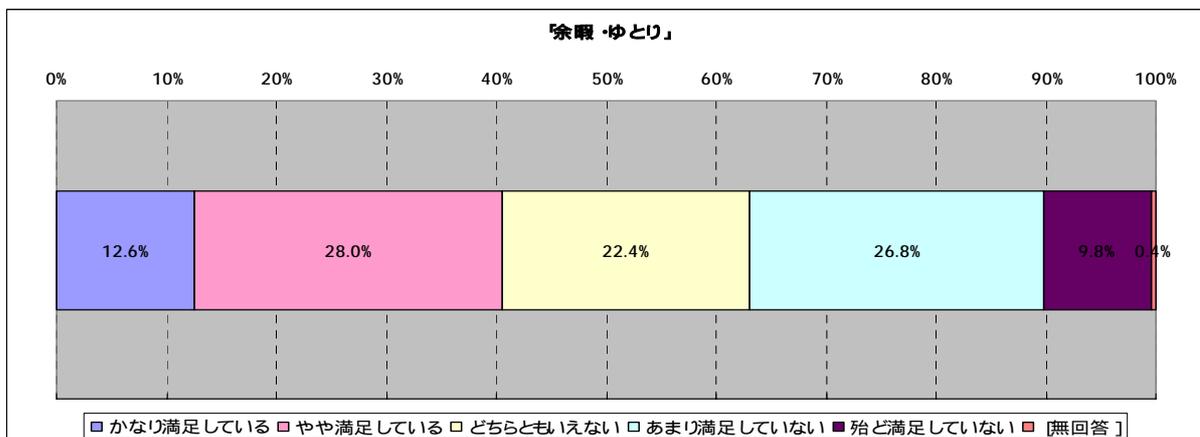
傾向としては、「男性」 (70.8%) より「女性」 (66.7%) の方がやや満足度が低い。また、「30 代」 (67.9%) が他年代に比べてやや低い。

また、「マネジメント部門」 (73.1%) は「プロフィット部門」 (68.3%) より約 5 ポイント満足度が高い。

ビジネススクール卒業者は約 4 割が不満をもっている (「あまり満足していない」と「不満」の割合 : 40.8%)。

「大満足している」 (全体 11.3%) の回答をみると、「キャリアプランを立てている人」 (18.1%) と「具体的に起業を考えている人」 (18.8%) の満足度が高い。

(6) 「余暇・ゆとり」 (経営者のみ)



経営者全体では、「かなり満足している」 (12.6%) と「やや満足している」 (28.0%) と合わせて約 4 割が満足しているが、仕事や収入・資産に比して満足度は低い。

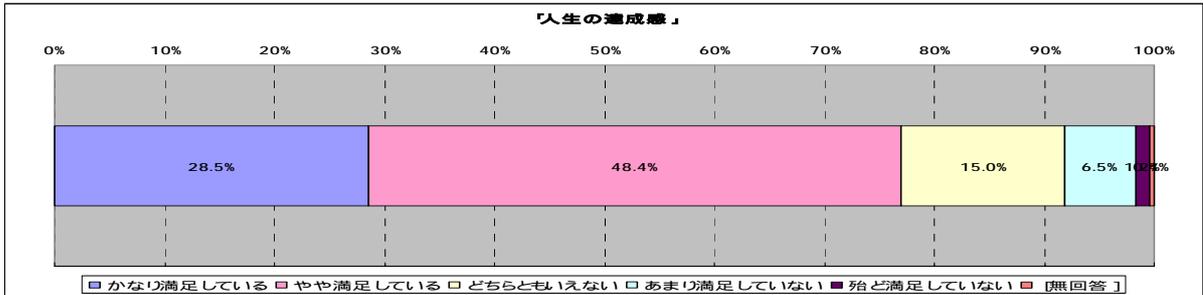
年齢別にみると若い年代程満足度は低い。

創業者は満足度が低い (「かなり満足している」 (11.9%) 「やや満足している」 (19.0%) が 30.9% と平均より約 10 ポイント低い)。

業種別では、金融・保険・証券業の満足度が高い。

また、ベンチャー企業の経営者は大企業に比べて満足度が低い (「殆ど満足していない」 (18.8%) の回答が平均 (9.8%) より 9 ポイント高い)。

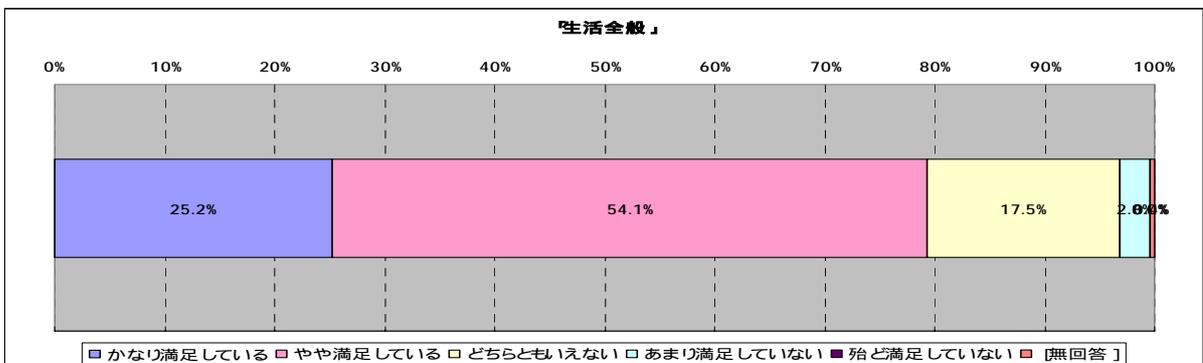
(7) 「人生の達成感」(経営者のみ)



経営者全体では、「かなり満足している」(28.5%)「やや満足している」(48.4%)と約8割が満足している。

創業者は、「かなり満足している」(35.7%)で全体より約7ポイント高いが、一方で、「殆ど満足していない」(11.9%)も全体(6.5%)より約5ポイント高く、意見は二分している。

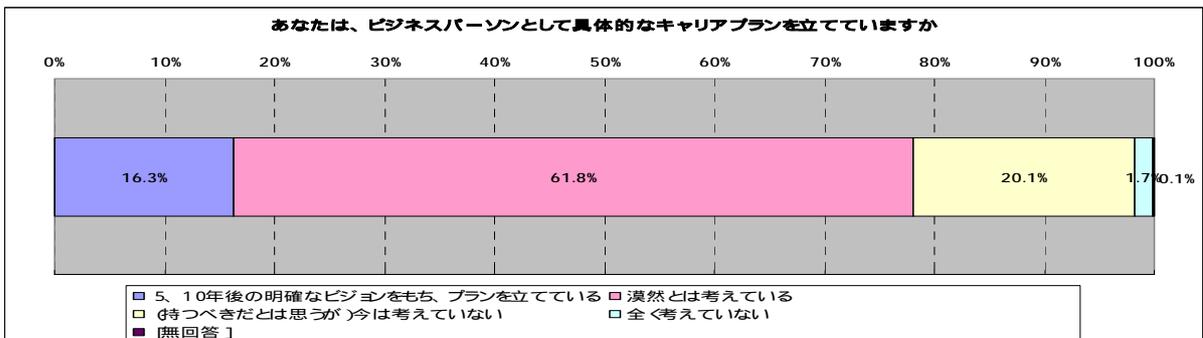
(8) 「生活全般」(経営者のみ)



経営者全体では、「かなり満足している」(25.2%)「やや満足している」(54.1%)と約8割が満足している。創業者は全体より15ポイント低く、満足度がやや低い(「かなり満足している」(26.2%)「やや満足している」(38.1%))。

【キャリアプラン・起業の自信・能力・資質:ビジネスパーソンのみ】

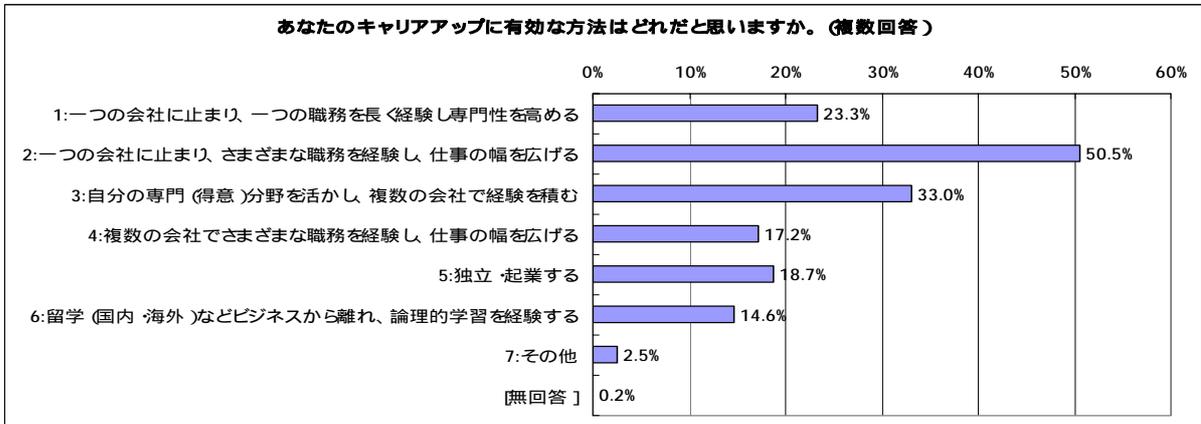
3 キャリアプラン (ビジネスパーソンのみ)



全体では、「5年後、10年後の明確なビジョンをもちキャリアプランを立てている」(16.3%)「漠然とは考えている」(61.8%)「(持つべきとは思うが)今は考えていない」(20.1%)「全く考えていない」(1.7%)となっている。

「5年後、10年後の明確なビジョンをもちキャリアプランを立てている」については、「ビジネススクール卒業者」(36.7%)、「独立して起業する自信がある人」(44.0%)、「将来、起業を具体的に考えている人」(65.6%)の回答率が高い。また、若干ではあるが、「伝統的企業」(14.7%)より「新興企業・ベンチャー」(22.0%)のビジネスパーソンの方が割合が高い。

4 キャリアアップの方法（ビジネスパーソンのみ）



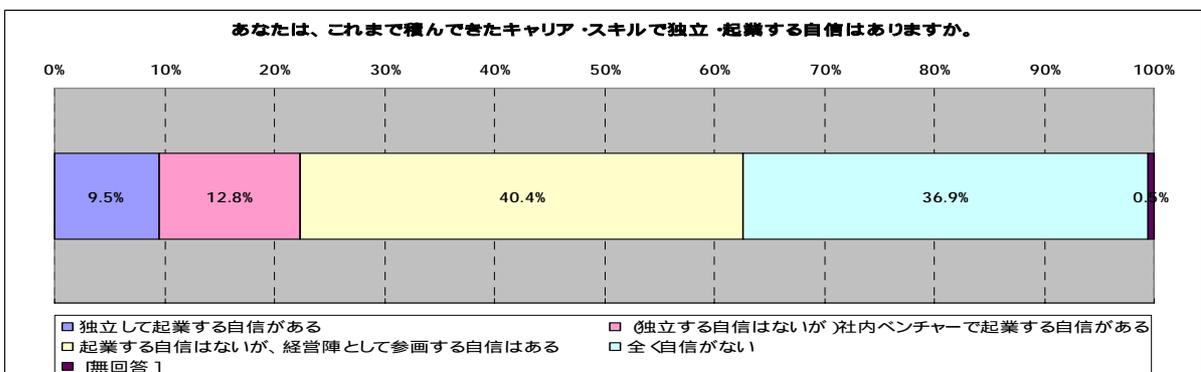
全体では、「一つの会社に止まり様々な職務を経験し仕事の幅を広げる」(50.5%)、「自分の専門(得意)分野を活かし、複数の会社で経験を積む」(33.0%)、「一つの会社に止まり一つの職務を長く経験し専門性を高める」(23.3%)となっており、次いで「独立・起業する」(18.7%)が続いている。

1位の「一つの会社に止まり様々な職務を経験し仕事の幅を広げる」(全体50.5%)をプロフィール別にみると、「製造業」(57.9%)、「伝統的企業」(55.0%)「社内ベンチャーで起業する自信がある人」(58.4%)の回答率が高い。

2位の「自分の専門(得意)分野を活かし、複数の会社で経験を積む」(全体33.0%)では、「海外留学・勤務経験者」(42.9%)「転職経験者」(45.6%)「新興企業・ベンチャー」(48.9%)「従業員数300人未満企業」(47.8%)のプロフィールをもつビジネスパーソンの回答率が高い。

「独立・起業する」(全体18.7%)では、「社長が創業者」(31.5%)「新興企業・ベンチャー」(30.6%)「キャリアプランを立てている」(33.3%)のプロフィールをもつビジネスパーソンの回答率が高い。

5 独立・起業の自信（ビジネスパーソンのみ）



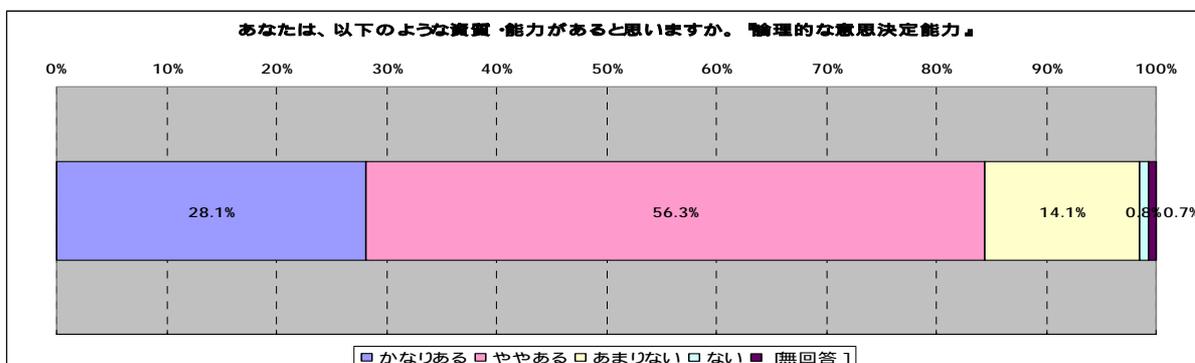
全体では、「独立して起業する自信がある」9.5%、「(独立する自信はないが)社内ベンチャーで起業する自信はある」12.8%、「起業する自信はないがベンチャーの経営陣として参画する自信はある」40.4%、「全く自信がない」36.9%となっている。

年齢別にみると20代の6割が「全く自信が無い」と回答している。

「独立して起業する自信がある」のは、「ビジネススクール卒業生」(28.6%)、「キャリアプランを立てている」(25.7%)のプロフィールのビジネスパーソンに多い。また、「ビジネススクール卒業生」の回答では、「起業する自信はないが、ベンチャーの経営陣として参画する自信はある」の回答も多い。

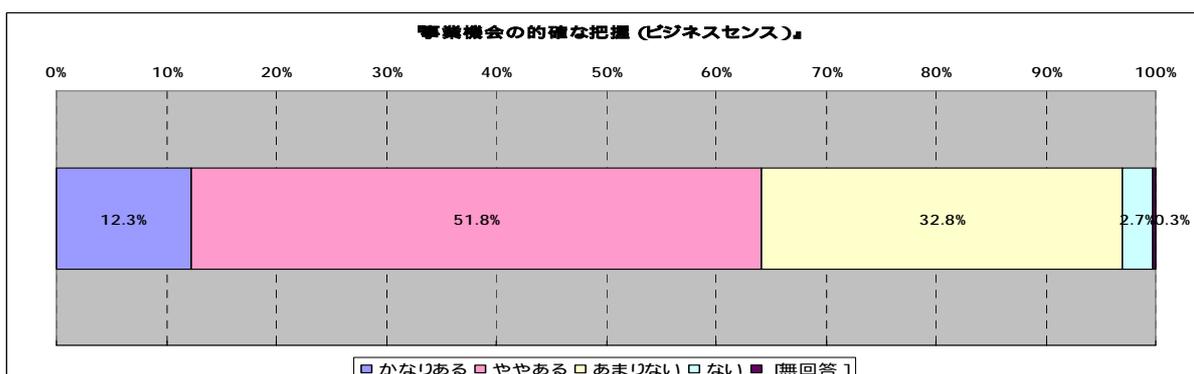
6 起業能力・資質

(1) 論理的な意思決定能力



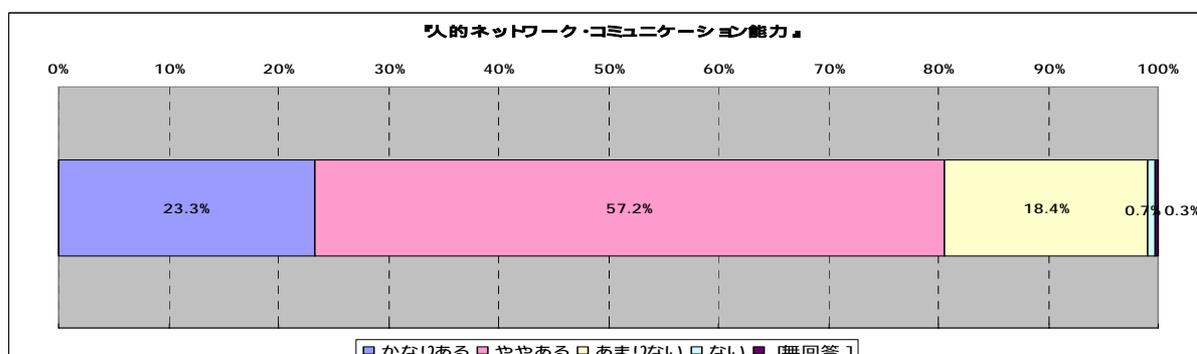
「かなりある」と回答しているのは全体の約3割。

(2) 事業機会の的確な把握



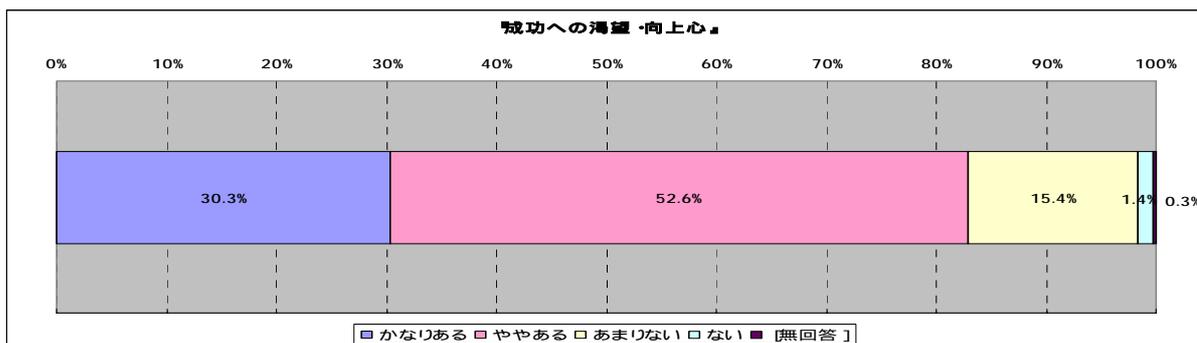
「かなりある」と回答しているのは全体の約1割。「あまりない」と「ない」が約3割を占める。

(3) 人的ネットワーク・コミュニケーション能力



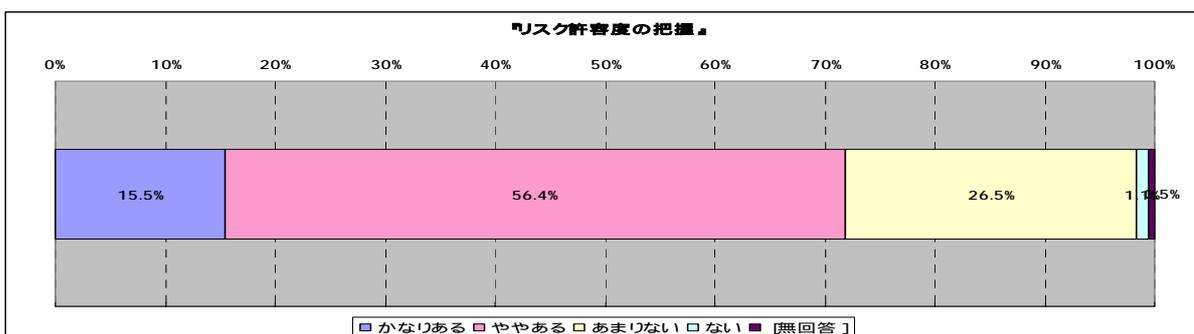
「かなりある」と回答しているのは全体の約2割。

(4) 成功への渴望・向上心



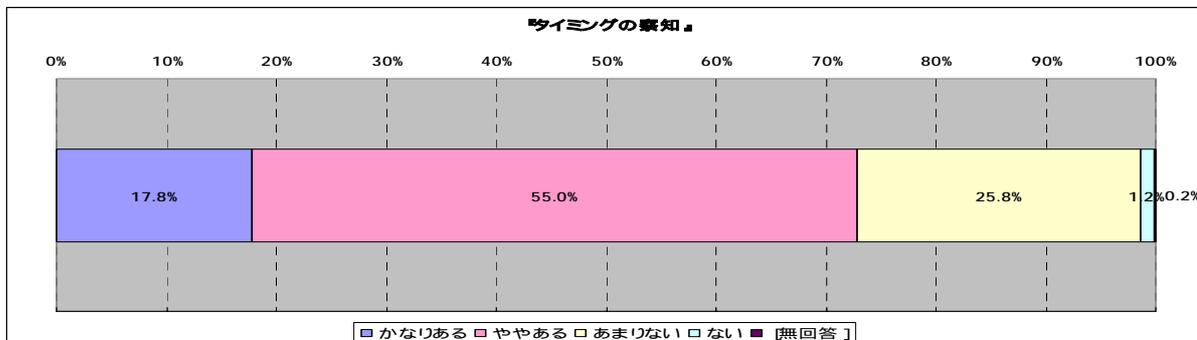
「かなりある」と回答しているのは全体の約3割。

(5) リスク許容度の把握



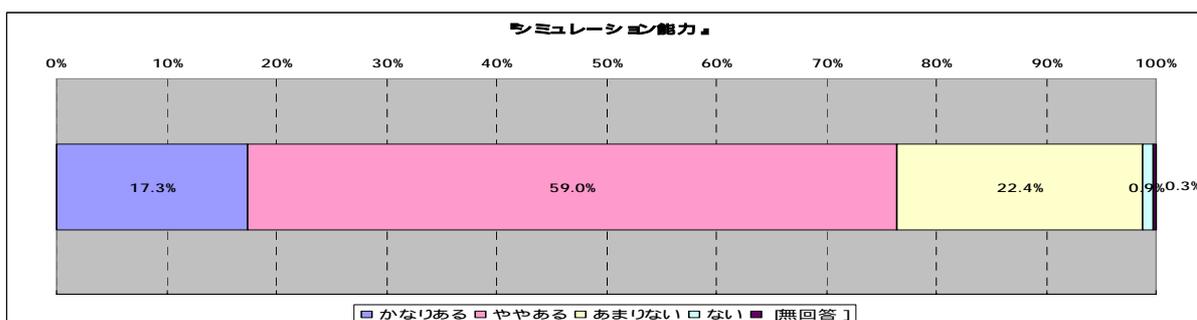
「かなりある」と回答しているのは全体の約2割弱。「あまりない」と「ない」で約3割。

