



**意欲あふれる起業挑戦者が倍増しベンチャー企業が躍  
動する産業社会を目指して**

1999年3月29日

## 目次

### はじめに

#### 第1章 起業挑戦者の倍増に向けて

- ストックオプション制度の見直し
- 株式会社の資本金最低額の500万円への引き下げ
- 役員賞与を損金算入できる制度の創設
- 倒産法制の見直し

#### 第2章 VBへの資金供給円滑化に向けて

- エンジェル税制の見直し
- VCのVB投資優遇税制の創設
- 店頭市場活性化
- M&A活性化
- キャッシュ・フローを重視する金融

#### 第3章 VBの成長を加速するために

##### (1) 支援環境の充実

- 支援機関のフレキシブルな報酬設定
- 教員の兼職規定の一層の緩和
- 日本版SBIRの構築

##### (2) 既存企業や経営者に期待される役割

- 企業経営におけるベンチャー・スピリットの醸成
- アドバイザーとしてVB育成・支援を推進

#### 第4章 成功を尊ぶ社会風土醸成に向けて

- 人材流動化を阻害しない環境整備
- VBが群生する地域社会の創造
- 大学・大学院をはじめとする起業家育成プログラムの一層の充実と学生起業支援制度の強化
- 初中等教育におけるチャレンジ精神養成・高揚

### おわりに

## はじめに

21世紀のあるべき姿を見据えて、社会・経済の様々な分野における構造改革が求められている。わが国の将来に渡る持続的な発展を支えていくためには、既存の殻を打ち破り生まれ出る新しい事業・産業が、独創的な商品・サービスの提供や雇用機会の創出を通じて経済をリードしていかなければならない。

新たに事業を興す人々の増大や、VB活性化はその重要なファクターであり、こうしたダイナミズムを生み出すためには、社会・経済全体の視点から事業リスクとリターンのアンバランスを是正することが欠かせない。事業の成功で多くのリターンが得られることと、失敗しても再度チャレンジが可能になるようリスクが軽減されることで、はじめて起業家個人の挑戦意欲が喚起される。

これから社会に巣立つ学生やセカンド・チャンスに挑戦する中高年など、多様な人材がより容易に起業できる環境を整備して、VBが質、量ともに充実し躍動する社会を構築すべきである。

グローバル化が進む市場経済では民間主導が基本であり、将来性ある新産業・新企業が生まれ出るように、広く各産業分野における規制撤廃・緩和を進めて自由競争を促進すべきである。その上で、起業のインセンティブを高める施策を重点的に実施して、欧米に遅れをとっている環境整備を進めることで、VB創出が加速されることになる。

これまで産・官・学それぞれの努力により整備が進められてきた各種のVB支援策は、制度としてはかなり充実してきている（資料1参照）。しかし、依然として新規開業率は低迷し、独創性ある新企業の輩出は少ない。VBが活性化するためには、まず第1に、意欲あふれる起業家が増加して、起業に踏み出すことが重要であり、新規開業増大に向けた施策を充実させるべきである。第2に、形式的には創設されたものの、実効性に欠ける制度について改善を行ない、インパクトある施策として蘇生させる必要がある。こうした諸施策が充実し有機的に機能することにより、例えば成長段階に合わせて切れ目なく続くVBファイナンス環境の構築(資料2・資料3参照)等の構造的課題の解決につながる。

こうした認識のもと、『新産業基盤委員会』では、「ベンチャー企業(以下VBとする)をいかに生まれやすくするか」という視点から、特に「新規開業率の向上」と「VB成長支援」に焦点をあて、VBが躍進するための具体的かつ即効性ある制度改善と環境整備の施策について取りまとめた。さらに、チャレンジ精神を尊重する社会風土の醸成など中長期にわたる重要課題や、既存企業・経営者の自らの行動についても提言した。

提言にあたり欧米各国の施策事例を検討したが、VB創出に遅れをとっているわが国においては、特にエンジェル税制などに関して、先行する英米を上回るインセンティブの付与が必須との認識から、現行制度の大幅な改善を求めた。

VBの本質である独創や革新は、お仕着せの社会通念や固定化した人と仕事の枠組みの中からは生まれ得ない。今後、自由で大胆な発想、多様な個性と価値観を持つ人々が増えることで社会は多様化していく。そうしたなかで独創や革新が芽生え、成功者が尊ばれる土壌が形成され、敗者も失敗を教訓に復活できる風土が醸成されてくる。わが国に必要なのは、積極的にリスクをとって進歩と発展の可能性を求めてたゆまぬ努力をし、飛躍のチャンスを見逃さない人々の「ベンチャー・スピリット」であり、それこそが社会・経済に活力をもたらす。