(6) タイミングの察知



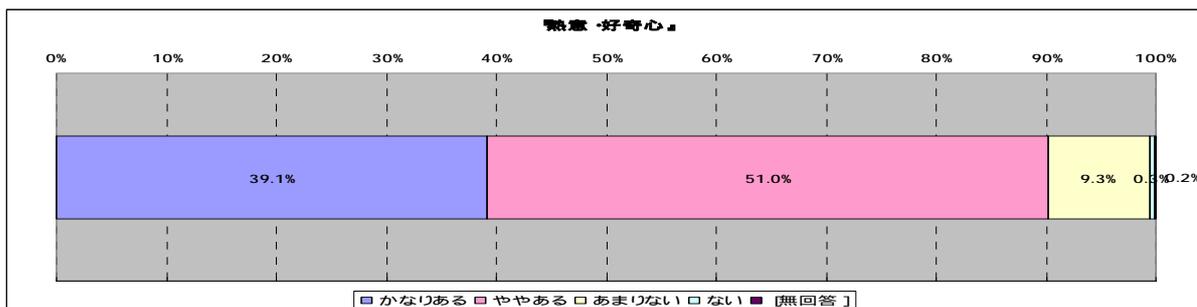
「かなりある」と回答しているのは全体の約2割。

(7) シミュレーション能力



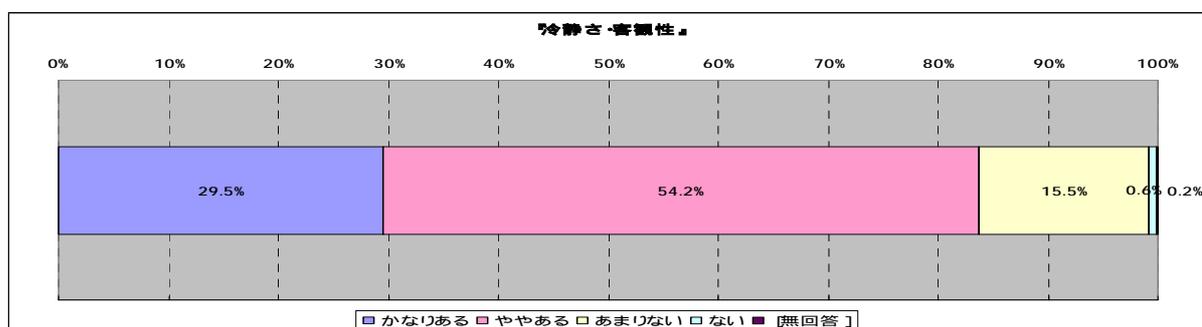
「かなりある」と回答しているのは全体の約2割。

(8) 熱意・好奇心



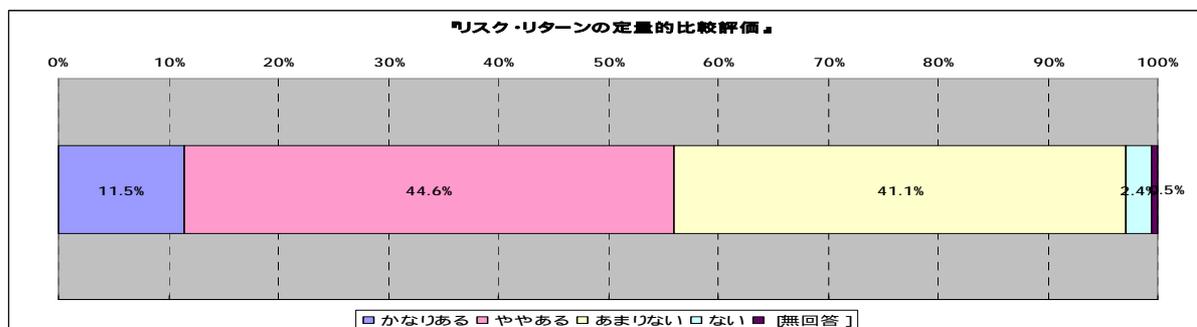
「かなりある」と回答しているのは全体の約4割。「ややある」と合わせると9割の回答となる。

(9) 冷静さ・客観性



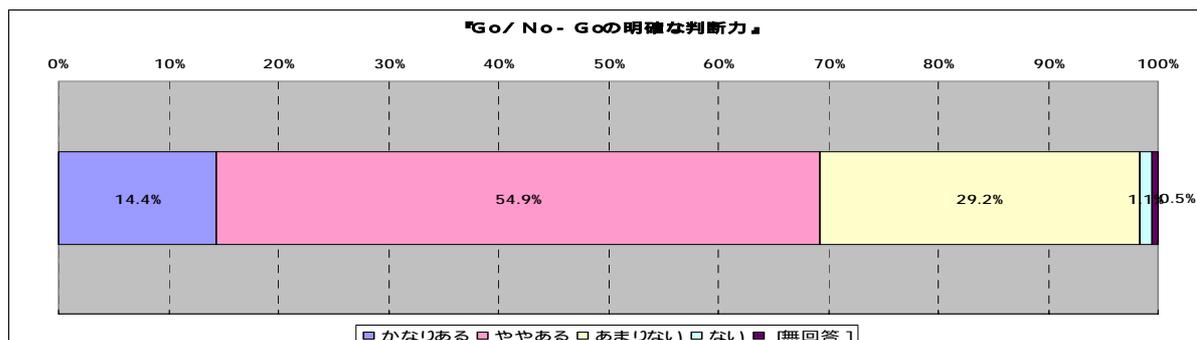
「かなりある」と回答しているのは全体の約3割。

(10) リスク・リターンの定量的比較評価



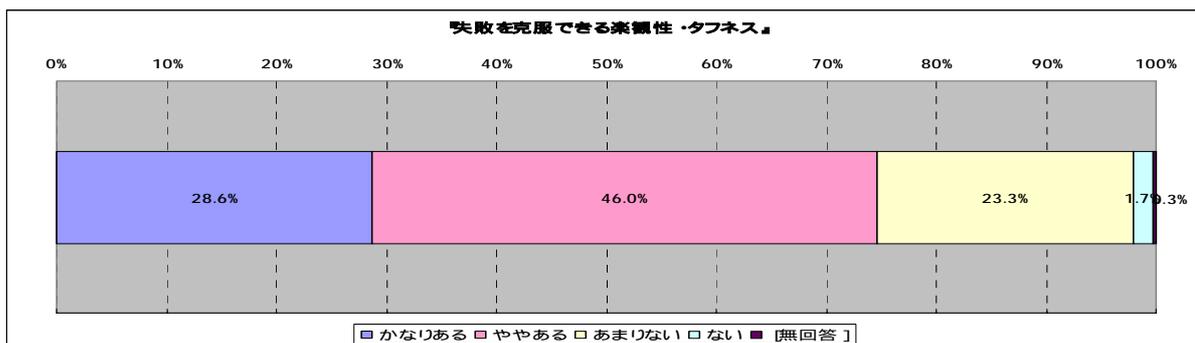
約4割の人が「あまりない」「ない」と回答。

(11) GO/NO-GOの明確な判断力



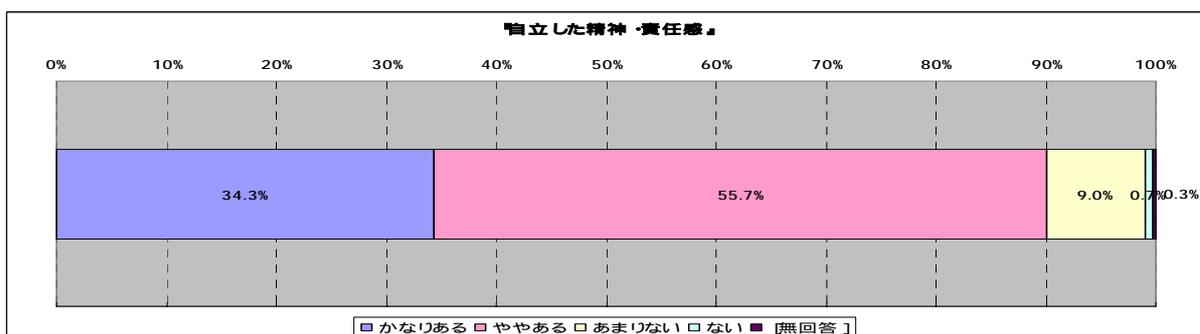
「かなりある」と回答しているのは全体の1割強。

(1 2) 失敗を克服できる楽観性・タフネス



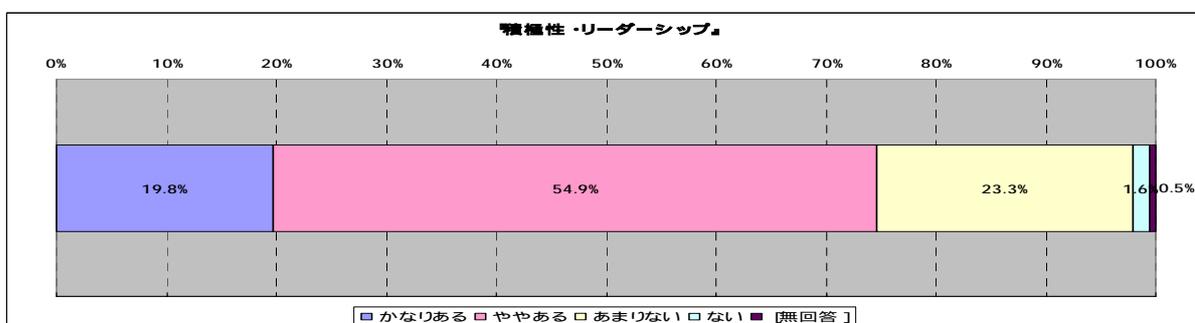
「かなりある」と回答しているのは全体の約3割。

(1 3) 自立した精神・責任感



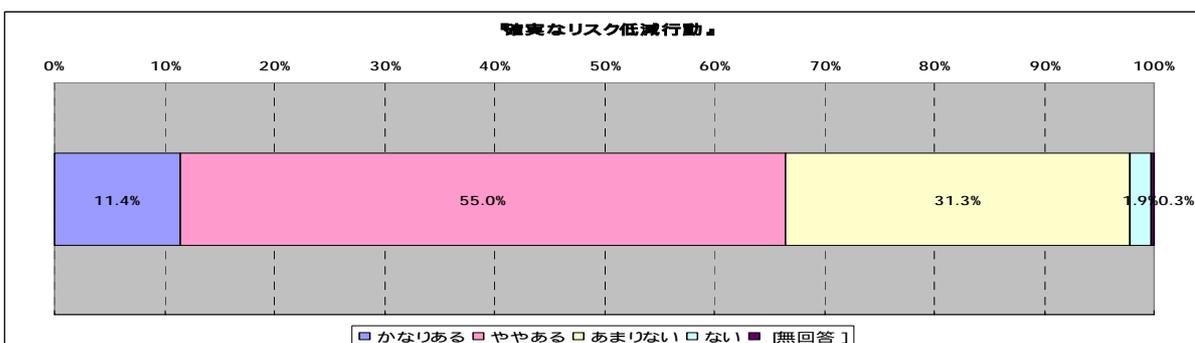
「かなりある」と回答しているのは全体の3割強。「ややある」と合わせると9割が回答。

(1 4) 積極的・リーダーシップ



「かなりある」と回答しているのは全体の約2割。

(1 5) 確実なリスク低減行動



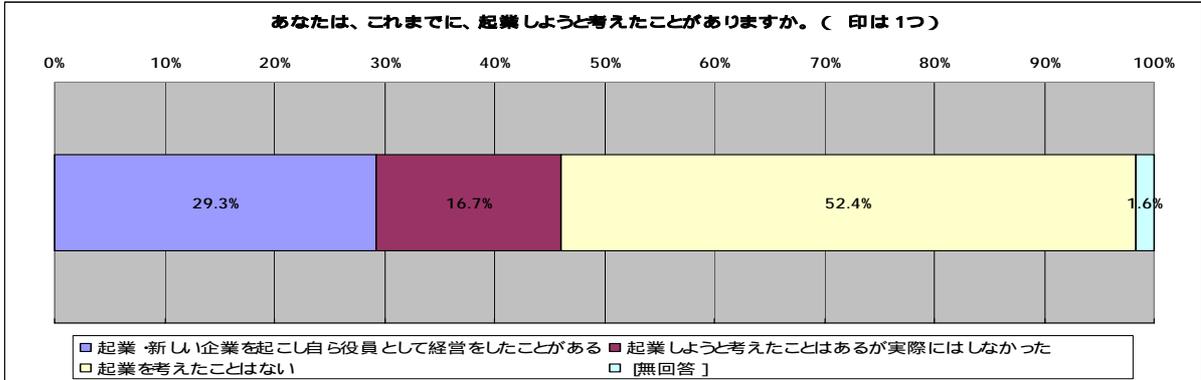
「かなりある」と回答しているのは全体の約1割。「あまりない」と「ない」が約3割を占める。

起業意志・意向、起業の課題・障害について

～「経営者」「ビジネスパーソン」および「諸外国の起業家」との比較

1. 過去の起業意志・意向

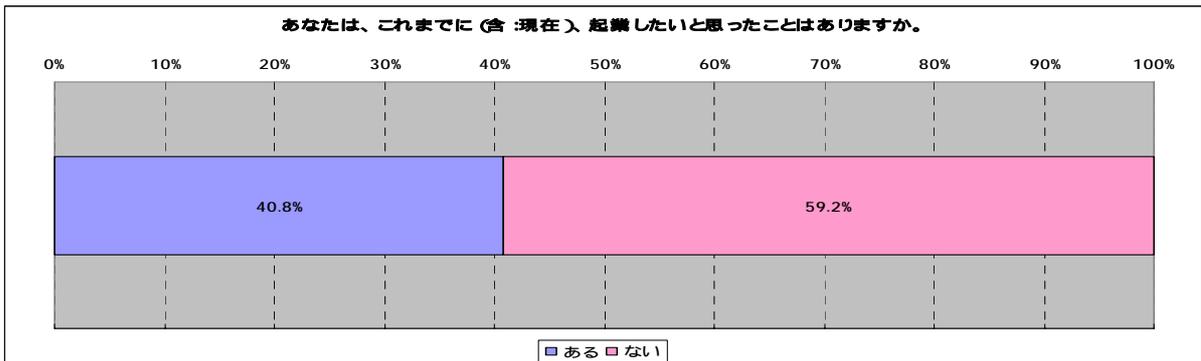
(1) 経営者：「これまでに起業しようと考えたことがありますか」



「起業を考えたことがない」(52.4%)がほぼ半数を占めている。

年齢別にみると、40代が7割以上、50代で約5割が「起業したことがある」あるいは「起業しようと考えたことがある」と回答している。

(2) ビジネスパーソン：「これまでに起業をしたいと思ったことがありますか」

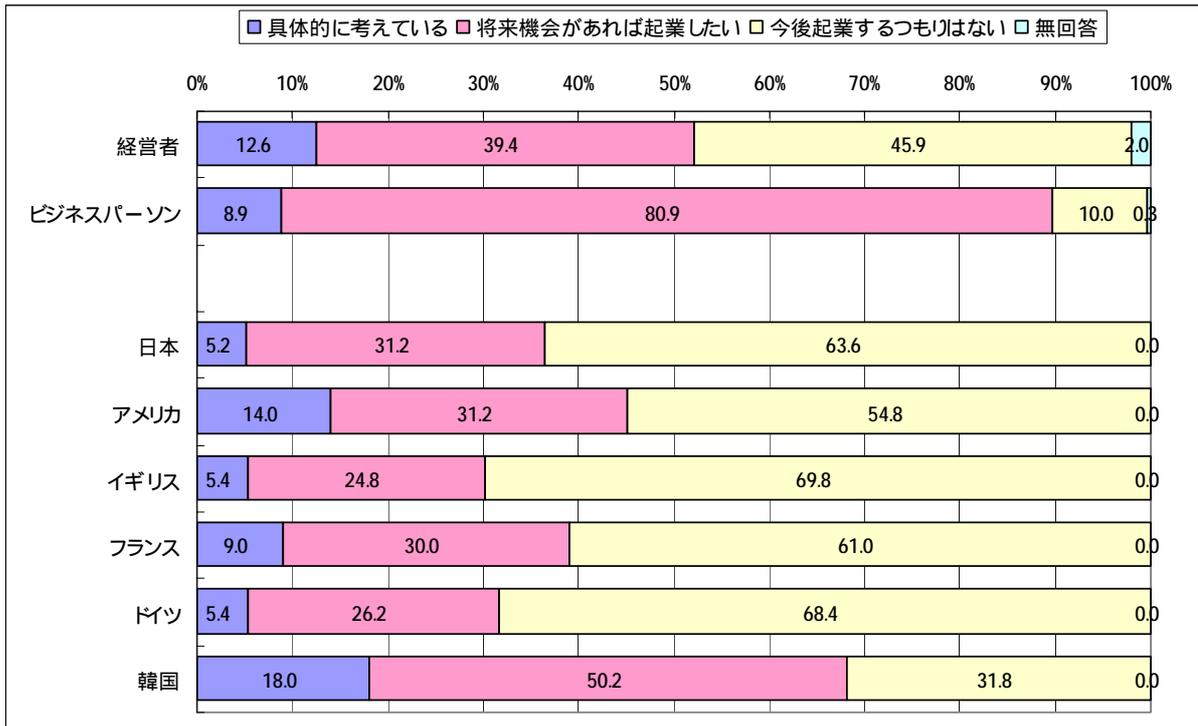


全体では、「ある」40.8%、「ない」59.2%となっている。

性別では男性の方が起業意志が高い。年代別では40代で若干下がっている。

プロフィール別にみると、「ビジネススクール卒業者」(58.2%)「社長が創業者の企業」(52.7%)「新興企業・ベンチャー」(50.0%)「キャリアプランを立てている」(60.4%)ビジネスパーソンの回答率が高い。また、「海外留学・勤務経験者」(49.7%)「転職経験者」(47.9%)「現在の報酬に不満」(46.0%)のプロフィールをもつビジネスパーソンの回答率もやや高い。

2. 今後・将来の起業意志・意向



(*) 諸外国の数字は『主要国の起業意識比較調査報告書』より抜粋。対象は一般国民

今後起業するつもりはないの数値は「あまり起業したいとは思わない」「起業に全く興味は無い」の合計

経営者は、「具体的に考えている」(12.6%)と「機会があれば起業したいが現在のところ具体的プランはない」(39.4%)を合わせた約5割の人が起業への関心を示している。

ビジネスパーソンは、「具体的に考えている」8.9%、「機会があれば起業したいと考えている(具体的プランはない)」80.9%、「起業するつもりはない」(10.0%)となっている。

ビジネスパーソンでは、将来の起業意志が9割と、過去の起業意志の4割を上回っている。世界5カ国の調査結果と比較すると、「将来起業するつもり」「機会があれば起業したい」の合計の占める割合がもっとも高い国は、韓国68.2%と突出しており、次いで、アメリカ45.2%、フランス39.0%、日本(一般国民)36.4%、ドイツ31.6%、イギリス30.2%となっている。

今回調査のビジネスパーソン(日本)は、韓国の7割を上回り、9割という高い回答を得ている。

(経営者 個別分析)

年齢別にみると「具体的に考えている」「機会があれば起業したいが現在のところ具体的プランはない」については、若い年代程関心は高い(両回答を合わせると、40代:85.8%、50代:66.5%)。また、起業経験者の回答をみると、「具体的に考えている」(33.3%)「機会があれば起業したい」(44.4%)と更なる起業を考えている人が多い。成長率の高い若い企業の経営者も同様に起業への意欲は高い(成長率30%以上の企業経営者「具体的に考えている」(35.0%))。

(ビジネスパーソン 個別分析)

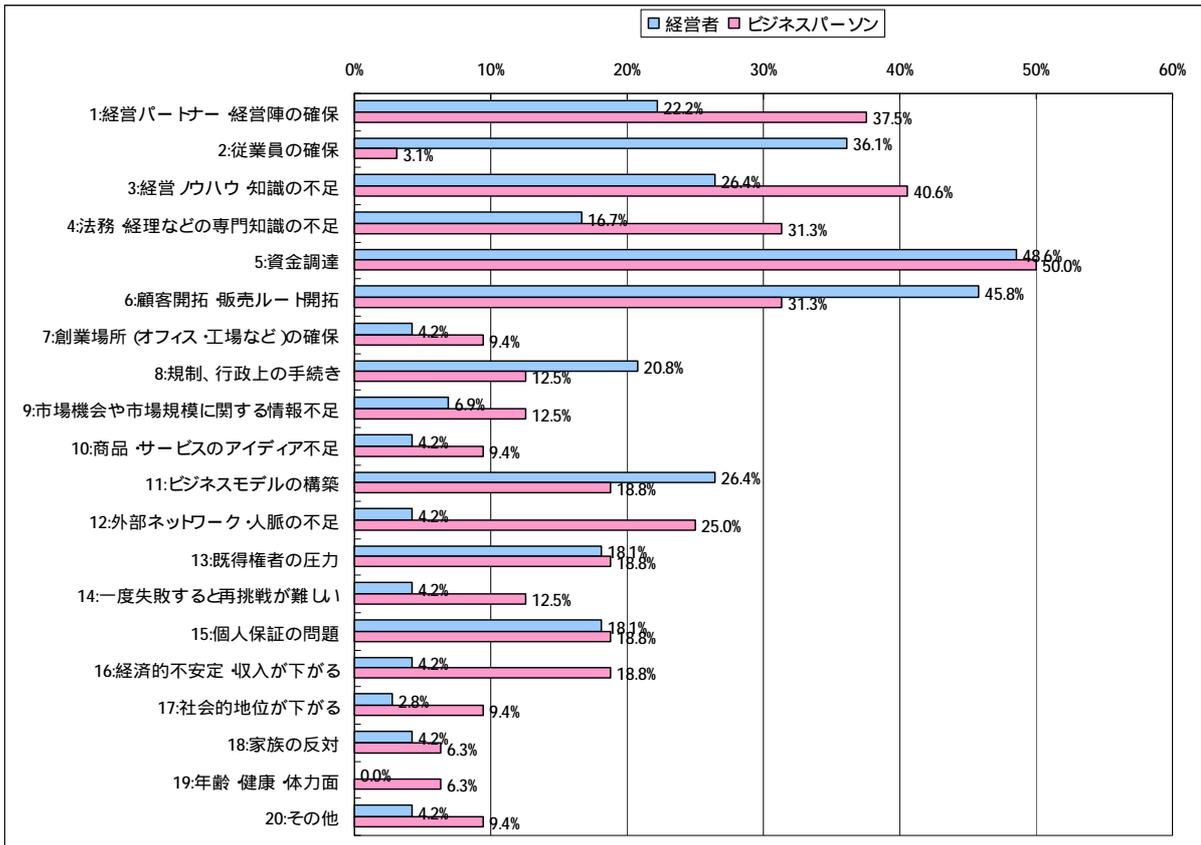
「具体的に考えている」のは「キャリアプランを立てている」(24.1%)、「独立して起業する自信がある」(27.7%)のプロフィールをもつビジネスパーソンに多い。

「機会があれば起業したいと考えている」のは、「1984年以降創立企業」(87.3%)、「キャリアブ

ランを漠然と考えている」(86.6%)、「起業する自信はないがベンチャーの経営陣として参画する自信がある」(88.0%)のプロフィールをもつビジネスパーソンに若干多い。

既婚・非婚、住宅ローンの有無では特に差がでていない。漠然とキャリアプランを考えているビジネスパーソンは、漠然と起業したいと考えている人が多い。また、起業する自信はないがベンチャー経営陣として参画する自信がある人にも機会があれば起業したいという人が多い。

3. 「起業経験のある経営者(72名)」の創業時の課題・障害、および「具体的に起業を考えているビジネスパーソン(32名)」の起業の課題・障害



「起業経験のある経営者」と「起業を具体的に考えているビジネスパーソン」を比較すると1位は「資金調達」となっており、経営者、ビジネスパーソンともに約5割の人が課題・障害にあげている。2位以下については、経営者が「顧客開拓・販売ルート開拓」(45.8%)「従業員の確保」(36.1%)を課題・障害としているのに対して、ビジネスパーソンは「経営ノウハウ・知識の不足」(40.6%)、「経営パートナー・経営陣の確保」(37.5%)をあげ、次いで「顧客開拓・販売ルート開拓」(31.3%)、「外部ネットワーク・人脈不足」(25.0%)を課題としている。

(経営者 個別分析)

男女別でみると、女性は男性に比べて「経営ノウハウ・知識の不足」(37.5%)「法務・経理などの専門知識の不足」(37.5%)の課題をあげている。

年代別にみると、「資金調達」は年代が若い程問題視していない。むしろ、他の課題のウエイトが高い。また、創立年でみると、1993年以前創立企業の5割以上が「資金調達」を課題としている一方で、1994年以降創立企業では、23.1%と問題視している企業が少ない。資金調達についてのインフラ整ってきていることを表している。

40代では、「資金調達」の課題と同じレベルで「顧客開拓・販売ルート開拓」「規制・行政上の

手続き」をあげている（全て 40.7%で第一位の課題としている）。個人保証の問題は、全体としては 8 位の課題となっているが、年代別では若い程問題視している。（40代:25.0%、50代:21.7%、60代 14.3%）

（ビジネスパーソン 個別分析）

ビジネスパーソンで「具体的に起業を考えている人」にとっては、「個人保証の問題」「経済的不安定・収入が下がる」（18.8%）は 2 割以下に止まり、「一度失敗すると再挑戦が難しい」「社会的地位が下がる」「家族の反対」なども 1 割前後に止まっており、他問題の方が課題・障害となっている。

ビジネスパーソンの中で特徴的なのは、「海外留学・勤務経験者」は「資金調達」はあまり課題・障害と考へてなく、「経営ノウハウ・知識不足」「経営パートナー・経営陣の確保」「顧客開拓・販売ルート開拓」を大きな課題・障害と考へ、他、「外部ネットワーク・人脈」を重視している。

< 起業阻害要因の各国比較 >

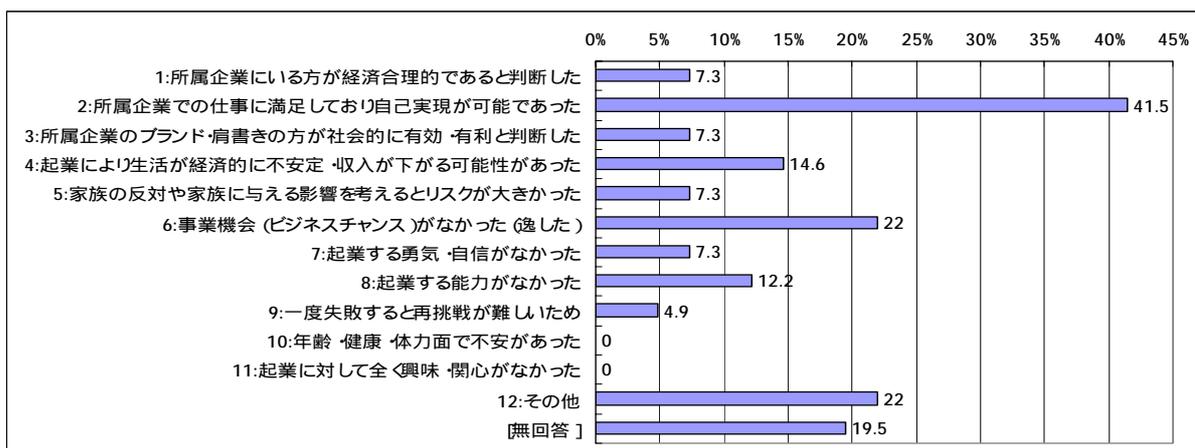
各国における起業の阻害要因の比較（複数回答）

	N	商品サービスのアイデア不足	個人保証の問題	社会的地位が下がる	資金調達	市場機会や市場規模に関する情報不足	一度失敗すると再挑戦が難しい	経営ノウハウ・知識の不足	創業場所（オフィス・工場など）の確保	家族の反対	法務経理などの専門知識の不足
経営者	72	4.2	18.1	2.8	48.6	6.9	4.2	26.4	4.2	4.2	16.7
ビジネスパーソン	32	9.4	18.8	9.4	50.0	12.5	12.5	40.6	9.4	6.3	31.3
日本	500	38.2	55.2	5.8	58.6	47.4	31.6	52.2	31.2	27.4	49.8
アメリカ	500	28.8	49.0	8.2	62.2	43.8	19.6	24.2	31.8	12.0	39.8
イギリス	500	31.2	38.2	5.4	53.0	25.0	17.6	25.4	24.8	8.0	28.2
フランス	500	27.6	60.0	26.4	64.2	45.8	19.0	41.6	41.8	7.4	47.0
ドイツ	500	31.2	61.6	21.0	70.2	47.8	26.8	52.8	41.8	12.6	41.8
韓国	500	67.8	74.2	13.8	79.6	73.4	35.4	73.2	42.4	28.0	51.0

（*）諸外国の数字は『主要国の起業意識比較調査報告書』より抜粋。対象は一般国民
上記表は共通項目のみ比較。

起業の阻害要因について国際比較をしてみると、今回調査の経営者、ビジネスパーソンともに 1 位の「資金調達」についてはどの国も高い割合であげている。ビジネスパーソンが 2 位にあげた「経営ノウハウ不足」については、韓国（73.2%）では高い割合をあげているが、一方で米国（24.2%）、イギリス（25.4%）は低い。「社会的地位が下がる」は経営者（2.8%）、ビジネスパーソン（9.4%）、日本（5.8%）、米国（8.2%）、イギリス（5.4%）では低いが、フランス（26.4%）、ドイツ（21.0%）では高い回答となっている。

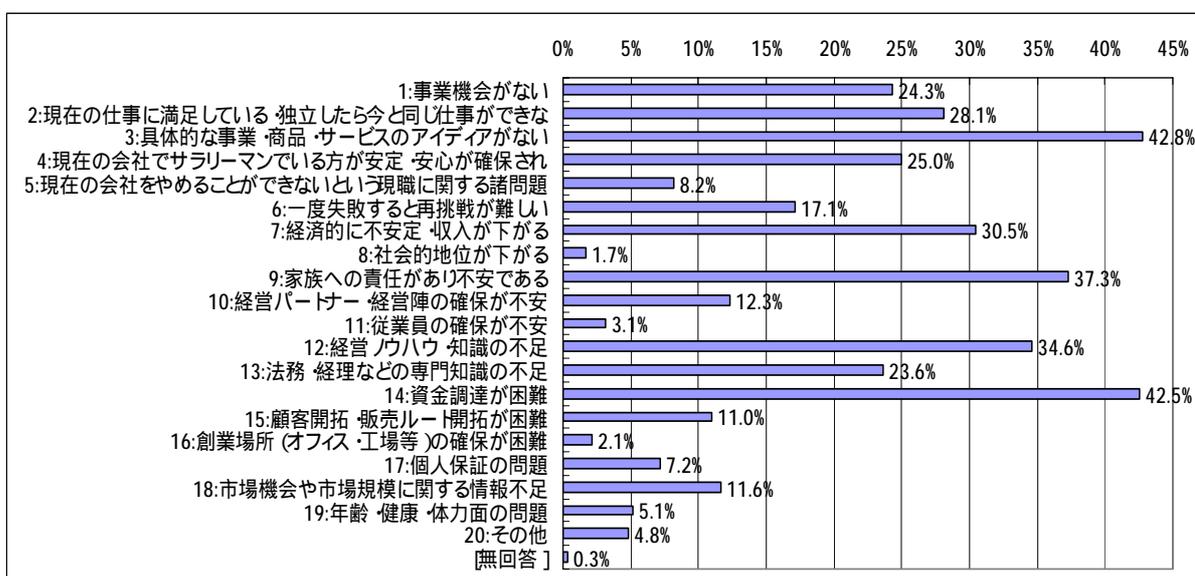
4. 「起業を考えたことはあるが実際にはしなかった経営者（41名）」の理由



1位は「所属企業での仕事に満足しており自己実現が可能であった」（41.5%）で最も多く、2位は「事業機会がなかった（逸した）」（22.0%）とその他（22.0%）が続いている。

その他（自由記述）では、「社内での新規事業立ち上げ、社内ベンチャーが望ましいと判断した」「現状のコア・コンピタンスをより強化すべきと考えた」「起業より専門経営者として経営をしたかった」「採算の見通しが暗かったから」「競争力ある事業モデルが描けなかった」「転職にて自己実現ができたから」などの理由があがっている。

5. 「機会があれば起業したいビジネスパーソン（292名）」の起業に踏み切らない理由

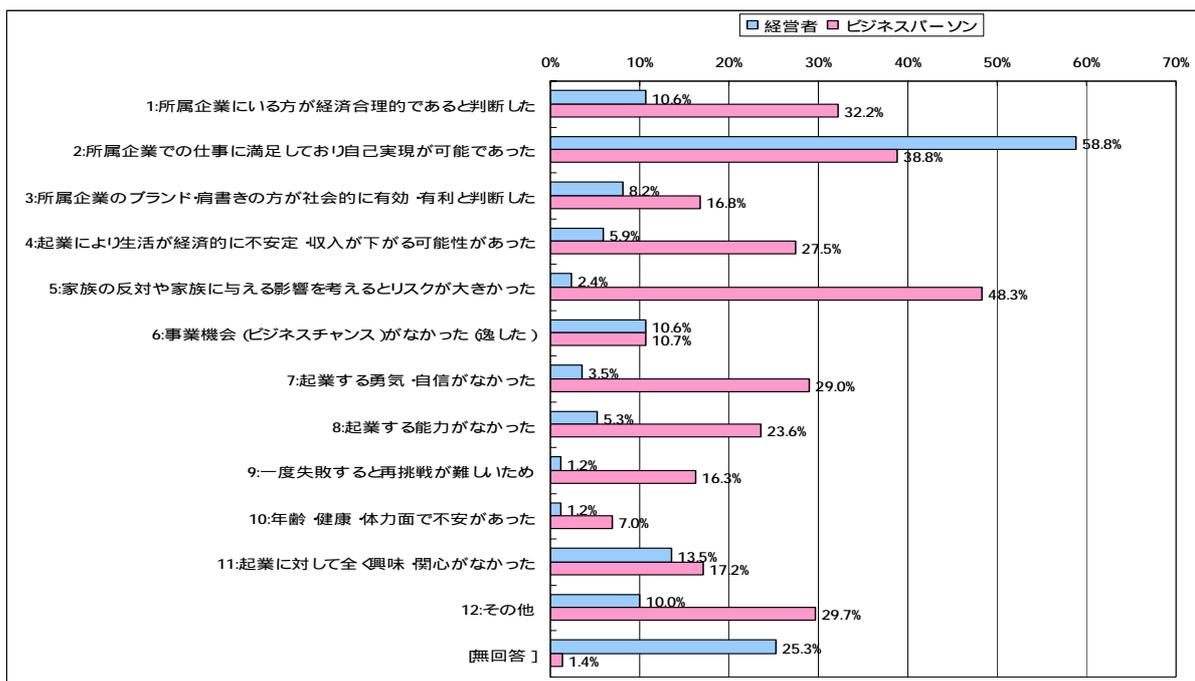


1位「具体的な事業・商品・サービスのアイデアがない」（42.8%）、2位「資金調達」（42.5%）、3位「家族への責任があり不安」（37.3%）、4位「経営ノウハウ・知識の不足」（34.6%）、5位「経済的に不安定・収入が下がる」（30.5%）となっている。また、「現在の会社にいた方が安定・安心が確保される」は全体の1/4、「一度失敗すると再挑戦が難しい」と考えている人は2割弱となっている。

プロフィール別にみると、既婚・非婚および住宅ローンの有無で、家族・経済的要因（家族への責任・収入が下がる）にやや差がでている。

「伝統的企業」のビジネスパーソンでは、「家族への責任があり不安」（41.7%）の回答が高い。

6. 「起業を考えたことのない経営者(129名)」と「起業を考えたことが無い(523名)・今後も起業する意向がないビジネスパーソン(36名)」の理由

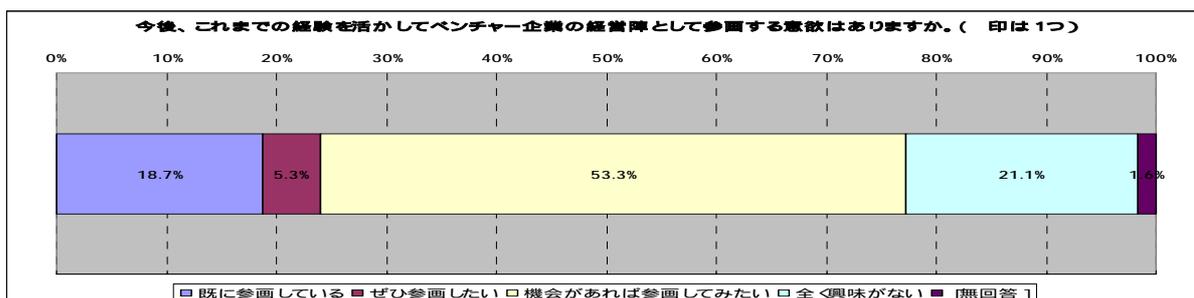


経営者の1位は「所属企業での仕事に満足しており自己実現が可能であった」(58.8%)で圧倒的に多い。次いで、2位「起業に対して全く興味が無い」(13.5%)、3位「所属企業にいるほうが経済合理的であると判断した」(10.6%)となっている。

ビジネスパーソンでは、1位「家族の反対や家族に与える影響を考えるとリスクが大きかった」(48.3%)、2位「所属企業での仕事に満足しており自己実現が可能であった」(38.8%)、3位「所属企業にいる方が経済合理的であると判断した」(32.2%)、4位「起業する勇気・自信がない」(29.0%)、5位「経済的不安定、今より収入が下がる」(27.5%)となっている。

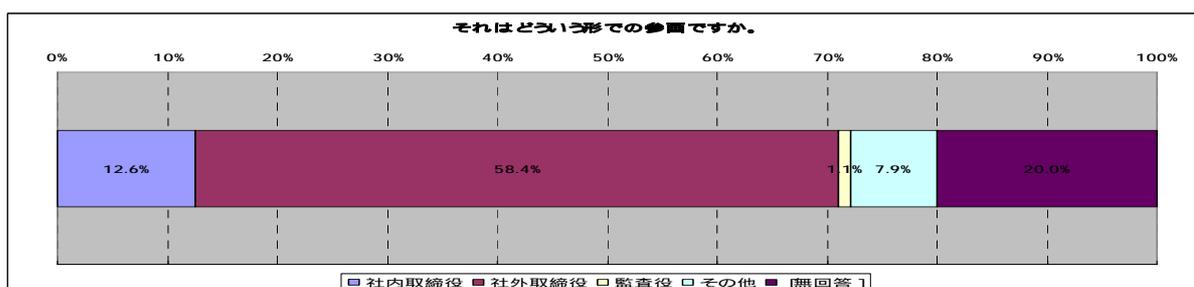
ベンチャー企業経営への参画意欲・意向（経営者のみ）

1. ベンチャー企業の経営への参画意欲



「既に参画している」(18.7%)「ぜひ参画したい」(5.3%)「機会があれば参画してみたい」(53.3%)「全く興味がない」(21.1%)と、経営者の5割以上が参加への意欲がある。年代別にみると、「ぜひ参画したい」と「機会があれば参画してしてみたい」と合わせると、どの年代でも参加意欲は高いが、特に70代経営者では6割以上と回答率が高い。また、規模別にみると従業員1000人以上の企業経営者の意欲が高い(「1000人～5000人未満：58.1%」「5000人以上：65.3%」)。

参加意欲のある人の「参画の形態」（対象190名）

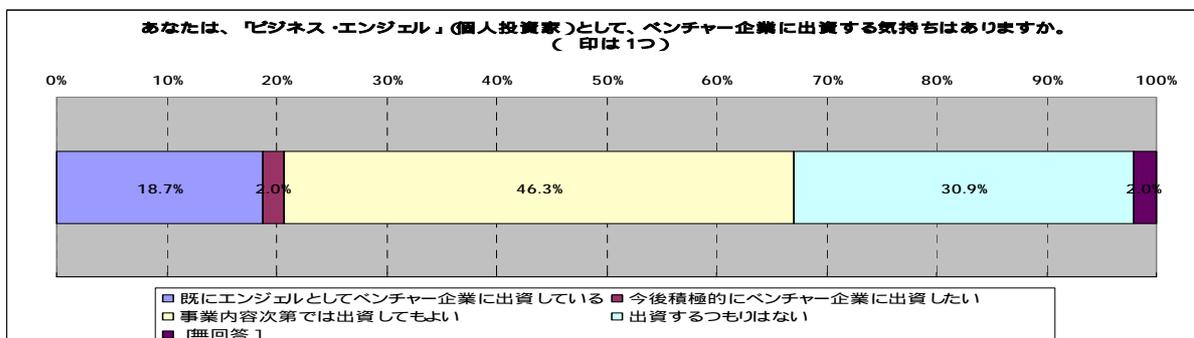


「社内取締役」(12.6%)「社外取締役」(58.4%)「監査役」(1.1%)「その他」(7.9%)となっており、「社外取締役」での参画意欲が強い。

「社内取締役」は「1994年以降設立企業の経営者」で26.3%と高い回答を得ている。

「その他」の回答の主なものは「顧問」・「アドバイザー」である。

2 「ビジネス・エンジェル」(個人投資家)になる意欲・意向



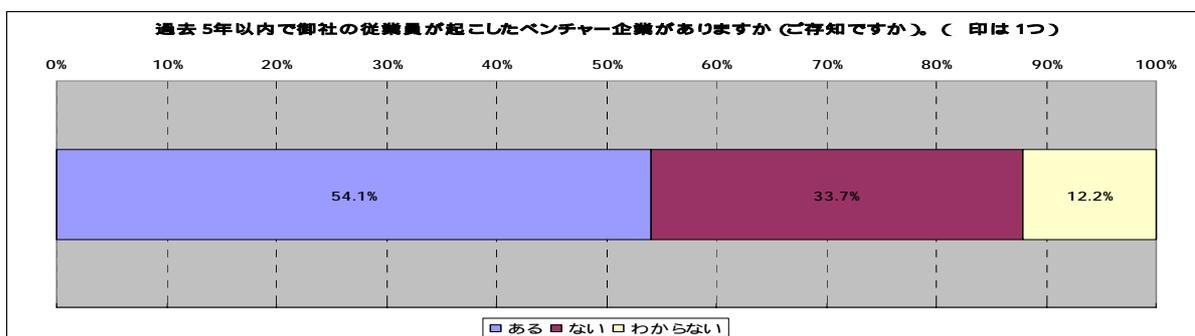
「既に出資している」(18.7%)「今後、積極的に出資したい」(2.0%)「事業内容次第では出資してもよい」(46.3%)「出資するつもりはない」(30.9%)となっている。

出資への意欲の高いのは、「創業者」(42.9%)「1994年以降設立企業の経営者」(39.1%)「40代経営者」(35.7%)「従業員300人未満の企業」(32.3%)となっている。一方、大企業経営者程意欲は低い(「出資するつもりはない」(従業員1000人以上の企業経営者の回答:74.0%)。