### 第1章から第3章 各提案項目と対応するVB成長ステージ

	アーリー (シーズ)	ミドル	レイター
<b>第1章 起業挑戦者の倍増に向けて</b>			
①ストックオプション制度の見直し	○	○	○
②株式会社の資本金最低額の500万円への引き下げ	○		
③役員賞与を損金算入できる制度の創設	○	○	
④倒産法制の見直し	○	○	○
<b>第2章 VBへの資金供給円滑化に向けて</b>			
①エンジェル税制の見直し	○	○	
②VCのVB投資への優遇税制の創設	○	○	
③店頭市場活性化			○
④M&A活性化		○	○
⑤キャッシュ・フローを重視した金融	○	○	○
<b>第3章 VBの成長を加速するために</b>			
<b>(1) 支援環境の充実</b>			
①支援機関のフレキシブルな報酬設定	○	○	
②教員の兼職禁止規定の一層の緩和	○	○	○
③日本版SBIRの構築		○	○

(2) 既存企業や経営者に期待される役割			
①企業経営におけるベンチャー・スピリットの醸成	○	○	○
②アドバイザーとしてVB育成・支援を推進	○	○	○

## 第1章 起業挑戦者の倍増に向けて

意欲あふれる優れた人材が、その独創や革新をビジネスとして結実させるには、何よりもまず事業を興すことが肝心であり、そのための社会インフラとして起業を容易にする制度改善と環境整備が欠かせない。一方、起業家は透明性の高い経営を実践してディスクロージャーに努めることで、企業としての信用を培い、将来性を高めていくことが肝要である。

わが国の新規企業の開業率は、米国の3分の1程度という水準で低迷しており、しかも廃業率が開業率を上回る逆転現象が生じている。VB創出・活性化の第一歩は、より多くの人々の起業挑戦意欲をかき立て、実際に起業に踏み出しやすくするための環境整備であり、意欲的な起業挑戦者が増加することで、はじめてVB支援の諸制度も生きてくる。

こうした視点から、起業意欲旺盛な人々が現実に起業に踏み出せるように、起業のハードルを低くして、起業に躊躇する原因となる大きなリスクを軽減し、努力の結果得られるリターンを高めることを目的とした制度改善について具体的提案を行う。なお、ここでの「開業の主体」とは、広くすべての起業家を対象にしており、「創業期企業」とは、原則として開業から10年以内の企業(大規模会社の子会社等を除く)を意味する。

特に、起業意欲ある人材をよりモチベートさせるためのストック・オプション制度の充実については、緊急かつ実効ある対応が必要である。

### ストック・オプション制度の見直し

米国において、ストック・オプションは、創業経営者や幹部社員のインセンティブとしては勿論のこと、企業が優秀な人材を確保するために広く活用されている。リスクに対してより大きな報酬が期待できることから、ストック・オプションは、起業挑戦者をはじめ、VB経営に参画しようとする人材や就職しようとする人材を増やすために極めて有効である。わが国でも、以下の制度改善によって積極的な活用を促進すべきである。

(ア)優遇税制の年間行使価額の最高限度の1,000万円を5,000万円まで引上げる。業績向上をより大きなリターンとして報酬に直結させるために、ストック・オプションの行使限度額を引上げることで、モチベーションを高揚させる。

(イ)株主総会での決議要件を撤廃して、発行手続きを簡素化する。現在ストック・オプションを付与する対象者については、株主総会での決議を要するが、これを、取締役会決議で可能とすることで、VBが必要な人材の獲得に機動的に活用できるようにする。その際、ストックオプション対象者の公表については、米国同様、上位の役員(取締役)5名を除いて不要とすべきである。

(ウ)未公開会社におけるストックオプション株数の制限を、現行の発行済み株式総数の10%から、3分の1にまで引き上げる。(現在は新規事業法の認定企業にのみ3分の1にまで認められている。)

### < 提言ポイントに関するストックオプション制度日米比較表 >

	日本	米国
年間権利行使価額の優遇税制上限	1000万円	10万ドル
権利行使までの待機期間	2年間	1年間
対象者リストの決定	株主総会の決議要	*報酬委員会の決議要
対象者の公表	オプション付与者全員	CEOなど上位執行役員5名
オプション株数の制限	発行済み株数の10%	株主総会で決定

\* (社外取締役のみで構成される取締役の分科会) 出所:「1問1答ストックオプションの実務、別冊商事法務204」等をもとに事務局作成

### 株式会社の資本金最低額の500万円への引き下げ

新規開業が増えるということは、起業家が現実には会社設立に踏み出すことに他ならない。まず、「会社を興す」という起業家の気概を直接に後押しして創業につなげるために、株式会社設立に必要な資本金最低額を500万円に引下げるべきである。

株式会社としての起業を促進する観点からは、現行商法で定める資本金最低額の1,000万円という金額は、例えば、起業を志す学生や退職金を元手に創業する30代のサラリーマンにとっては、かなり高いハードルと言わざるを得ない。また、先進諸国との比較においても高額となっており、意欲ある起業挑戦者が株式会社として創業し易くするために、この制限を緩和すべきである。