既存企業における起業支援制度、風土などについて

1 従業員の独立・起業の実態

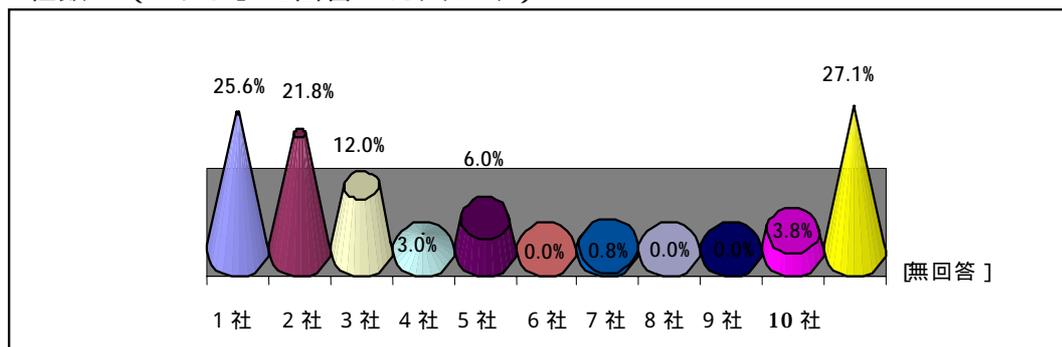
(1) 過去5年以内で御社の従業員が起こしたベンチャー企業の有無（経営者のみ）



経営者全体では、「ある」54.1%、「ない」33.7%、「わからない」12.2%。

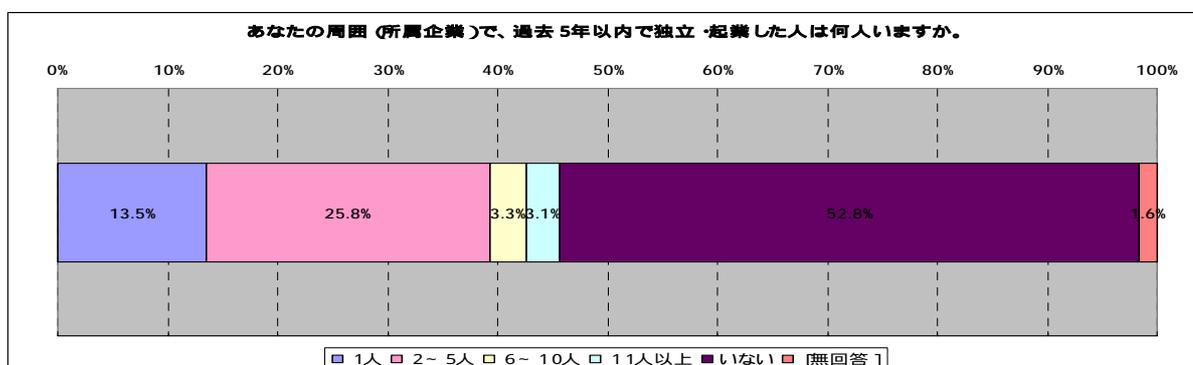
業種別でみると、「非製造業」（57.6%）は「製造業」（46.3%）を約11ポイント上回っている。企業規模別（従業員数）では、規模が大きい程多く、「5000人以上」（65.3%）またベンチャー企業経営者の6割（60.4%）が「ある」と回答している。

社数（「ある」と回答した人のみ）



上位3は、「1社」（25.6%）、「2社」（21.8%）、「3社」12.0%となっている。

(2) 周囲（所属企業）で過去5年間に独立・起業した人（ビジネスパーソンのみ）



ビジネスパーソンの周囲（所属企業）で過去5年間に独立・起業した人の数を尋ねてみると、全体では、「1人」13.5%、「2~5人」25.8%、「6~10人」3.3%、「11人以上」3.1%、「いない」52.8%となっており、経営者が把握している以上に独立・起業したビジネスパーソンは多い。5割弱のビジネスパーソンの周辺で独立・起業した人がおり（「40代」では5割を超える）独立・起業はビジネスパーソンにとって身近なものになって

いる。

企業別プロフィールでみると、「周囲で過去5年間に独立・企業した人がいる」と回答した人は、「製造業」33.0%、「非製造業」52.2%となっており、非製造業の方が多い。また、「伝統的企業」(40.5%)よりも「新興企業・ベンチャー」(63.9%)の方が多い。同様に、新しい企業の従業員ほど身近で独立・起業している人が多いという結果になっている。

2 中途採用の活用状況

(1) 正社員の新卒採用と中途採用の割合(経営者のみ)

【社員全体の割合】

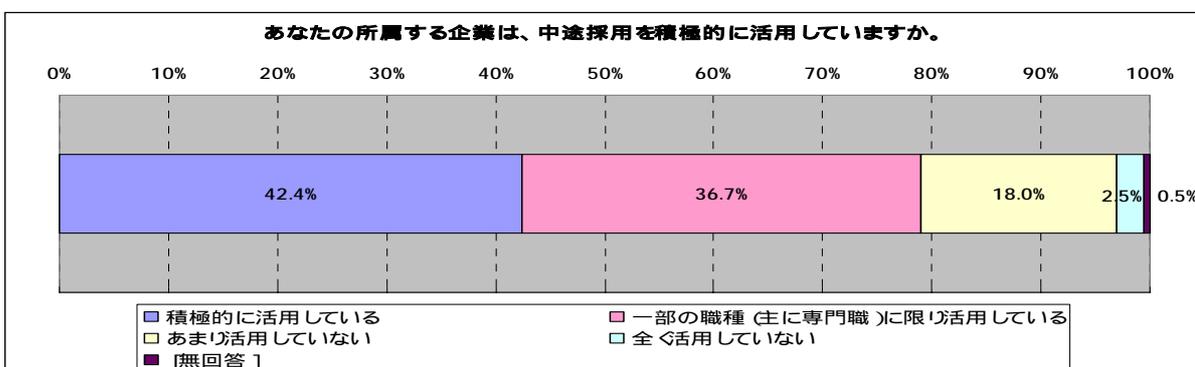
社員全体の中での中途採用の割合は、1位「1割」(26.8%)、2位「2割」(13.4%)、3位「3割」(11.4%)となっている。

中途採用の割合が高い(「10割」と回答)のは、企業規模別(従業員数)では「300人未満企業」(33.8%)、「1984年以降創立企業」(36.1%)、「ベンチャー企業経営者」(29.2%)となっている。

【2003年度採用の割合】

2003年度採用の割合でみると、中途採用の割合は、1位「1割」(19.5%)、2位「2割」(13.4%)、3位「10割」(11.4%)となっている。(傾向は(1)と同じ)

(2) 中途採用の活用(ビジネスパーソンのみ)

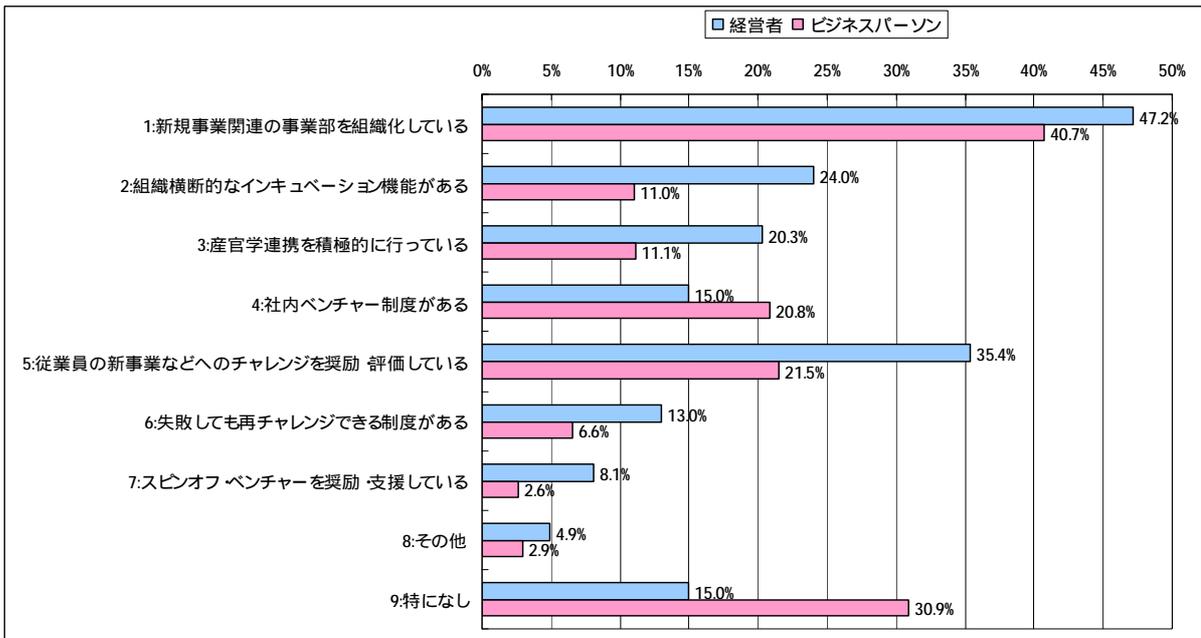


ビジネスパーソンに所属企業での中途採用の活用について尋ねてみると、全体では、「積極的に活用している」42.4%、「一部の職種(主に専門職)に限り活用している」36.7%、「あまり活用していない」18.0%、「全く活用していない」2.5%となっており、約8割のビジネスパーソンが所属企業で中途採用を活用していると回答している。人材流動化に向けた体制が企業側でも徐々に整いつつあると感じている。

企業別プロフィールをみると、「積極的に活用している」の回答は、「非製造業」が47.8%と高く(「製造業」31.8%)、「一部の職種(主に専門職)に限り活用している」は「製造業」が46.9%と回答率が高い(「非製造業」30.6%)。また、「積極的に活用」は「新興企業・ベンチャー」(77.4%)、「従業員数1000人未満の企業」(61.2%)と回答率が高い。

個人別プロフィールをみると、「転職経験者」(70.5%)、「キャリアプランを立てている」(57.6%)、「ビジネススクール卒業者」(61.1%)、「海外留学・海外勤務経験者」(54.5%)が、企業が中途採用を「積極的に活用している」と考えている。

3 新しい事業分野を開拓するための企業の取り組み(経営者・ビジネスパーソン比較)



経営者全体としては、1位「新規事業関連の事業部を組織化」(47.2%)、2位「従業員の新規事業などへのチャレンジを奨励・評価」(35.4%)、3位「組織横断的なインキュベーション機能」(24.0%)となっている。

ビジネスパーソンでは、1位「新規事業関連の事業部を組織化」(40.7%)、2位「特になし」(30.9%)、3位「従業員の新規事業などへのチャレンジを奨励・評価」(21.5%)と2位以下に認識のずれがある。

(経営者 個別分析)

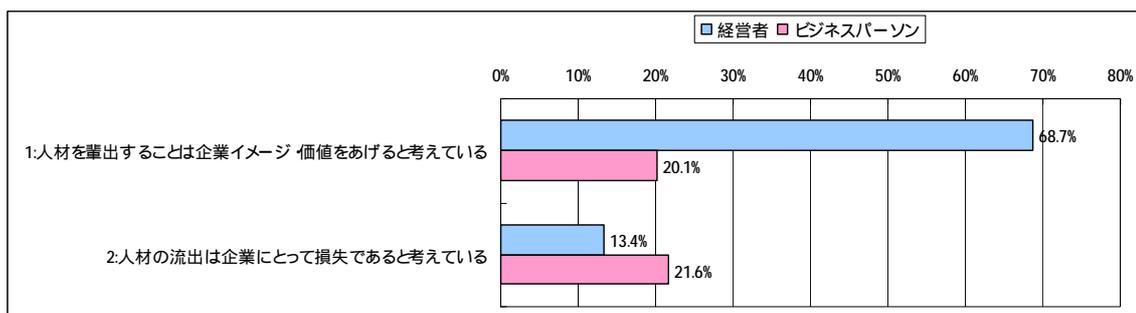
業種別にみると、製造業では「新規事業関連の事業部を組織化」(61.0%)、「組織横断的なインキュベーション機能」(37.8%)、「産官学連携」(41.5%)と高く、金融・保険・証券を除く非製造業では、「従業員の新規事業などへのチャレンジを奨励・評価」(41.7%)と「新規事業関連の事業部を組織化」(40.2%)が高い。金融・保険・証券業では「特になし」(33.3%)が他業種に比して高い

また、ベンチャー企業では、「従業員の新規事業などへのチャレンジを奨励・評価」(41.7%)が1位となっている。

(ビジネスパーソン 個別分析)

企業別プロフィールをみると、「製造業」は「新規事業関連の事業部組織化」45.9%(「非製造業」36.5%)、「社内ベンチャー制度」24.8%(「非製造業」19.3%)が「非製造業」よりやや高い回答率がでているが、「従業員の新規事業などのチャレンジを奨励・評価」「失敗しても再チャレンジできる制度」では、「非製造業」がやや回答率が高い。「伝統的企業」と「新興企業・ベンチャー」を比較した場合にも、「製造業」「非製造業」の比較と同様の傾向がみられる。また、非製造業の中でも「金融・保険・証券」は「特になし」の回答が5割を超えている(52.2%)。特徴として、大企業・伝統的企業・製造業は、組織的・制度的な取り組みを行ない、中小企業、新興企業・ベンチャー企業、非製造業は、従業員個人への評価による取り組みをしている。

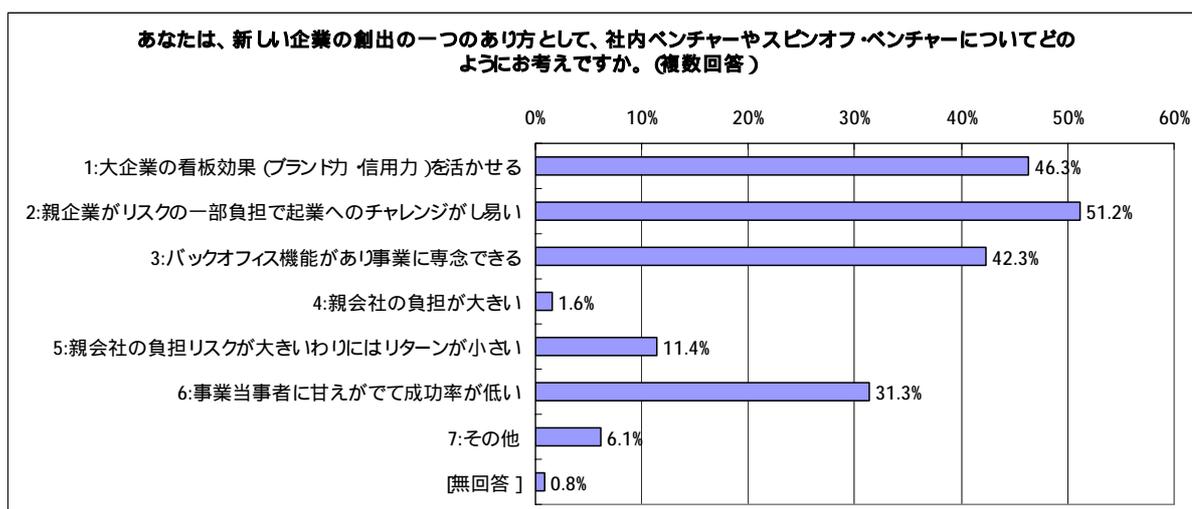
4 従業員の独立・起業に対する考え(経営者・ビジネスパーソン比較)



経営者は、「人材の輩出は企業イメージ・価値をあげる」が68.7%、「人材の流出は企業にとって損失」が13.4%となっている。

これをビジネスパーソンに対して、「所属している企業が人材輩出・流出をどのように考えているか」について質問してみると、「人材の輩出は企業イメージ・価値をあげる」と「人材の流出は企業にとって損失」がともに2割で、ほぼ同じ割合となっている。所属企業が人材の輩出について好意的に考えていると考えている従業員は2割に過ぎず、経営者との意識のギャップがある。

5 社内ベンチャー、スピンオフ・ベンチャーについての考え(経営者のみ)

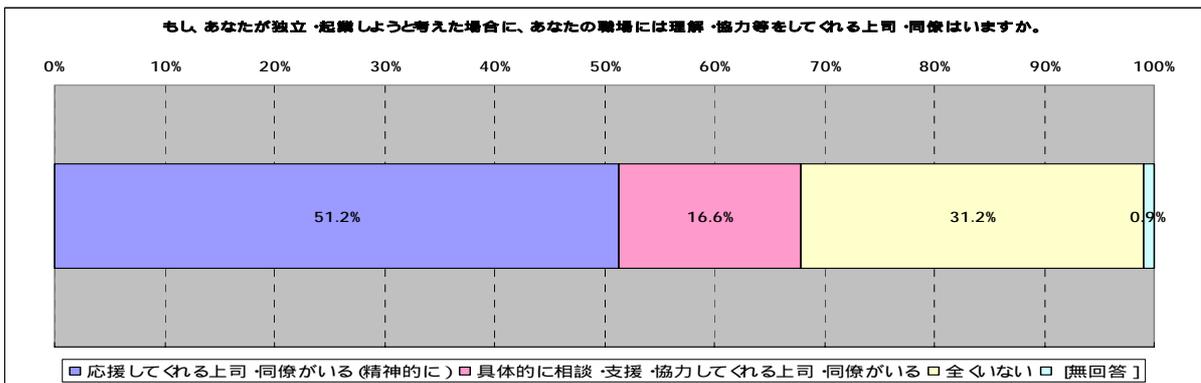


経営者の社内ベンチャー、スピンオフベンチャーへの考え方をみると、1位「(親)企業がリスクの一部負担をしてくれるので起業へのチャレンジがし易い」(51.2%)、2位「大企業の看板効果(ブランド力・信用力)を活かせる」(46.3%)、3位「バックオフィス機能があり事業に専念できる」(42.3%)と、プラス面に対する回答が多い一方、4位「事業当事者に甘えが出て成功率が低い」(31.3%)というマイナス面の回答もある。

「(親)企業がリスクの一部負担をしてくれるので起業へのチャレンジがし易い」については、会長・副会長(56.8%)、執行役・執行役員(66.7%)と平均より約10~20ポイント回答が高い。

1994年以降創立企業の経営者の回答をみると、1位が「事業当事者に甘えが出て成功率が低い」(47.8%)となっており、平均より約17ポイント高くなっている。また、「(親)企業がリスクの一部負担をしてくれるので起業へのチャレンジがし易い」(39.1%)は、平均より10ポイント低い。

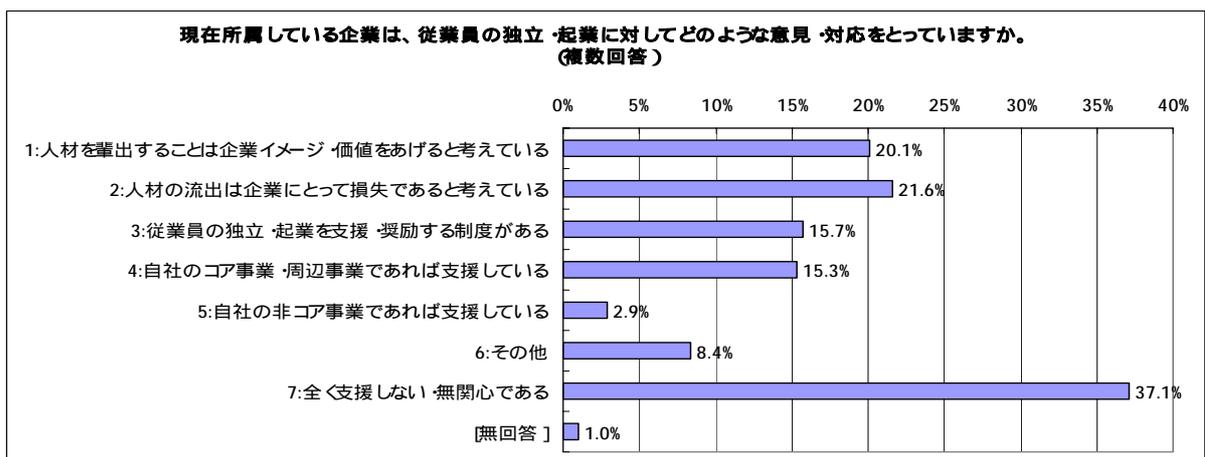
6 独立・起業の際の職場の上司・同僚の理解・協力について(ビジネスパーソンのみ)



回答者全体では、「応援してくれる上司・同僚がいる (精神的に)」51.2%、「具体的に相談・支援・協力してくれる上司・同僚がいる」16.6%、「全くいない」31.2%となっている。具体的な支援・協力が期待できるのは2割以下だが、5割以上の方が精神的な応援、暖かく見守る環境があると感じている。一方、3割近くが精神的にも応援者・支援・協力者がいないと感じている。

企業プロフィールをみると、「伝統的企業」と「新興企業・ベンチャー」を比較してみると、「新興企業・ベンチャー」のビジネスパーソンの方が周囲の理解・協力があるとの回答が高い。個人プロフィールをみると、「将来、起業を具体的に考えている人」は精神的な理解・協力者が多い(62.5%)と感じており、「ビジネススクール卒業生」は具体的支援・協力者がいる(24.5%)と回答している人が多い。また、「独立または社内ベンチャーで起業する自身がある人」は精神的理解・協力者も具体的支援・協力者がいると回答している割合が高い(いずれも平均値を5ポイント前後上回っている)。一方で、「仕事内容」「権限・責任」に「不満をもっている人」は「キャリアプランを考えていない人」は、理解・協力者が少ないと感じている傾向がある。

7 従業員の独立・起業に対する所属企業の意見・対応について (ビジネスパーソンのみ)



回答者全体では、所属企業が「人材輩出は企業イメージ・価値をあげていると考えている」20.1%、「人材流出は企業の損失と考えている」21.6%、「従業員の独立・起業の支援・奨励制度がある」15.7%、「自社のコア事業・周辺事業であれば支援している」15.3%、「自社の非コア事業であれば支援している」2.9%、「全く支援しない・無関心」37.1%となっている。

「(所属企業が)人材輩出は企業イメージ・価値をあげていると考えている」について、高い回

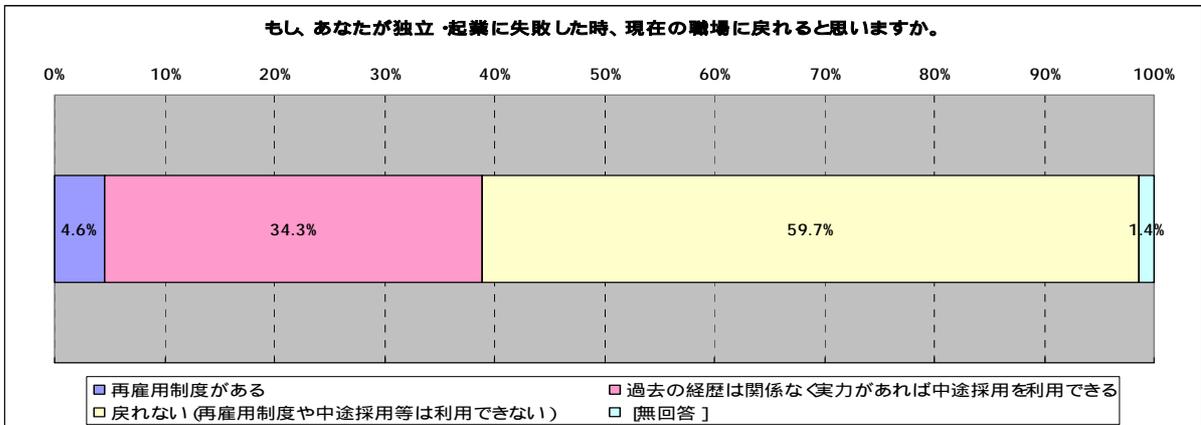
答率のプロフィールは、「ビジネススクール卒業者」(34.7%)、「キャリアプランを立てている人」(30.6%)、「独立・起業する自信がある人」(45.2%)、「1984～1993年創立企業の従業員」(41.3%)、「新興企業・ベンチャーの従業員」(39.2%)である。

「従業員の独立・起業の支援・奨励制度がある」では、企業規模が大きい企業ほど回答率が高く、「従業員数5000人以上の企業」では25%の回答率となっている。

業種別にみると、「金融・保険・証券を除く非製造業の従業員」は「製造業の従業員」よりも「(所属企業が)人材輩出は企業イメージ・価値をあげると考えている」と回答している(約10ポイント差)。また、「(所属企業が)全く支援しない・無関心」の回答については、「金融・保険・証券」の従業員の回答率が約5割となっている。「製造業」が「金融・保険・証券を除く非製造業」を比べると、「製造業」が約10ポイント上回っている。

さらに、「(従業員の独立・起業に)全く関心がない」については、「仕事内容・報酬・権限・責任」について不満をもつ従業員やキャリアプランを考えていない従業員ほど、回答率が高い。

8 独立・起業に失敗した時の現在の職場への復帰の可能性(ビジネスパーソンのみ)



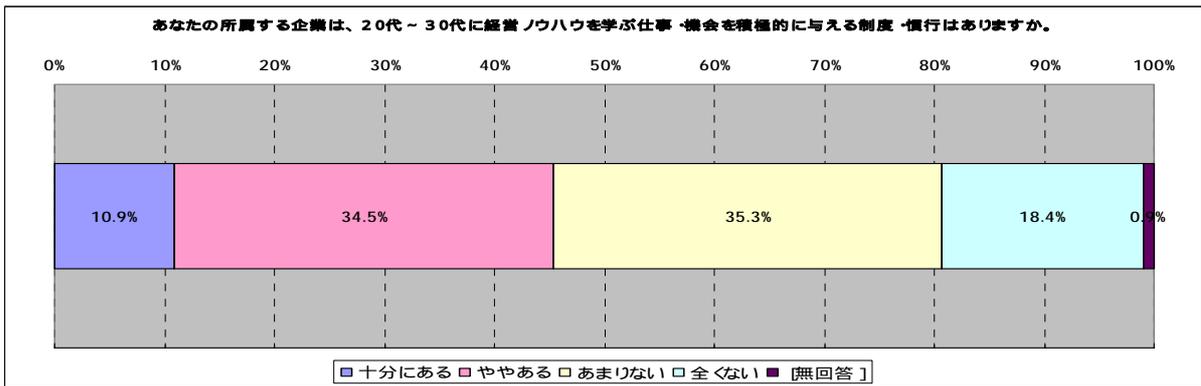
回答者全体では、「再雇用制度がある」4.6%、「過去の経歴は関係なく実力があれば中途採用制度を利用できる」34.3%、「戻れない(再雇用制度・中途採用制度等利用できない)」59.7%と、約6割が現在の職場への復帰はできないと考えている。

プロフィール別でみると、「戻れない」と回答しているのは、「男性」(61.7%)が「女性」(47.0%)より多く、年齢が高いほど回答の割合が高くなっている(「20代」(54.1%)、「30代」(58.6%)、「40代」(65.5%))。また、「ビジネススクール卒業者」、「海外留学・勤務経験者」、「転職経験者」は、実力があれば戻れると考え、戻れないと考えている人の割合が他回答者に比べて低い。

企業別プロフィールをみると、「伝統的企業」は約7割(65.9%)が現在の職場への復帰ができないと考え、「新興企業・ベンチャー」では約6割(57.0%)は実力があれば過去の経歴に関係なく職場に戻れると考えている。

9 20～30代で経営ノウハウを学ぶ仕事・機会を積極的に与える制度・慣行の有無

(ビジネスパーソンのみ)



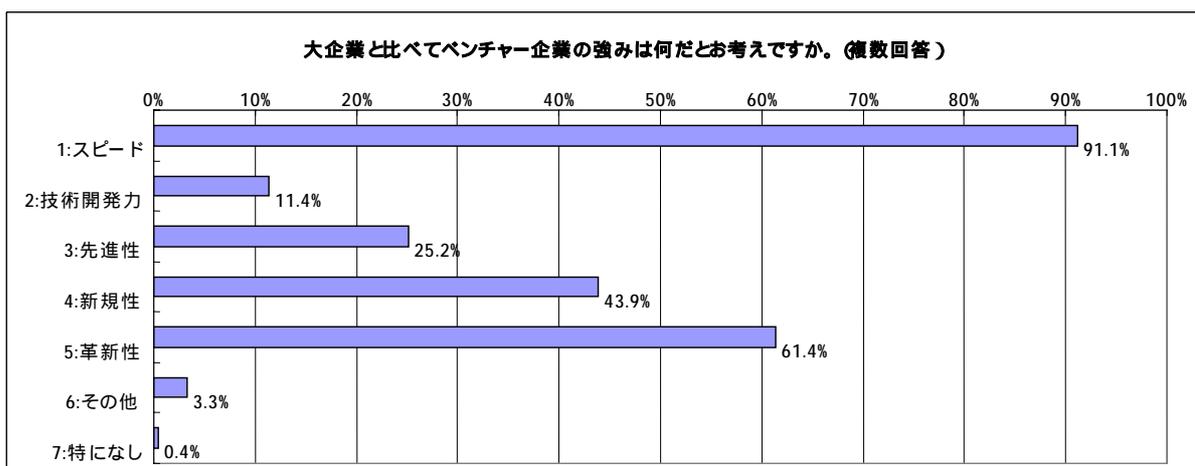
回答者全体では、「十分にある」10.9%、「ややある」34.5%、「あまりない」35.3%、「全くない」18.4%となっており、「あまりない」「全くない」という回答がやや多い。

企業別プロフィールをみると、「十分ある」という回答について「新興企業・ベンチャー」は21.5%で「伝統的企業」7.6%より上回っている。規模別では、「ある」（「十分ある」と「ややある」の合計）の回答率が高いのは、「従業員300人未満企業」（46.7%）と「5000人以上企業」（52.2%）である。

個人プロフィールでは、「独立して企業する自信がある人」の「ある」（「十分ある」と「ややある」の合計）の回答率が65.4%と高い。

大企業とベンチャー企業の関係について

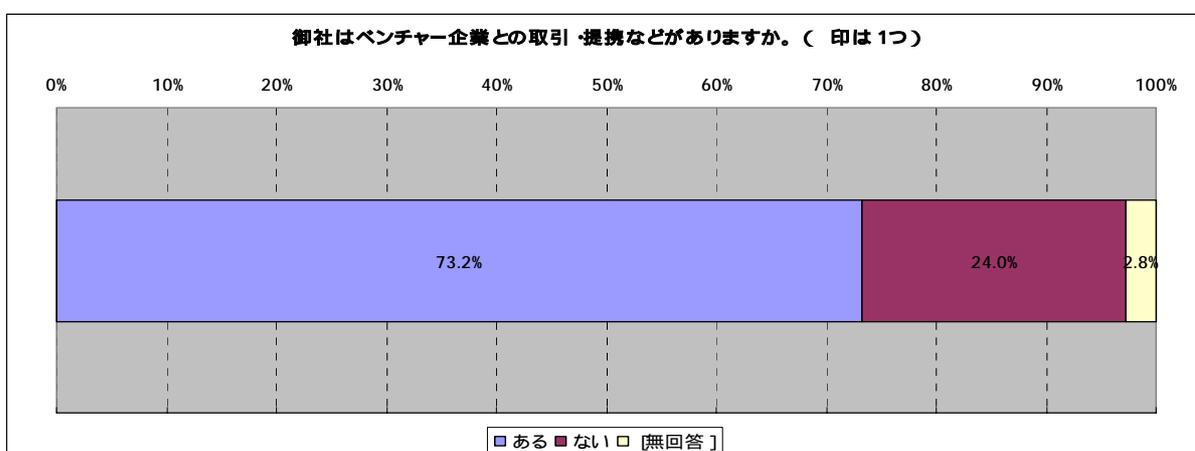
1 ベンチャー企業の強み（大企業と比べて）



1位「スピード」(91.1%)、2位「革新性」(61.4%)、3位「新規性」(43.9%)となっている。

特に、「社長・頭取」は「スピード」(93.4%)に次いで、ベンチャーの強みとしてあげている「革新性」が71.3%と非常に高い回答をしている。「創業者」「ベンチャー経営者」も同様の傾向を示している。

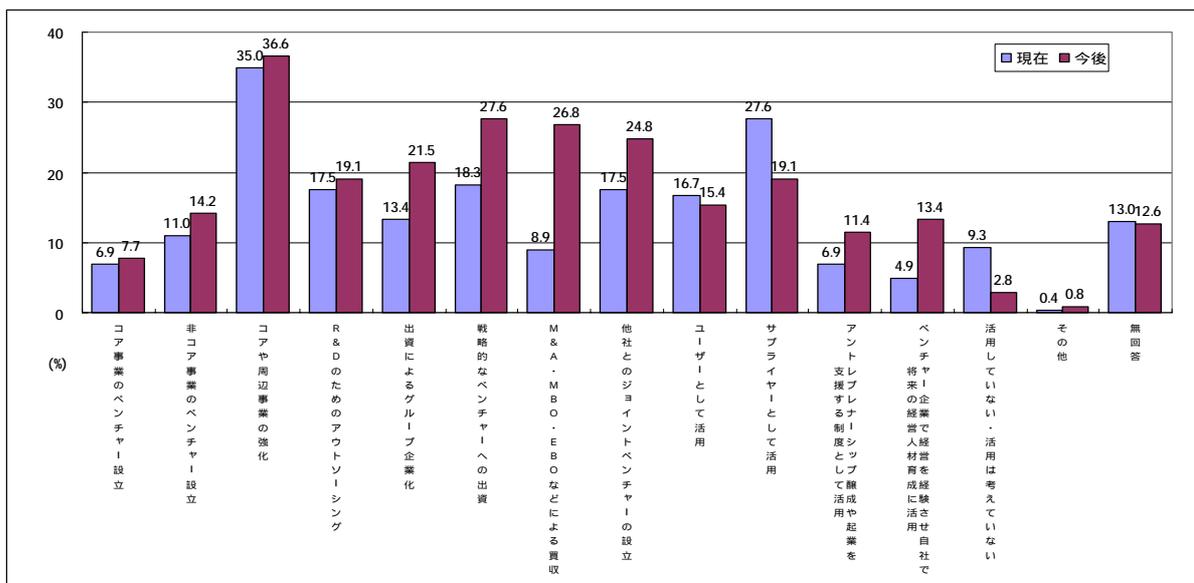
2 ベンチャー企業との取引・提携



「ある」は73.2%、「ない」24.0%と、7割以上がベンチャー企業との取引・提携などを行っている。

業種で比べると、製造業(78.0%)の方が、金融・保険・証券業を除く非製造業(69.3%)より高い。また、1984年以前創立企業(70.9%)と1984年以降創立企業(83.0%)では新しい企業の方がベンチャー企業との取引・提携をしている。企業規模別では「5000人以上」が80.6%と取引・提携が多いのに対して「1000人以上5000人未満」の規模では67.6%と平均値より若干低い。また、ベンチャー企業は85.4%と平均より約12ポイント高い。

3 ベンチャー企業の活用について（現在・今後）



「現在」のベンチャー企業の活用については、1位「コアや周辺事業の強化」(35.0%)、2位「サプライヤーとして活用」(27.6%)、3位「戦略的なベンチャーへの出資」(18.3%)、4位「R&Dのためのアウトソーシング」(17.5%)、5位「他社とのジョイントベンチャーの設立」(17.5%)となっている。

一方、「今後」をみると、1位の「コアや周辺事業の強化」(36.6%)は変わらないが、2位以下が大きく変化、回答率も高くなっており、2位「戦略的なベンチャーへの出資」(27.6%)、3位「M&A・MBO・EBOなどによる買収」(26.8%)、4位「他社とのジョイントベンチャーの設立」(24.8%)、5位「出資によるグループ企業化」(21.5%)となっている。「活用しない・考えていない」も現在の9.3%から今後は2.8%と低くなっている。今後、ベンチャーとの取引・提携・活用を積極的に事業戦略に組み込もうという様子が伺われる。

（「現在」個別分析）

業種別でみると、製造業は「コアや周辺事業の強化」(45.1%)、「R&Dのためのアウトソーシング」(26.8%)、「他社とのジョイントベンチャーの設立」(24.4%)と平均値より高い回答をしている。

「サプライヤーとして活用」についてみると、「1984年～1993年創立企業」の50.0%、「1994年以降創立企業」の47.8%が回答している。

また、ベンチャー企業は、大企業よりも「戦略的なベンチャーへの出資」で約11ポイント、「ベンチャー企業で経営を経験させ、自社における将来の経営人材育成のために活用」が約7ポイント高い。

（「今後」個別分析）

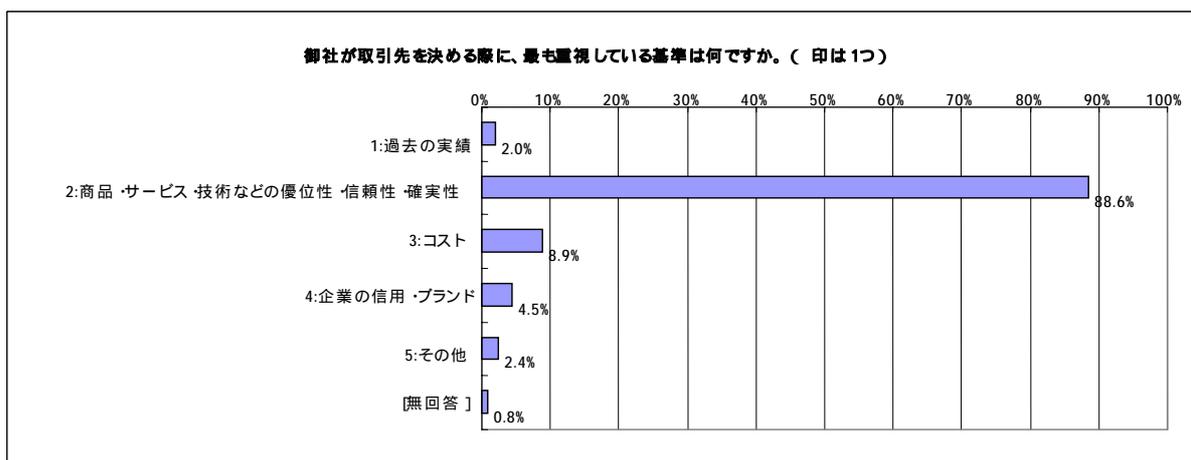
年代別に見ると、40代経営者は「M&A・MBO・EBOなどによる買収」(46.4%)に対して積極的に考えている。

製造業は「コアや周辺事業の強化」(50.0%)、「R&Dのためのアウトソーシング」(30.5%)と平均値より高い回答をしている。

「M&A・MBO・EBOなどによる買収」については従業員数300人未満の企業が35.4%と積極的に活用しようと考えている。

新しい企業程、サプライヤーとしてのベンチャー企業の活用を考えている。

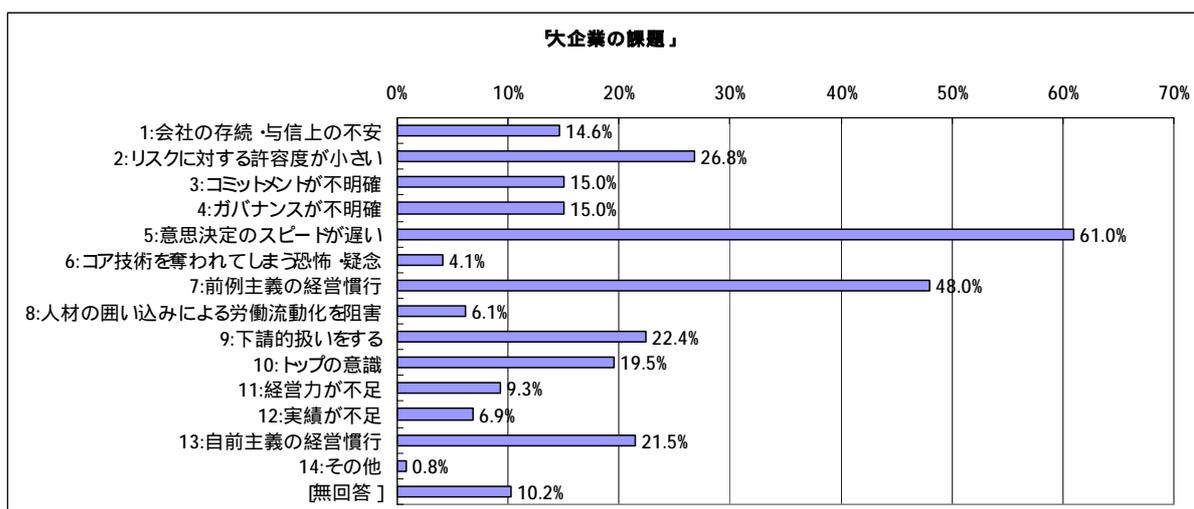
4 御社が取引先を決める際に、最も重視している基準



回答者の約9割が「商品・サービス・技術などの優位性・信頼性・確実性」(88.6%)と回答している。

5 大企業とベンチャー企業の取引において、それぞれの問題点、課題

(1) 大企業の課題



全体では、1位「意思決定のスピードが遅い」(61.0%)、2位「前例主義の経営慣行」(48.0%)、3位「リスクに対する許容度が小さい」(26.8%)、4位「(ベンチャー企業を)下請け扱いにする」(22.4%)、5位「自前主義の経営慣行」(21.5%)となっている。

大企業からみた大企業の問題点・課題としては、1位「意思決定のスピードが遅い」(57.1%)、2位「前例主義の経営慣行」(45.5%)、3位「リスクに対する許容度が小さい」(25.8%)、4位「自前主義の経営慣行」(20.7%)、5位「下請的扱いをする」(19.2%)となっている。

ベンチャー企業からみた大企業の問題点・課題は、1位「意思決定のスピードが遅い」(77.1%)、2位「前例主義の経営慣行」(58.3%)、3位「下請的扱いをする」(35.4%)、4位「リスクに対する許容度が小さい」(31.3%)、5位「トップの意識」(25.0%)・「自前主義の経営慣行」(25.0%)となっており、いずれも大企業の回答よりも高いポイントとなっている。

年齢別では、「意思決定のスピードが遅い」を課題に挙げているのは50代経営者(71.8%)、40代経営者(67.9%)に多く、「前例主義の経営慣行」についても40代経営者(75.0%)、50代経営者(54.9%)に問題視している人が多い。40代経営者では「リスクに対する許容度が小さい」

(42.9%)についてもポイントが高い。

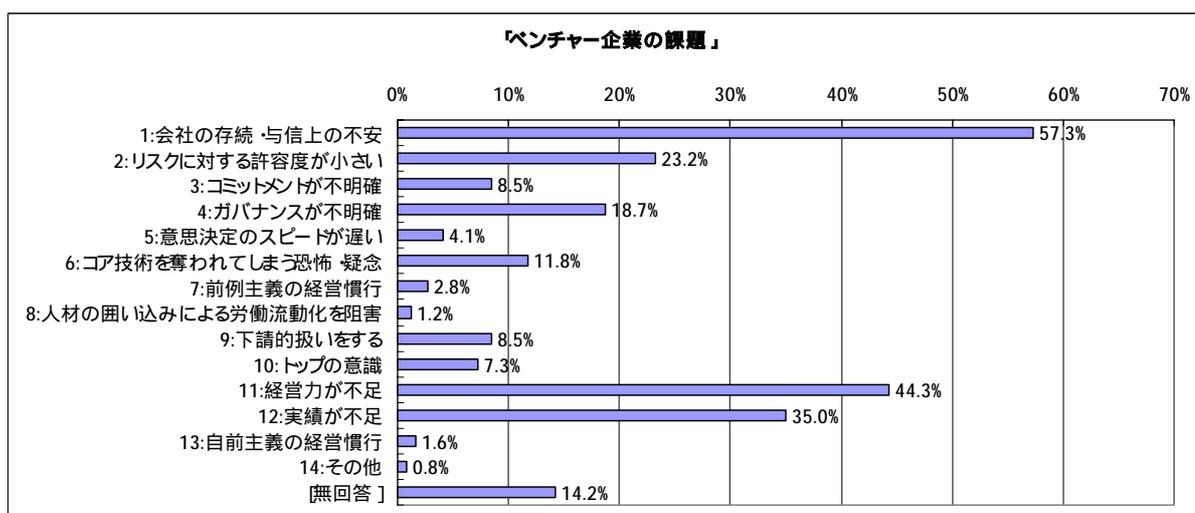
役職別では、社長・頭取の半数以上が「意思決定のスピードが遅い」(68.0%)、「前例主義の経営慣行」(53.3%)を指摘している。

「前例主義の経営慣行」(全体48.0%)を製造業でみると34.1%と平均より約14ポイント低く。非製造業は56.3%とで製造業より高い。

「意思決定のスピードが遅い」「前例主義の経営慣行」の課題を強く指摘しているのは、「創業者」「ベンチャー企業」「1984年以降創立企業」の経営者に多い。

また、「下請的扱いをする」(全体22.5%)では、「創業者」(38.1%)「ベンチャー企業」の経営者(35.4%)が平均値より10ポイント以上上回っている。

(2) ベンチャー企業の課題



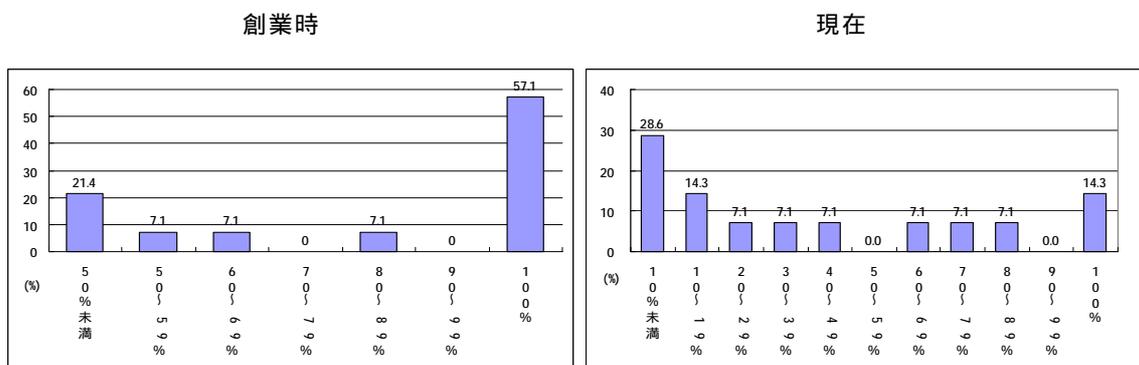
全体では、1位「会社の存続・与信上の不安」(57.3%)、2位「経営力が不足」(44.3%)、3位「実績が不足」(35.0%)、4位「リスクに対する許容度が小さい」(23.2%)、5位「ガバナンスが不明確」(18.7%)となっている。

大企業とベンチャー企業の回答をみると、順位は全体の回答と同じだが、「経営力が不足」については、ベンチャー企業の経営者の方が約17ポイント高い。

また、創業者では、6割以上(64.3%)が「経営力の不足」と回答している。

6 スピンオフ・ベンチャーの親会社との関係【14社】

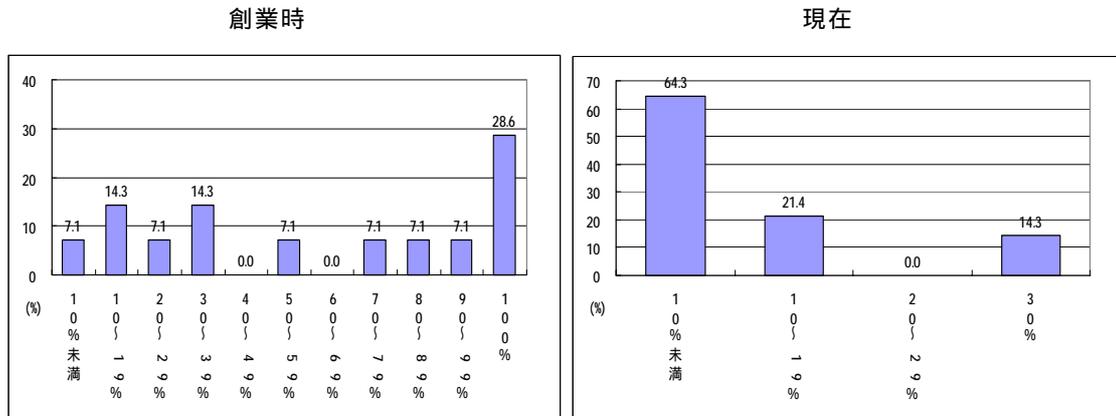
(1) 資本：親会社の出資比率



創業時の親会社の出資比率の割合は、1位「100%」(57.1% 8社)、2位「50%未満」(21.4% 3社)となっている。

現在の親会社の出資比率は、1位「10%未満」(28.6% 4社)、2位「10%以上20%未満」と「100%」(14.3% 2社)となっている。

(2) 人的資源：親会社からの出向・派遣の割合

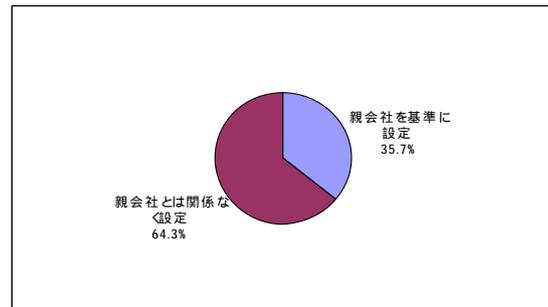


創業時における親会社からの出向・派遣の割合は、1位「100%」(28.6% 4社)、2位「10%以上20%未満」「30%以上40%未満」(14.3% 2社)となっている。

現在は、1位「10%未満」(64.3% 9社)、2位「10%以上20%未満」(21.4% 3社)、3位「30%」(14.3% 2社)となっている。

(3) 評価・賃金制度

「親会社を基準に設定」が35.7% (5社)「親会社とは関係なく設定」が64.3% (9社)となっている。



7 大企業 (含：親会社) あるいはベンチャー企業との取引上の苦勞・困ったこと (自由記述)

大企業経営者 (含：子会社・関連会社) の意見

〔大企業の問題点〕

- ・ 社内において、ベンチャーに対する理解度に差があるためベンチャーとのビジネスアレンジのコンセンサスを得るのに苦勞する。(製造 素材)
- ・ 大企業による成功中小企業産業への進出。(サービス業)
- ・ 親会社の社員に(社内)ベンチャー企業設立の趣旨が良く伝わらず、当該ベンチャー企業を育成していこうという意識に欠けるところがある。そのために連携が良く取れていない面がある。(建設)
- ・ 大企業はリスク対策につき異常な関心を示し、説得するのに大変だった。立上げの際のエネルギーの80%は親会社に向けられていた気がする。(金融)
- ・ ベンチャーの大企業においても最先端の製品に不具合があった場合の処理が極めて悪

かった例がある。(情報・通信)

- ・ 系列による取引排除の例がみられる(製造 加工・組立)
- ・ 大企業は新しいタイプの事業についての理解度不足。(その他サービス)
- ・ 大企業の意味決定スピードが遅いためリスの計画が立て難い(製造 加工・組立)
- ・ 大企業のベンチャーに対する差別感が問題。一部のベンチャー経営者の倫理観やビジネス・ルールによるところもあるが。(その他)
- ・ 親会社との取引の場合に、親会社の経費削減と当事者の利益確保の問題がある。(卸・小売業)
- ・ 大企業は意思決定が遅く、ベンチャーを見下す傾向がある。(その他)
- ・ 大企業は意思決定が遅く柔軟性が低い為、ビジネス的合意に至るプロセスの負荷が多すぎる。(情報産業・コンピュータ)

[ベンチャー企業の問題点]

- ・ ビジネスプランの作り方が甘い。大企業・他人への依存度が高い。(金融・証券)
- ・ 経営基盤が弱いので不安がある。(製造 加工・組立)
- ・ 海外ベンチャーとの提携ではスタッフの入れ替わりが激しく苦労した。(製造 素材)
- ・ 創業時の経営者が退社して社風が変わり取引がやり難くなった。(卸・小売業)
- ・ 初期に予定していた出資計画が、事業展開により次々と変更され、大幅な出資を余技なくされた(その他サービス業)
- ・ 新会社には感謝の気持ちがない。戦略・方針をもっと粘り強く。(運輸・倉庫業)
- ・ 医学研究ベンチャー：技術の研究性に欠ける。(製造 素材)
- ・ 親会社からスピンアウトしたベンチャーの場合、投資家が親会社に頼りがちになる事と人事制度が親会社に近くなりがちである。(製造 加工・組立)
- ・ 会計や財務、資金繰りがブアー。経営計画案がアバウト。(製造 加工・組立)
- ・ 計画が良く変わり、信用ができなかった。(不動産)
- ・ ベンチャーは財務諸表と会社実態の乖離がある。(保険)
- ・ ベンチャーに期待を裏切られても仕方ない部分がある。(製造 素材)
- ・ 独善的(自己中心的)なケースが多い(製造 素材)
- ・ M & Aをしたが、先方企業の人材難に悩まされた。(製造 加工・組立)
- ・ 過去に実績のない新製品はC D Qに優れていても採用をためらう場合が多い(製造 加工・組立)
- ・ ベンチャーには基本的経営機能が欠けていることが多い(例えば契約締結の段階で手間取ることもしばしば)。(製造 加工・組立)
- ・ ベンチャーは製品に不具合が生じた場合の対応が遅い(技術が限定されてしまっている)。(製造 加工・組立)
- ・ 企業としての信頼性・継続性に欠ける。(運輸・倉庫)
- ・ ベンチャーは、理想と現実の力の差がありすぎる(卸・小売業)
- ・ 資本構成変更による経営方針の急激かつ大幅な変更。(製造 素材)
- ・ ベンチャーの人的パワー不足。(建設)
- ・ ベンチャーと取引をする場合、実績不足、将来の上場予定、利益計画などに不安があると、その経営トップと十分に面識があっても断らざるを得ない場合がある(金融・保険・証券)
- ・ ベンチャーのアイデアや技術に魅かれるものの、特許などの面で不安。つまり、攻めは強いが守りが弱い傾向がある。(製造 加工・組立)

- ・ 一方ベンチャーはリソースの裏づけのないコミットメントに振り回されて顧客に迷惑をかけた例がある。
- ・ ベンチャーと提携する場合、資金・人材不足のために特定のビジネス戦略に固執するが、当社としてはリスク分散の狙いから複数戦略へ並行して走らせようとするため、時として戦略不適合を生じる。(卸・小売)
- ・ ベンチャー企業の社員の会社へのロイヤリティが希薄故に会社同士のコミットメントが重視されず、個人プレーに陥りやすい。要は如何にリーダーが社員にグラスプしているかにかかる。(金融・保険・証券)
- ・ 経営規模の差異による考え方の差。(製造 加工・組立)
- ・ 企業文化の違い。(製造 加工・組立)
- ・ 親会社の事業の性格・文化とベンチャーの性格の差。(運輸・倉庫)
- ・ 大企業とベンチャーとの技術者の間での技術に対する見解の相違など調整事項が多い。(製造 加工・組立)

ベンチャー企業、中小企業、VC・HCなど支援側の意見

〔大企業の問題点〕

- ・ アイディアを盗まれた。大企業が出資に興味をあるふりをして呼び出し、エンジニアを会議に出席させ事業アイディアの詳細について質問された。(金融・保険・証券)
- ・ 実績がないと門前払いされた。営業は知人の紹介以外ではするのは不可能。(金融・保険・証券)
- ・ 銀行が株式払込の事務手続きを拒否した。(金融・保険・証券)
- ・ 当面のコストダウンを至上の命題として長期的視点に欠ける。(卸・小売業)
- ・ 材料の有償支給取引において、相殺留保(工事期間)を理解しない大企業がある。(製造・加工組立)
- ・ 実績、知名度が無いと、なかなか取引をさせてもらえなかった。(その他サービス)
- ・ 大企業の発注責任者の不在。(情報産業・コンピュータ)
- ・ 親会社の経営悪化(その他サービス)
- ・ メーカー系大企業は新規事業への資金投下の規模が大きすぎてサービス業とはコラボレートしにくい。(運輸・倉庫)
- ・ 大企業は契約後の値引きを要求してくる。(情報産業・コンピュータ)
- ・ 大企業経営者の保守性(その他サービス)
- ・ 大企業は現場の理解を得られてもトップにはなかなか届かない。(VC)
- ・ 大企業は買い入れの為の口座を作りたがらない。このような慣行は日本だけ。(製造業加工・組立)
- ・ 商品・サービスの内容ではなく、企業規模や実績を気にされて取引しない大企業があった。企業規模=実力と勘違いしている。(情報産業・コンピュータ)
- ・ 大企業との取引で、詳細かつ膨大な資料を要求されたが、結局トップに上げていなかったことがあり、時間を無駄に使っただけだった。(その他サービス)
- ・ 大企業では担当部門とその中の個人が責任を取らず依頼先(代理事務所)のせいにする場合があり、ベンチャーや個人は手数料債務の不履行が多い。(その他)
- ・ いくつかの大企業経営者が過去の慣行に囚われ、合理的判断ができない故に苦労した経験がある。(その他)

- ・ 大企業は意思決定が遅く、会議が長く、決定者不在。ベンチャーは担当者が良く変わる
ことが問題。(その他サービス)

[ベンチャー企業の問題点]

- ・ V A (Value Analysis)提案など建設的意見やアイデアに対しての見直しが無い。
(卸・小売業)
- ・ 取引途中に資金繰りに問題がでた。(その他サービス)
- ・ ベンチャー企業はとっておきのビジネスチャンスや画期的な新技術などの審議の見極
めが難しい(運輸・倉庫)
- ・ ベンチャー企業は価格設定の不明確化が問題(顧客により価格が異なる)。(情報産業・
コンピュータ)
- ・ 親会社のブランドを守るために合法的であっても事業を遂行できないことがある。(不
動産)
- ・ 大企業はプレゼンが一般化しすぎて、DMへの時間がかかりすぎ。(建設)
- ・ 大企業からの遡及的値引要求、頭ごなしの一律的値引要求に困った。(その他サービス)
- ・ 取引に対する基本的な考え方や哲学のちがい。(製造 加工・組立)

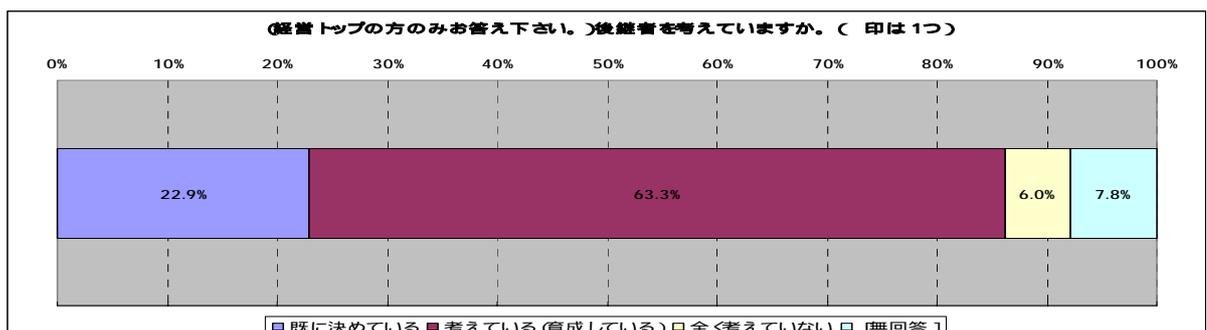
【番外編】

若い企業程、成長率が高い

成長率をみると、成長率 30%以上は創立年「1990～1999年」(40.0%)と最も高い。全体をみ
ると、若い企業程成長率が高いといえる。

一方で、「1949年以前」に創立した企業の25%が成長率30%と回答している理由を考えると、
「1949年以前」創立企業が自社の競争力(他社との差別性)において「商品・サービスの新規
性(48.4)、ビジネスモデルの新規性(24.5%)」と回答していることと合わせて考えると、第
二、第三の創業、イノベーションが行われている。

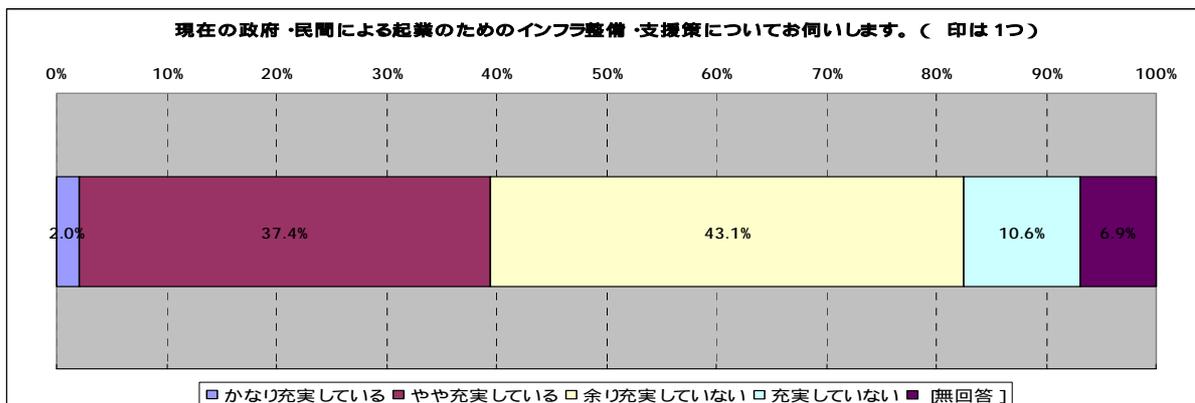
後継者について(経営トップの方のみ)



「既に決めている(22.9%)」考えている(育成している)(63.3%)」全く考えていない(6.0%)」

起業支援策、創出に関する考え

1 現在の政府・民間による起業インフラ整備・支援策について（経営者のみ）



経営者全体では、「充実している」と回答している人は約 4 割（「かなり充実している」（2.0%）「やや充実している」（37.4%））、「充実していない」は約 5 割（「余り充実していない」（43.1%）「充実していない」（10.6%））となっている。

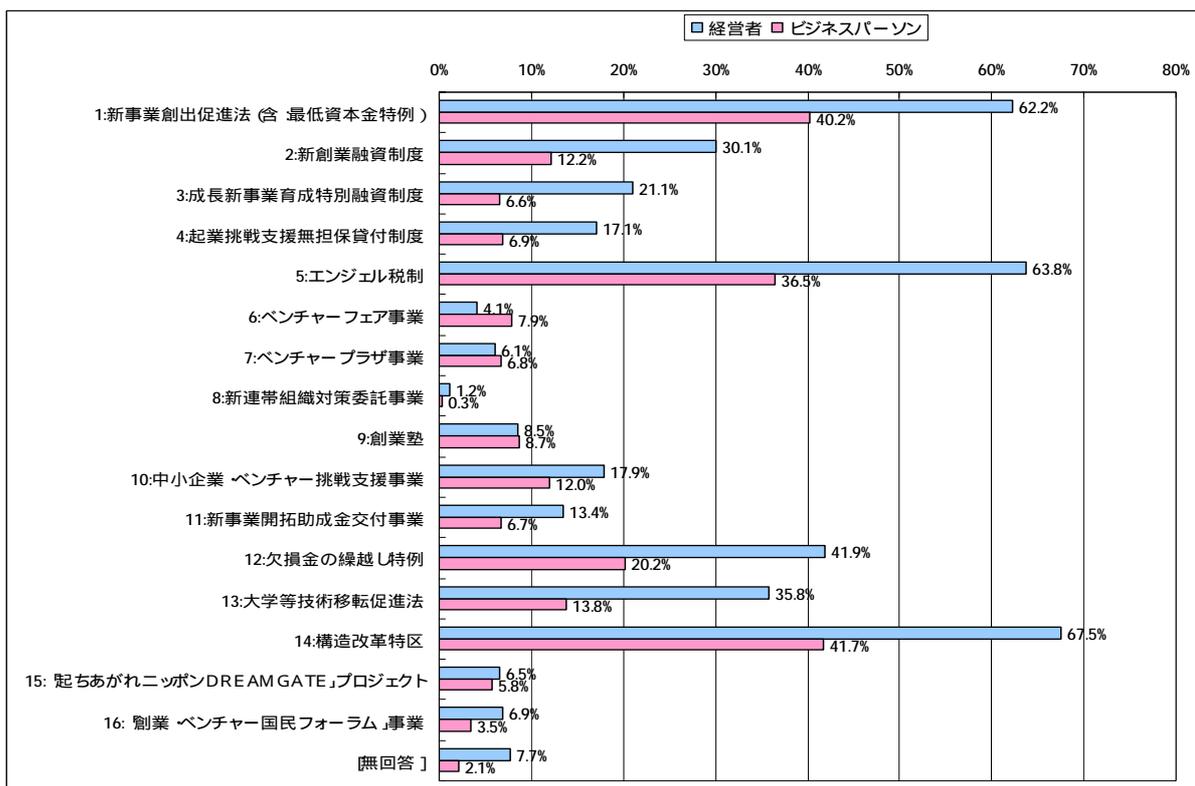
充実していないと回答した中では、創業者（64.3%）、1984 年以降創立企業の経営者（68.1%）、海外留学・勤務経験者（62.5%）に多い。

【「充実していない」と回答している経営者の意見】

：不足している施策、問題点・課題（自由記述）

- ・ 規制緩和・撤廃
- ・ 行政の縦割り機構、行政手続の複雑さ
- ・ 資金・金融支援、エンジェルの機能、資金調達方法の多様性、リスクをとる金融機関が少ない、ベンチャーキャピタルの質と量の問題
- ・ 資本市場の成熟性、リスクマネーの供給不足
- ・ エンジェル税制、税制優遇制度、リスクに対する税制措置、創業企業に対する
- ・ 法人税、法人事業税の税率緩和など税制面の支援
- ・ 人材の流動化、労働市場が未成熟、人材調達・確保
- ・ 経営、資金計画などへのアドバイス機能
- ・ 教育、大学・大学院教育
- ・ 支援策の広報不足（認知度の低さ）、総花的な政府の支援策が問題、支援策が体系化していない、大胆な政策がなく小出しにしていること、支援策が時代遅れ
- ・ 社会風土：敗者復活ができない、大企業偏重、価値観、チャレンジした人への評価
- ・ 個人保証の問題、セーフティネットの問題
- ・ インキュベーター機能
- ・ 政府が支援策を打つべきではない。支援策は不要。
- ・ 政府調達（国・地方）の 10% 程度はベンチャーに優先的にする制度

2 創業・起業支援策の認知度



経営者の認知度の1位は「構造改革特区」(67.5%)、2位「エンジェル税制」(63.8%)、3位「新事業創出促進法(含:最低資本金特例)」(62.2%)、4位「欠損金の繰越し特例」(41.9%)、5位「大学等技術移転促進法」(35.8%)、6位「新創業融資制度」(30.1%)となっており、他支援策については2割以下の認知度となっている。

ビジネスパーソンの認知度は、1位「構造改革特区」(41.7%)、2位「新事業創出促進法(含:最低資本金特例)」(40.2%)、3位「エンジェル税制」(36.5%)となっており、いずれも5割以下の認知度となっている。

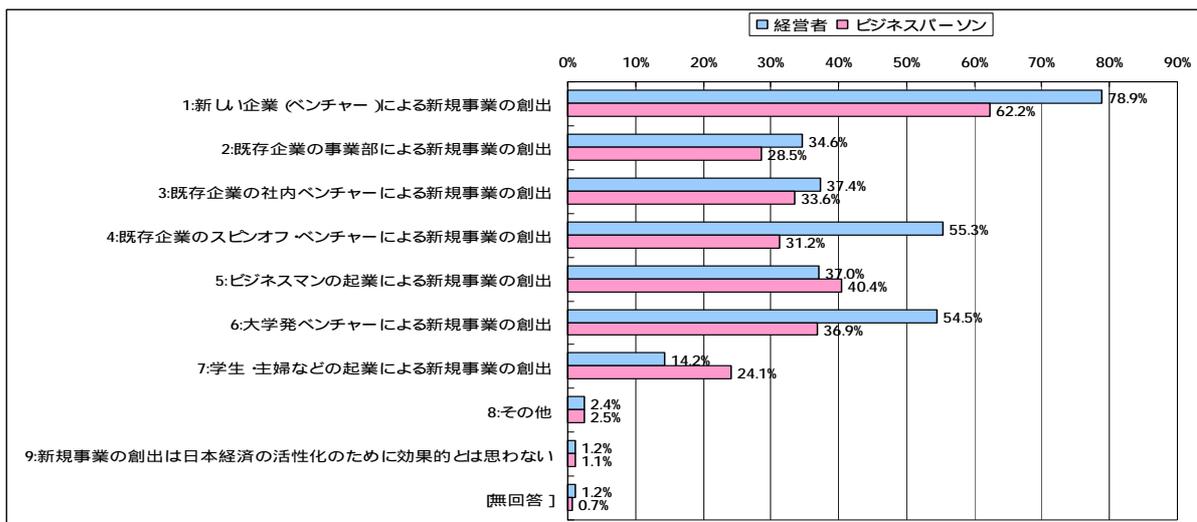
経済産業省が起業の意識喚起を目的に2003年7月からスタートした「起ちあがれニッポンDREAMGATE」プロジェクトは、現在約21万1千人がユーザー登録しているが、経営者の認知度は6.5%、ビジネスパーソンの認知度は5.8%と非常に低い。

(ビジネスパーソン 個別分析)

企業別プロフィールで見ると、「製造業」よりも「非製造業」、「伝統的企業」よりも「新興企業・ベンチャー」の従業員の方がいずれの政策についても認知度がやや高い。

その他の支援策の認知度はいずれも2割を切っており、認知度が1割を切る支援策も多く、政府の支援策が知られていないことが分かる。

3 日本経済の活性化のための新規事業の創出策



経営者、ビジネスパーソン共に、1位は「新しい企業（ベンチャー）による新規事業の創出（経営者 78.9%、ビジネスパーソン 62.2%）となっている。

経営者の2位は、「既存企業のスピンオフ・ベンチャーによる新規事業の創出」（55.3%）、3位「大学発ベンチャーによる新規事業の創出」（54.5%）、4位「既存企業の社内ベンチャーによる新規事業の創出」（37.4%）、5位「ビジネスマンの起業による新規事業の創出」（37.0%）となっている。

一方、ビジネスパーソンの2位は、「ビジネスマンの起業による新規事業の創出」（40.4%）、3位「大学発ベンチャーによる新規事業の創出」（36.9%）、4位「既存企業の社内ベンチャーによる新規事業の創出」（33.6%）、5位「既存企業のスピンオフ・ベンチャーによる新規事業の創出」（31.2%）となっている。

ビジネスパーソンでは、「ビジネスパーソンの起業による新規事業創出」が日本経済活性化のために有効と考えている人が約4割いる。

（経営者 個別分析）

「既存企業のスピンオフ・ベンチャーによる新規事業の創出」については、創業者（61.9%）と「海外留学・勤務経験者」（66.3%）、「ベンチャー企業経営者」（66.7%）の回答が高い。

「ビジネスマンの起業による新規事業の創出」については、「創業者」（50.0%）、1984年以降創立企業の経営者」（51.1%）、「ベンチャー企業経営者」（54.2%）が高い回答をしている。

（ビジネスパーソン 個別分析）

起業別プロフィールでは、第二次ベンチャーブームにかかる「1984年～1993年創立企業」の従業員が「新しい企業（ベンチャー）による新規事業創出」の回答が極めて高い（75.0%）。

「伝統的企業」と「新興企業・ベンチャー」を比較すると、「大学発ベンチャーによる新規事業の創出」を除いた全ての項目で、「新興企業・ベンチャー」の方がいずれも回答率が若干高い。

プロフィール別では、全体で7位の「学生・主婦による新規事業の創出」について「女性」45.3%の回答率が高い。「ビジネススクール卒業者」では、「新しい企業（ベンチャー）による新規事業の創出」（69.4%）と「ビジネスパーソンの起業」（55.1%）が高い。

ビジネスパーソンの起業および新規事業創出に関する意見

融資に関する個人保証の見直しが必要。

起業や新規事業を行うにあたり、リスクとリターンが極端なケースが多いように思われる。成功すれば全てハッピーだが、失敗すれば日本の場合、立ち直れないことになるケースも多い。

起業や新規事業の創出を資金面で支援するためのベンチャーキャピタルによる適格な資金供給が必要。

既存企業での新規事業開拓には限界がある。ベンチャーは、志が高く、アイデアが豊富で、経済的なバックグラウンドもしっかりとした個人にお任せすべき。

強い精神力とコミットメント、これに尽きる。

ビジネスに基本的なスキル（課題把握、解決策策定能力など）をまずは学生の時から経験する下地を養成するべき。

起業家といえば手放して評価されるような風潮は好ましくない。特に、女性起業家への無差別な保護や援助の方向性は単に日本の男性社会の発想の裏返しにすぎず、懸念材料。

旧来の大企業では以前終身雇用が実態的である中においては、大学からのベンチャー奨励など若年層がベンチャーに挑戦しやすい環境整備とともに、中高年層への対応も充実させていくべき。

世界にも通用するベンチャー企業をこの数年でできるだけ多く創出することが日本経済活性化に重要な気がする。いくつか超えないといけないハードルはある。

起業をこれほど叫ばなければならない日本経済に、いわば見えない参入障壁のようなものがあるのかと思う。

過去の歴史が物語るように、製造業の国際競争力を高める事が、資源を持たない我が国には重要。その観点から考えると、技術系企業人の待遇の低さなどが気になる。そもそも国際競争力が低下した最大の原因は、仕組みややり方以前の問題の人間力低下が最大要因と考える。生活していれば分かる事だが、物事を感じ取る力、表現力、洞察力・・・日本人は年々鈍くなっていると感じる。精神的に未熟な親が育てた子はどうなるか？似たもの同士で寄り添い困難から逃げていたらどうなるか？自由を履き違え節制すべきところをしなかったらどうなるか？そのような人間の度合いが年々増加したとしたらこの国はどうなるか？極めて容易に想像できる。企業もスポーツチームと同じようなものである。

起業や新規事業に対する考え方は企業風土により様々だと思われるが、昨今のような既存ビジネス自体が低迷している経済環境下においては社内ベンチャーなどとして新規事業を排出する余裕が企業に無くなっているように感じる。また、そのような時期ではアイデアを共に育てるという志向より、否定する理由を探す視点から物事をとかく見やすく、時間をかけ検討する事により成長したであろうアイデアも埋もれて行っているのではと思う。

起業は、家族のことを考えるととてもリスク。特に子供の小さいうちは収入の安定が第一。

起業を常に意識することが、生きることに張り合いを与えることになると思う。同じ会社で同じ仕事の繰り返しをしているサラリーマンの目は輝きを失っている。

日本経済活性化のためには世界市場で通用するベンチャーを日本から早く、ひとつでも多く作ることが重要。

大企業の新しい事に取り組む積極的かつ柔軟な対応が必要。

新規事業をできるだけ邪魔しない法制度・行政の対応と失敗してもやり直しができる、という雰囲気と仕組みが必要。

ビジネスモデルの公開性を高め、新規事業参入の門戸を広げられれば、新規事業の創出が活発になる。

自分の会社は上場しているが、個人や小さい会社など、あまり事業規模が大きくないが、優れた技術や能力を持っている会社と付き合う姿勢があまりに少ない。いわゆる大企業なども、そうしたプレーンを積極的に活用することによって、お互いの競争力を強めるべき。また大企業の資本力を生かした社内ベンチャーの拡充などを、ある種ブームにして広めていかないと、日本経済自体が確実に競争力を失っていくような気がする。

農耕民族には狩猟民族のような変化を受入れる土壌がないためか、ビジネスが成長しにくい環境が大きく影響している。やはり規制緩和など社会が変化を受入れていける環境をつくり出さないとごく一部に留まってしまう。

既存企業の資金力・技術を生かした新規事業／ビジネスモデルの創出が日本経済の活性化に繋がる。

経済や金融など起業に必要な教育がなされていない（企業も学校教育も）。

新規事業の創出に成功しても、その企業が発展するが、それが日本経済の活性化につながるとはあまり思えない。なぜなら IT の新規事業などは、既存の事業が享受している利益ののっとる形になるような気がする。それとはちがう全く新しい事業分野は思いつかない。

新しい創出も大事だが、古きを学ぶことも大切。苦しい時代に新しい事業の創出は必要だが、回転の速い世の中につぶされる危険もある。何が成功するのか解らない。

1、自分の経験では、子会社、特に海外子会社への出向は経営経験を積むのに非常に役立った。2、一般論だが、他の国と比べると日本では、大学が事業を行ったり、支援したり、或いは地域の起業に貢献していない。今後は、例えばビジネスマンが出身大学を經由して起業できるような環境も必要。

起業、創業が経済活性化、将来の国力をあげることに大きく寄与すると信じている。そのためには社会全体の雇用の流動化やセカンドチャンスが与えられる社会風土の造成が必要と感じる。また中流というぬるま湯のトラップから抜け出す勇気をどのようにもたすのが現代の日本人にとっては大きな課題。日本のビジネス文化や人の心に大きな変化がおきることが必要で、簡単ではない。戦後のように皆が貧しい状況になるか、あるいは政府や現代の社会で力を持つ企業がかなり思い切った手を打たないかぎり中流人に変化をおこさせるのは難しい。

成功する可能性が低くても、ローリスクであること。現在では、一度失敗すると立ち直れないことが多い。

起業しても、もし失敗したら・・・という不安が強いのが多くの人ではないか。そのため、様々な法律が整備されているようだが、全く知らないのが現状である。自分の不勉強もさることながら、もっとわかりやすい方法で知りたい。ただ、今の会社では辞めない限り起業は出来ない（社内規定での副業の禁止事項のため）、経済的にリスクが大きすぎる。

一国一城の主となることの意義・喜びと責任が、幼い頃から心に植えられていることが大切。変化の激しい現在、旧来の会社の事業だけではなく新規の起業・新規事業が発展しない限り時代についていけない。

企業が個人のキャリアアップ支援に重きを置いていけば、起業をおこなう人材も増える。

起業助成システムの構築や起業教育の拡充だけでは、日本人の起業は増えない。銀行の住宅融資基準（勤続年数）や、子供の学校の面接の基準（親の職業・勤務先に関する考え方）など、社内の中に存在する起業リスクをとることに對してマイナスに働く具体的要素を洗い出し、それらを変える方策を考えることが必要。因みに米国ではビジネススクール在学中でも卒業後の就職する企業が発行したオファーレターがあれば、所得が無くとも住宅ローンが借りることができていた。

日本人の体質が、新規事業に向かない人が圧倒的に多い。まさに農耕民族の特徴そのものを踏んでいる。しかしながら明治の開国以来、西洋のさまざまな文化に影響され、その資質は変化しつつある。アメリカのような起業家精神が活発になるのは、いくら政府が支援しようとしても、まだ先のことのような気がする。

現状に大きな不満がない限りは、変わることに対しては抵抗がある。家族や生活のことを考えるとリスクが大きく、起業するという意識が湧かない。また一度失敗すると復帰するのも難しそう。人生を賭けるまでの必要性に駆られるか、よほど独創的なビジネスチャンスがない限りは起業しない。

創業・起業支援策も重要だと思いますが、創業・起業の際の、行政その他への各種申請・届出の簡素化、一本化が急務。創業・起業を思い立ってから、実際に会社業務をスタートさせるまでの時間と費用を、先進諸国間でベンチマークしても面白い。

企業や新事業創出を促進する環境をもっと支援し、経済の活性化をはかるべき。様々な行政施策をもっと広報する。特定の条件下で、企業の特定部門のベンチャー化を促進するルールの制定。学校教育制度での起業に関するカリキュラムを組み入れる。

現状では、経済不況・雇用不安などの社会情勢に加え、セーフティネット整備の不十分などリスクが大きく、よほど協力的な企業の支援があるか、積極的な意欲・動機がなければ、一般には起業はできない状況にあると考える。まだまだこの分野に対する国の支援が不足している。

起業後に失敗しても、やり直しが利くような制度が充実していくことで、夢や目標を描いてる若者の起業は増える。起業支援だけではなく、起業後の若い会社を維持させるための継続支援の仕組みも必要。

企業内に優秀な人材（技術力を持った人）は沢山いる。しかし、企業化となると、その能力を活かす場所や機会が少ない。仕事を依頼する企業側にも企業名に依存する傾向があり、人材も企業名で判断される。これではベンチャーは進まない。企業化する側・仕事を依頼する側ともにリスクを恐れないことが必要。

日本での教育や環境自体に起業や新規事業の創出という視点での意識付けが少ないように思われる。結果、起業するのはごく一部のMBA等取得者や海外での教育を受けた人、または海外からの移住者などが多いと思われる。通常の企業勤務者の子女で起業をおこなうとの選択肢を持っている者は非常に少ない。

企業や新規事業の創出は、日本経済活性化に、役立つ。ビジネスモデルの権利化などにも興味がある。

正直な感想として、ベンチャービジネスが経済活性化へ影響を及ぼすという発想は、個人的に持っていなかった。個人の新規ビジネスに持つイメージが低いためかもしれない。従って、アンケートの中では、既存企業による新規事業の創造が有効ではないかとしている。現に、社内でも担当者から新規ビジネスに対する希望や創造のレベルはよく話がでてきたりする。実際に、具体的な起業をするまでの考えはないが、弊社も、現在までのマーケティング分野や、営業範囲には、著しく売上を伸ばす見通しは無いように感じることもある。全く違った視点での得意技を持つことが、今後の施策の一つとして検討されても良いのではと感じる。

現在、「大企業のサラリーマン」として、ゲームのような面白さを感じている。今現在が充実している環境では、タイミング的に起業は考えられない。しかし、チャンスがあれば独立も、とは考えている。だから会社での失敗を恐れてはいない。その分思いっきり仕事ができるので、また良い評価がもらえる。今は良い循環になっている。

年金基金の未公開株式投資ファンドへの出資の促進の推進が欲しい。

新規事業を起こしやすい制度が必用。

失敗しても安心して再挑戦できる制度上のバックアップがある点が周知されれば、会社から飛び出して起業する方も増えるのではないかと感じる。

大企業の新規事業からは、本当の意味のベンチャーは起こりにくいと思う。特に創業の対価を公正に評価するのは、個人への発明の対価を評価するのと同様に難しく、チャレンジ性を喚起しにくい。

日本の伝統的な会社は決断までに時間がかかり過ぎ、会社組織内に抱えている問題が大きく、それによるフットワークの遅さで、大きなビジネスチャンスを逃している事が多々ある。日本国内において、それほどベンチャー企業が現れない理由としては、社会のバックアップ体制だけでなく、文化的な物が大きく影響している。日本経済の活性化の為には、個人のアイデアや能力を活かしたベンチャー企業が活発に現れて、代謝をよくする事が最も効果的である。

日本の年功序列型の組織社会では、新規事業を起こす土壌として不適切である。新規事業が成功すれば上司の成果であり、失敗すれば担当者の責任となることが多い。また、日本人は、個人より組織を重んじる傾向が強く、また社内ベンチャーが育つ日本の風土もない。

何かが上手くいかない場合、問題は制度より風土にある場合が多い。そして風土は一朝一夕では買えられないので、それぞれの風土にあった進路を選択することが必要。

起業するためには個人の努力（アイデアやビジネスセンス、人脈）だけでは余程優秀な人でない限り成功しない。会社が人材育成のバックアップがなにより重要。

企業内の新規事業の成功の鍵は、根幹事業で培った文化、環境がどの程度大きく影響（新規事業者側から見ての「妨げ」）になるか、ではないかと感じている。まったく関連性のない「出島」への新規参入よりかは、なんかしらの共通点を見出している「陸続き」的な分野への新規参入になればなるほど、本来違うはずの分野もおなじように見たり判断したり、または過去の経験、蓄積がマイナスに影響する可能性が否めないのではないかと経験も含めて感じている。

日本の教育が企業家を生み出すものとなっていない。若い時こそ夢を持ってそれに進む風土が必要。

正直自分には遠い世界のアンケートに思われた。我々の世代が起業に対してどのように考えているかには興味はあるが、若者雇用の抑制や会社のスリム化等に伴い、若手社員への仕事量が増え、現状をこなすのに精一杯、そこまで頭がまわっていない、というのが感想。

起業に向いているまたはロマンを持っているが資金面から断念している人を資金面から支援する制度を充実化させる必要がある。同時にベンチャー企業を成長軌道に乗せる支援組織も必要。

ベンチャー支援制度の以前に、年功序列・終身雇用を主とした日本企業の慣例がベンチャーに飛び出す環境を阻害していると思う。

敗者は市場から退場しなければならないが再挑戦する機会を奪わない社会的諸制度が必要。

日本に於けるベンチャー活動を促進させる為のインフラが確立できていない。

収入が減ること、再雇用されるスキルを身につければ起業はできる環境はある。しかし踏み出す勇気と知恵がない。

最近、北海道に旅行して、小樽の裏道を散策し、漁業の町が寂れているのを見た。その昔、漁師が失業して工業の工員さんになり、それが良質かつ大量の日本の労働力として、今の日本を造った原動力だったことを目の当たりにしたような気がした。今の日本が復活するには、やっぱり新規事業・産業の勃興しかない。

個人で起業する場合には、研究開発費不足、資金不足などで、日本経済、世界経済に貢献する企業は滅多に出ない。多くは上場企業およびその系列企業から提供されている。日本経済活性化のためには、産官学協力体制の元、国家予算の増強により、多くの分野でのコア技術の育成、製品化を推進すべきと思う。またこれら情報は一般公開され、個人のアイデアの国家提案・審査を経て起業化・支援できるような体制も作ってはどうか。

新事業の立ち上げやベンチャーに関する知識を得る機会が少なく、成功事例があまり公開されていないような気がする。そういうことが意識的に起業に対しての恐れとなる。自分の中では、起業は楽しいものであるという意識はあるので、その様な人をサポートする制度が充実すると良いと思う。

規制緩和等、起業しやすい環境を整えれば、自然と企業家が増えるのではないか。

同じアイデアで企業や新規事業創出を行おうとする場合、日本ではチャンスよりもリスクの方が大きい。融資を得る困難さ、起業の失敗を否定的なイメージでとらえる国民性、社会保障制度や福祉が企業退職者に厳しいなど。中小、零細企業を優遇する行政制度がないと、アイデアをもつ技術者、研究者による起業は活発化しないと思う。

エンジェル税制の強化によってエンジェルを増やす仕組みが必要。起業に失敗しても、それが評価される、社会風土を作る必要がある。

企業内に存在する経営者の資質を持つ人材の個人の能力、パワーが、組織になることにより減少してしまうケースが日本の企業では多いのではないか。そこでやはり、粘り強く、遂行するためには、夢と志とエゴとマネジメントのバランスが求められる。青臭いようですが、起業、自己実現への一番大事なものは弊社においては、「夢」であると位置付けている。

既存の中小企業の創業者が、新規事業を考え出すと面白いものができるのではないか。今現在得意としている分野から派生する所に良いものが生まれる可能性がある。

日本の伝統的企業においては、その企業の特徴と無関係な社内ベンチャー企業は非常に難しい。最近では、ベンチャーそのものが、すでにニッチを狙ったものになりつつあるように思えるため、まったく新しいベンチャーというのは、すでに創出されること自体が困難な時代に入っているのではないか。また、ベンチャーによる新規事業が日本経済の活性化と、必ずしもイコールではないと思われる。

起業については、資金面の問題が多い。第三次産業での起業は、ビジネスアイデアが売りなのであまり資金を必要としないが、今後の日本の産業界活性化に有効である第二次産業(工業分野)での起業では、若干の初期設備投資が必要な場合が多いので、資金調達が難しい。ベンチャーキャピタルなどの資金調達方法を充実させる必要がある。

自ら創造的な夢を描き、自身の可能性を信じ、No.1を目指して全力を尽くして挑戦する人材を育成する環境・システム(学校教育制度含む)の構築が必要。No.1を目指して努力した者にだけ、OnlyOneという言葉が使われるべきと考える。

人件費や固定費などのコストが高い。

経営スキルを持った人材の育成に対し企業が積極的に活動できるような支援を国家が行う必要がある。

起業時、一番大変なのが資金面の問題であり失敗した場合の個人リスクの大きさにあると考える。特に失敗した場合の再出発が今の日本では一番難しいのではないだろうか。

起業を失敗した場合の損失・リスクが小さく、何度でも再チャレンジできるような体制があれば、もっと起業を考える人が増えるのではないか。

興味はあるものの、情報が少なすぎて何をどうすればよいかわからない。積極的に自ら情報収集をすればよいとも考えるが、そのような時間もない。自分とは違う世界の話という認識である。

不況下での起業は、失敗できない（取り返しのつかない）リスクを伴うのでよほどのコネクションや資金がない限りゼロからの企業は困難と思われる。そのため、気持ちはあっても安定志向（リセットできる）になるのでは。

人材の流動化を定着させ、失敗しても次の道を残す。

現在の日本の雇用環境では起業して失敗した時に再スタートすることが非常に難しい。雇用の流動性が高まってこなければ起業はなかなか促進されない。

事業を起こすことは「哲学」の思想が必要。哲学といっても世間一般にあるものでなく、経営者の独自のものであり、そこに賛同するものが集まり事業として成立すると思う。決して1人では成り立たない。

最近よく耳にする「ベンチャー企業」というものの殆どが「流行」を追っている様に思われる。中には継続的事业になるものもあると思うが、やはり「基盤」となるものが無いと出来ては消えていくだけのような気がする。

日本には何度でも起業にチャレンジできる文化がない（社長は多大な責任を負い、一度失敗するとなかなか立ち上がれない）のが問題で、このあたりは法整備が必要かと思っています。人材の流動化がもっと進めば、おのずと独立する人が増えてくると考える。流動化によって雇用の体系がどんどん変わり、人材の交流が促進されるからである。

現状の「新規事業」は新規な事業というよりは、フリーランスを多く生んでいるように思う。私は日本の起業/新規事業創出に対して悲観していない。現在のように一社に勤め上げるといった感覚が薄れている状況に若い自分がいたとすると、仕事の最終目標に「起業」を置き、就職時にそれを意識し何らかのプランを考えていたと思う。ということは、現在の若者の意識はそのような感覚になっていると予想できるため、企業家精神に関してそれほど悲観的な問題設定する必要があるのかどうか疑問である。

起業に対する敷居を低くする働きかけ（策）がまだ足りないと思います。ビジネスパーソンの副業を認めたりすることも、起業のきっかけを作りやすいのではと思う。

日本にもシリコンバレーのような地域（特にそういった人種が集まる雰囲気のある場所）を作りその中が一つの共同体（会社）のような雇用体制を持たないと日本におけるベンチャー立ち上げはリスクが大きすぎる為、起業する人間の全体の底上げは出来ない。

今後、必要とされる企業の創出には基本的には「資本」ではなく「知恵」が決めてとなると考えるが、結局その新規事業を立ち上げるためには「資金」が必要となる現状ではその「資金調達」が余りにも制度的に保証されていない。

現在の日本の企業の風土は起業家には依然厳しい。ただし、若者の会社に対する意識は変化していることは明らかであり、彼らが日本の企業をリードしていくことになる。したがって、資金力、環境面では不利な若者をサポートする制度（税制）や、教育現場での企業化育成が望まる。

起業、新規事業の創出が低迷する日本経済の起爆剤になればよい。そのためにも、広く、創業、起業支援策を知らしめる必要性がある。

女性の企業家が社会に進出して成功している例をもっと幅広く紹介してほしい。

新規事業と言うより新規市場の創出が必要。そのネタは企業内技術者が持っていると思うが、現在は具体的な選択肢が不足している。

起業に対する社会的認知度が低いことが、日本の問題点。

起業家も完璧な人間ではないので、欠けているリソースを補完できるネットワークづくりが重要。既存企業に勤めていても、そういった起業家を支援したい。

当社でも、スピンオフ・ベンチャーを立ち上げたことがあるが、親元企業の干渉、監督が多すぎて、本来持つべき独立性を欠いている感がある。

過去の経験上思うのは、「新規事業を創る（テーマありきでなく、新規事業立ち上げが目的化している）」セクションや団体は全て機能していない。事業内でも、起業でもどちらでもよいが、「こんなビジネスを世の中に生み出したい！」という強いビジョン&パッションこそが鍵。

適切な起業計画を策定する為に必要な知識を極めて安価に修得できる環境が必要。

日本経済の活性化のために効果的。ただ、昨今の経済情勢の打破は、非常に困難。

アイデアと勢いの世界ではないと思うが、中にはそういった事例もあり、私の中ではそのイメージが「起業」となっている。

起業家が失敗しても敗者復活（再チャレンジ）できる基盤作りが重要。銀行や大企業ばかりに対する甘い政策は改めるべき。

欧米と日本の教育方針を根底から抜けないとダメ。

失敗を許容する文化・土壌作りが必要。既存企業内での社内ベンチャー/スピンオフ・ベンチャーを促進させる制度作り、風土作りが必要。

税制等の制度を改めてもあまり意味がない。取引実績の有無や企業規模の重視など、日本の取引慣行が変われば企業も増えるのではないか。

ベンチャー企業の資金調達の際の知的財産の担保活用の促進。

新規事業創出の前に若者の晩婚化、少子化の方が国として大きな問題。少子化を止め国に勢いができれば様々な事業が創出され易くなる。

全体的にリスクが大きくセーフティネットがまだ不十分だと思う。

より多くの起業創出の為に、起業家に対して融資制度の基準の見直しや税制面での優遇がより必要。

資本制度の充実（ベンチャーキャピタル等）が必要。大学等の教育機関の充実も必要。自治体による積極的な取り組み、税制面での優遇措置も重要。

日本ではまだまだ事業の失敗に対して暗いイメージがある。米国等ではベンチャーを支援する制度もあり、日本も国が起業に対してチャレンジしやすいような制度等、後押しする仕組みが必要。

セーフティの整備、教育改革、税制優遇、融資制度、外国人就労環境など。

起業や新規事業の創出は一朝一夕できる物ではなく、また成功する確率面では容易とは言えない。それらを国家として促進するならば「失敗した時」の救済策を充実させる必要がある。融資面及び、リスク対策を国として補助するような立法があり、再チャレンジができる制度が必要。

日本の柱となるようなビジネスを大学や企業という枠組を越えて、グローバルに展開できるよう取りまとめられる機構が必要。

アイディアのみで会社が作られるような資金調達システムがあれば良い。

起業、新事業創出の重要性は論を待たない。一方で制度的には1円資本での起業も可能となるなど充実してきているが、まだ特許制度など課題は残っている。

起業の際の最低資本特例のみではベンチャーは発展していかない。銀行貸付の優遇措置や失敗した時等の保険制度も設けると起業の活性化につながるのではないか。

日本の強みは日本人トータルのレベルが高いところである。現場と専門がそれぞれの強みを協力して発揮できる環境、仕組みを考える。

起業はサラリーマンにとってはかなりの冒険。しかしその起業に立ち上げられる人は羨ましくも思い尊敬もできる。

日本経済の行き詰まり感から、起業事業の創出がないと国力自体が低下すると思う。その為、政府による支援策は有効だと思われる。しかし最も大事なものは起業マインドを醸成すること。義務教育中は難しいにせよ高等教育以上のカリキュラムに組み込む広報活動を強化する等、政府がとりうる政策はある。所得税の最高税率引き下げも効くかも。いずれにせよ仕組みだけでなくマインド醸成、広報活動が重要。

新規事業の創出 リスクを伴う 自己責任という基本原則 企業倫理、哲学 企業を構成する個人又はリーダーの倫理観、哲学 個を育てる社会、教育(特に教育が重要と断言します) 意欲ある誰もが現実的に起業を目指せる社会の仕組み、既に成功した起業家によるサポート等が必要かつ重要と考える。

既存企業の多くが、務めながらの起業を支援すれば起業者は劇的に増えると思う。

企業はもっと社内ベンチャーを受入れ、やる気のある人材に対し、投資すべきだ。

新規事業の創出に伴うリスク回避の仕組みを充実する必要があると感じる。

企業規模でなく、職務を中心とした報酬による労働市場の熟成が必要。新卒一括採用や現在の大学の教育プログラムでは進みにくいと思われる。

現在の国内状況を見る限り、新規事業を育成するための仕組みが弱い様に思われる。

技術系の企業は大学をもっと活用して研究機関としての機能を強化すべきだと思う。大学側から見ても、日本の大学は形式だけのものになりつつある為、もっと人と経済が活性化につながる役割を担っていくと良い。社内ベンチャーについては社員全体のモチベーションが上がると自然に新規事業など従来の枠組みを越えた事業に興味が出てきてアイデアが上がることもあるかもしれないが、全体としてのレベルアップには時間がかかる為一つの精度として、確立させるのは悪くない。ただし、既存のある程度成熟した企業で行うには経営陣の明確な意思表示は必要。

現在、産学官各方面と接しているが、大企業側のインキューベーションに対する不満も多い。産学連携の議論も、大学、ベンチャー企業が中心であり、大企業に関する動きがあまりないように思われる。今後、大企業も積極的に関与し、日本経済の活性化に貢献すべき。

戦後のイレギュラーな右片上り、官僚社会の打破、グローバルな競争を行える産業を生むには、ベンチャー企業の活性化は日本にとり不可欠。

日本では、起業のための支援策がまだ整備しきれていない。特に、既存ビジネス、業界においては、既存利益のため、新しいビジネスモデルの創造を阻害している。また間接金融中心も見直す必要がある。

日本の起業に関する大きな課題は、1. プロの経営者が少な過ぎること-ビジネスの離陸・拡大には技術やアイデア以上に重要なマネジメントを担う人材が特に若手で少な過ぎる。2. 顧客の無理解-大企業と付き合うこと自体が錦の御旗になっている顧客が多いため、せっかく技術、アイデアが良くても、企業がブランドでないだけで付き合わない傾向あり。それらの背景にあるのは、3. チャレンジを尊ばない社会・教育。いくら制度を充実させてもベンチャーなど盛んにならない。

創業支援だけでなく、教育(ベンチャー教育)や労働力の流動化(人材斡旋など)も日本経済の活性化に必要。

起業に失敗しても、再チャレンジできるような社会的制度を充実させ、若いビジネスパーソンに理解を深めさせるべき。(ベンチャーキャピタルなど)

既存企業のリソースを活性化させることで産み出す効果の方が、ゼロからベンチャーとして立ち上げるよりも大きい。既存リソースを用いた、スピノフ、ベンチャーが理想形。

新規事業創出はマクロ的には経済の活性化に繋がるとは思います、それを促し、成長出来る環境には充分でない。

独立して事業を起すのに必要な資金、場所等は常に考えているつもりだが、なかなか具体的に出来ない。情報交換が活発に行える場所があればヒントが増えると思う。

現在の日本のシステムから考えると、市場情報、資金、人材が揃っている既存企業からの創出が良い。日本人の資質(農耕民族的な考え)に大きく左右される問題。

どの企業も、新規事業の創出による経済の活性化に期待はしていても、実際に人材・資本を投入出来る余裕は無く、現状を維持する事で終始しているのではないかと。国がさらに危機感を持ち、企業を促す方策を考える必要。

社会の仕組として、起業しやすい方向への過渡期とを感じる。起業失敗時のリスクが大きく、現業務を捨ててまで踏み切ることが難しい。

起業の創出は固定概念にとらわれず、新たな発想が必要となるが、これから新たな時代を創造するにはぜひとも必要な事項と考える。

アメリカではビジネススクールを卒業してすぐ起業する人も多く、そのような起業家に対する尊敬の念が強いと思った。日本は、その会社の能力や提供価値を見ようとせず(評価するかもなく)会社の名前や規模だけで、ベンチャーを外す傾向がある(意思決定者のレベルが低い)。またベンチャー10社のうち9社は3年以内に潰れるのに、日本ではリターンマッチがなく、身ぐるみはがれて、準犯罪者のような扱いである。これでは、いたずらに起業を推進しても経済を発展させることにはならないと考える(しかし会社の新陳代謝こそが経済の活力だと考えている)。

起業、新規事業が必ずしも是ではない。また支援することで逆につぶす可能性も高いので自然体、むしろ邪魔をしない環境が必要。

今後は、高齢化社会となるために、福祉(バイオメディカル等を含む)と環境問題について深刻な状況。新規事業の支援として、その技術・分野の過去の経験豊富な高齢者の再雇用を前向きに考慮し、社会全体の活性化を図るべき。

最近ビジネスマンの週末企業という本を読んだが、インターネット等を使用し、副業的なものをいかに本業に変えて行くかといったことが書かれていた。筆者自身はビジネスコンサルタントとしてその様な方法で成功していたが、その方法を使用し筆者以上に成功を収めている人は出ていない様である。この様な面からも RISK を考えると起業は非常に厳しく難しいものであると感じる。

企業において意思決定すること、決断することの重要性、難しさ、プロセスとその評価が曖昧なままでは、起業・新規事業を担える人材の育成は安定的にならない。(起業家=異端児的なイメージから脱却しない)

起業・新規事業の創出による日本経済の活性化は可能性のある事だと思う。ただ、現状ではほんの一握りの企業しか成功していないのが現実。

企業に所属するサラリーマンであっても、本来、一社会人として世の中のサービス・技術に関する不満が存在するのに企業はそれを抽出する環境・風土を創りあげないのは、日本経済にとっての損失。もちろん、社員自らがそれを始めることも可能ではあるはず。

新規事業の創出は自ら開拓心とそれを実行出来る人が成功すると思うが現在の社会においては限られた人間しか出来ないと思う。

未だ雇用の流動化が奨励されていない日本では、起業にチャレンジするにはリスクが高すぎる。

国家も企業トップも明確なビジョンを持って進むべき方向に先導すべき。

本当に起業する人はどんな環境であっても起業する（現在の創業者）。問題は、起業はしたいがなかなかスイッチの入らない人達の底上げではないか。多くの若者や主婦、ベテランの方々に宝の山が眠っていると考える。

許認可等各種規制の緩和。

伝統ある日本の企業には、現在の社会の変化のスピードから、当の昔に置き去りにされている会社がある。もうそんな会社は残る意味はない。将来性の乏しい会社に縛られ、どうすることもできない社員はかわいそうですらある。

銀行の不良債権処理が進まず、ベンチャーにとっては資金調達難しいという認識があったが、問8（政府支援策）にある様に様々な策があることを知り、驚いた。

再チャンス許容する風土が大切。

起業、新規事業創出の活発化と事業再生のプロ育成は日本経済活性化の主要課題。

今は起業と言ってもぴんと来ないが、いつかはやってみたい。しかし、今は今の会社の中で腕をみがくことが優先。

インターネットの普及で起業・新規事業がアイデア次第で行える時代にはなってきたが、自分ではリスクを考えるとアクションできないというのが本音。

現在の自分にとって現実性のある話ではないので、正直よく解らない。

自分の会社のことだけを考えるのではなく、社会に対する貢献が必要。また、常にオンリーワンを目指す徹底した差別化が重要。

銀行口座も開設しづらいのが現実ではないか。

電気通信事業法を始めとする情報通信規制、薬事法・医師法等の医療行政など今後成長が期待され、規制緩和が進んできているとはいえ、依然十分ではなく既存大手の他分野進出はまだしも、新興企業の参入の障壁となっている点は否めないのでは。

大学において起業についての教育がないため、起業というものを身近に感じる事ができず、また起業するという選択肢に気付かないまま卒業、就職してしまうのが大半ではないか。気付かない、もしくは身近に感じないものに意欲を持つことなどできない以上、教育がそういった機会を提供する必要。

会社設立の為の登録制など制度の簡素化を推進。

学校教育から変えるべき。“脱横並び”。

起業するには起業マインドを高めることがまず必要。マインド+知識・ノウハウ+資金で起業できる。

会社設立に関する諸手続き、規制の撤廃、簡素化、により一層の進展が必要。一部特例ができた資本金についても、もっとフレキシブルな対応が必要。いまどき1百万円だろうが10百万円だろうが信用力に差が出るとは思えない。また役員数、監査役などの人数についてもフレキシブルにすべき。行政全体として起業、ベンチャーを支援することを明確にすべき。一部官庁では支援策を打ち出しながら、既存大企業をおびやかすベンチャーが実際出てくると官庁と一体となって妨害するケースがあり、ベンチャー支援が建前だけになっている。

ベンチャー企業にとっては規制がないのがベストの状態。規制が撤廃されると創意工夫により新たなビジネスモデルが創出される。また起業支援策については、数を整理し簡単にわかりやすくする必要がある。

映画評論家が映画をつくれないうと同様、起業をリアルに体験していない人がベンチャーに関する教育や政策立案に関わるべきでないと思う。実際起業できるにこしたことはないが、米国大学院で行われているように、自分でつくったビジネスプランを本物のVCにプレゼンして、批評してもらおうといったリアルな体験をもっとふやすべきではないか。にわかにベンチャー関係者が多すぎて方向性を誤らないか心配。

企業に属する人間に起業や新規事業を理解すること（させること）はとても難しいこと。そういう部分が変わっていけば創出の可能性はある。

よほどの覚悟と勝算がないと危険。

高校、大学等で起業についての教育等を充実させれば、興味を持つ人も増えるかもしれない。興味ない人でも何かのきっかけになるかもしれない。

細かい企業ばかりあっては困る。大きな企業がもっと大きくなって外国と戦うべき。

起業はリスクをおそれない勇気が必要。

現在の日本社会ではまだまだ保守的であり、一旦得た「安定」を捨ててベンチャーに乗り出す人は少ない。又は異端児的扱いを受けるのではないか。

確固たるビジネスモデルがあり、中長期的に成長の見込める事業でないと起業の意味はない。

将来は自分の専門的知識をアップして（現職ではなく興味としてやっていることで）開業したいと思っているが、一番大切なのは「その思いを持続させること。」だと思っている。それにリスクのことばかり考えていては駄目だと感じている。

MOTに興味あり。MOT出身者による新規事業に期待。

起業することに興味はあるが、それに関する情報が少ない。具体的な起業方法等がわかる情報をもっと一般的に出回るような状態に将来日本がなってほしい。

経済的安定性を考えると、二の足を踏んでしまうところがある。

新規事業の創出は今後の日本経済においてますます重要性が高くなっていくので、国をあげてもっとPRが必要。

新規事業の創出のための支援策が多数あるが、期待と現実のギャップの定量的評価を行い公表すべき。個人やベンチャーも大事だが、日本国の実績向上に多大の貢献を行っているのは、企業内新事業であり、ここの活性化促進策が必要。

日本企業はまだまだ終身雇用の風が根強く残っており、転職しづらい環境におかれている。

ある程度複数の会社（仕事）をし、視野を広げることが創業・起業の条件である。

大手企業の手の届かないニッチ分野がまだまだあるはず。それを企業化できる人間が多くなれば、日本経済も変わる。

ベンチャーで失敗した際の復権に対する社会的風土が整備されておらず、いざという時に躊躇してしまうケースが多いのではないか（法的、経済的な面で）。これらを企業策がバックアップできる体系が整備されれば活力も生まれる。

起業、新規事業が日本経済に良い刺激を与え、活性化を促進する。

日本の大学の教育のあり方に問題あり。勉強する事自体が目的となっている。一方、米国の大学（大学院）は、起業、ビジネスに役立つスキルを習得する場所という認識があり、リアルな世界である。私が通ったMITでは優秀な学生ほど起業の道を選んでいく。

様々な「人脈」が必要となるものであると考える。「人脈作り」をサポートするシステムがあれば良い。

「1円起業」等が新聞の紙面を賑わせているが、創業してもすぐ淘汰されるようでは意味がない。体力ある優良企業を増やすためにも企業と大学のコラボレーション、主婦のアイデアを生かすもの等、深めていくべき。

起業、新規事業の創出という言葉に興味は覚えるが、日常に埋没していて具体的意識行動にまで移る余裕が現状はない。

日本においては新規事業融資がスタートしたばかり。融資も重要だが、失敗した時の債務(借金)保証の制度の法整備が必要。米国の場合、事業(会社)が倒産しても個人財産は保護される。個人財産が保護されればリスクにチャレンジする意識が高まる。後は再雇用できるシステムがあれば有効。

業界、さらには産、官、学の横断的な連携によって、それぞれが活性化し、その結果の一つとして、新たな事業が創出されるのが望ましい。既存の企業、新興の起業、近年注目されるNPO、それぞれ“存在価値”を果たすべき役割を整理する必要がある。

事業に失敗した際の個人的な経済不安を除く施策の充実と起業することに対する社会的ステータスが向上するような仕掛けを同時に推進していくことで、開発業率の逆転が是正されるものと期待する。

起業が問題ではなく、成長が問題。企業を成長させるにはまずキャッシュ。VCのキャッシュだけでは限界あり。もっと低いバーの上場マーケットを造るべき。

日本経済の活性化を目標として"起業"をとらえるのであれば、起業を望む人がトライしやすい環境を作ることが最も大切。はじめから大きな事業を目標とするのではなく、ステップアップ(何回かトライ)できるのであればチャレンジする人は増えるはず。主婦や学生が考えていることが小さいながらも形になってゆくさまは創造するだけでも楽しい。

起業の垣根を低くするために以下のサービス・啓蒙が希望。 起業に関する知識が少ない人を支援するために、資金提供者の初期評価にもちいる項目(起業のために抑えるべきポイント)をまとめたチェックシートや事業コンセプトフォーマットなどの教材の充実、提供。目標とする事業規模別に、安価に(気軽に)コンサルティングを受けることが出来る環境整備 マスメディアなどを使って、起業が特別なことではなくポイントを抑えれば誰でもスタートできるということの啓蒙。

起業や新規事業の創出については、長い目で見れば現行の教育制度から時間をかけて人材の育成を行う場所や体制の充実が必要でないか。起業家が学校教育に熱心なのはその一つの表れではないか。又、NPO がもっと社会的に認知されれば、いろいろなタイプの事業が出てくるのではないか。

会社にすぎらず独立する人が世の中に増えてくると、様々な活性化につながる。

資金力プラス個人の技術、知識の両方を持つ人は少ない。知識ノウハウのある人がチャレンジできる資金を確保できる期間が少ないように思う。

資金の借入れ時に個人補償が求められるケースが多く、失敗した場合、個人の破産しか道がないような負担が個人に降りかかる。セーフティネットを充実させればリスクをとる人が多く出るのではないか。

新規事業創生は企業支援とイコールになってしまっているイメージがある(無意味?)。政府もITや情報etc、ジャンルを指定せずに幅広い支援をもっと身近に受けられるように欲しい(税法面や万が一の時の為の保険etc...)

税制優遇、資金調達の容易さ、失敗を決定的なマイナスにしない社会基盤の整備。

企業を積極的に支援する各種制度、教育等が必要。

社会制度の充実と世間のベンチャーを育成する目、暖かい支援、評価が必要。

再雇用制度、中途が難しい現状での起業は困難が多い。企業内ベンチャー制度を充実すべきである。

海外留学制度を持っている会社の場合、社員が戻ってきた時、新規事業を希望する者がいれば元の職場ではなく、本人の希望を優先させた方が良いのではないか。

日本はまだ独立、企業に対しての社会的なイメージが悪いような気がする。ハイリスク・ローリターンイメージが強く、成功イメージが湧かない。

日本にも「起業」に興味のある人は多いと思うが、アメリカの様な風土を創り出すには政策、教育を絡めた息の長い取り組みが必要だと考える。(例：教育：偏見なく独創的なアイデアを正当に評価する体質、成功体験の積極的な紹介、起業に至るプロセス、政策：起業家と投資家をより近づける制度 etc.)

日本では全くの個人が起業できる(個人の起業が活性化される)ような社会構造とはなっていない。また、個人の自律ということから考えても日本では、一度会社をやめて勉強し、また、会社に戻ってくることは難しい。

当社は、新規事業を創出する制度はあるがまともに機能していない。

個人的には、起業について積極的に考えている。自分の力を試してみたいこともあるが、自分の行ってみたい仕事に就いて、新しいモノを創造したい。一生のうちに、仕事を行う割合は、5割以上あると考えるので、その時間を熱のある楽しい時間にしたいと思う。その為には企業を起こすことも選択肢と考えている。

現在の教育システムでは、どうしても「大企業に就職(就社?)することがベスト」という価値観が優先されてしまう。このままでは、社会人になってからいくら啓蒙しても手遅れである。起業や新規事業の創出には、「自らリスクをとって、成功を収めた人間」を積極的に評価する(HERO)という別の価値観が普及する事が必要であり、その為にはせめて高校の正式な授業(科目)として起業家教育(VB 経営者を講師とした授業や VB へのインターンシップ)を組み入れるべきだと考える。

まだ自分のスキルをあげる為、日々働いている為、起業に対する意識、知識があまりない。機会があればいろいろ話を聞いてみたい。

起業には関心があるが、日本では失敗した時の復帰が難しいという漠然とした先入観がある。起業に関連する制度等についてほとんど知識がないが、日本での起業を盛んにする為には、日本人の資質にあった促進策であることが重要。

起業や新規のみならず、現在の職能の評価も重要。

1. 日本は規制や行政の許認可が多すぎて起業する気がしない。起業を考えるのであれば、海外に法人を設立し、日本の出張所で活動する。 2. 社会保険(年金や雇用保険)のコストが高すぎて日本における起業を難しくしている。