### < 各国株式会社資本金最低額比較 >

日本	米国	英国	フランス	ドイツ
1,000万円	基本的に制限なし	非公開株式会社については制限なし	FF250,000 (約500万円)	EURO 50,000 (約650万円)

出所：アーサーアンダーセン「EU税制ガイド」等をもとに事務局作成

### 役員賞与を損金算入できる制度の創設

欧米では賞与も含めて、役員報酬の税務上の損金算入が基本的に認められている。「好業績時の果実」としての役員賞与を損金として認めることで、経営者のインセンティブが向上し企業の活力も高まることから、わが国でも、とりわけ創業期の企業についてはこれを認めるべきである。

#### < 欧米の役員 報酬の損金扱い >

米国	英国	フランス	ドイツ
基本的に損金算入	基本的に損金算入	基本的に損金算入	損金算入、但し監査役については半額課税

役員 = 取締役会メンバー、執行役員

出所：公認会計士業務資料集 別冊12号 国際会計税務便覧 日本公認会計士協会 東京会他

### 倒産法制の見直し

わが国では倒産法制の適用を受ける場合に、申立時に再建型か清算型かの選択を迫られるが、再建型の選択をする際の制約は大きい。また、会社更正手続の場合、裁判所による更正開始決定まで数ヶ月かかる上、倒産会社に対する債権者の債権額確定までにはさらに時間を要する。その結果、従業員の退社や会社資産の散逸を招き、事業の継続・再起を困難にしている。

倒産法制については、まず申立を受け財産の保全を行った上で事業再建か清算かを選択・決定できる仕組みに改めれば、従業員や会社資産の散逸が抑えられ、(M & A、MBOも含めた)事業の継続・再起への道も開きやすくなる。

さらに、起業家が事業に失敗し倒産した場合でも、家族の扶養や一定の生活水準が維持できるような法制の見直しも必要である。米国の多くの州では、起業家の住居や自動車など生活に必須の財産は差し押さえの対象から除外され、事業に失敗しても再起しやすい法的環境が整備されている。

### 敗者復活の視点からの倒産法制の日米比較表

	日本	米国
差押禁止財産の範囲	衣服、家具など生活必需品に限定	一定価額内の住居・自動車・債務者および扶養家族生活費等
法人の倒産法体系	再建型と清算型を申立時に選択 再建型選択には制約と費用	申立後の状況により、再建か清算か事後選択可能
倒産手続き開始要件	債務超過もしくは支払不能	不要
経営者の業務執行権	和議・会社整理を除き継続不可	継続可

出所：「ベンチャーズインフラ」秋山喜久、KSベンチャーフォーラム＋朝日監査法人編著 NTT出版 98年通商産業省資料等をもとに事務局作成

## 第2章 VBへの資金供給円滑化に向けて

VBへの資金供給は、本来リスクが伴うものである。間接金融中心の資金調達には自ずと限界があり、全てを公的資金に委ねることも合理性を欠くことから、有限責任に基づく資金供給が望ましい。出資であれば出資者の責任は有限となり、その範囲も限定される。起業家にとってリスクの範囲が限定できないことは、現実に起業に踏み出す際の大きな障害となっている。起業家が自らも含めて出資者の資金で事業を立ち上げ、軌道に乗った時点で金融機関から融資を受けることで、創業段階におけるリスクの見極めが可能となる。

こうした資金供給の枠組みを機能させる一つの契機として、投資家のインセンティブを高めるエンジェル税制の拡充など、新規事業への積極的な出資を促す環境整備が重要である。また、そうした環境整備を促進するための大前提として、起業家には、事業内容や経営情報についての徹底したディスクロージャーが求められる。

### エンジェル税制の見直し

個人投資家(エンジェル)からVBへの投資を促進して、VBへ流入する資金を増大させるために、現行エンジェル税制を、英国での成功例<sup>1)</sup>に倣って、それを上回るインパクトある投資優遇制度として早急に再整備すべきである(日英米の中小企業投資優遇税制の概要比較表を資料4に添付)。

(ア)創業期企業やベンチャーキャピタル(以下VCとする)ファンドに対する投資額の20%に対し、税額控除を認める。

(イ)創業期企業やVCファンドへの投資損失については、通常所得との損益通算を認める。

(ウ)創業期企業への投資やVCファンドでの譲渡益については、その2分の1を非課税にする。

(エ)現行制度における投資対象企業について、創業5年以内の条件を10年に緩和するとともに、「研究開発型企業」を対象とする制限を撤廃することで、広く創業期企



業への投資に適用できるようにする。

1 英国では、適格な中小企業の株式の売却損の通常所得との損益通算(導入 80 年)に加えて、中小企業の株式の売却益非課税(同 93 年)や、同じく5年以上保有した場合の年間投資額の 20%を税額控除する(同 94 年)など思い切ったエンジェル税制の整備が進められた。その結果、94 年から 96 年までの3年間のエンジェルによる1件あたり投資額は、約 30,000 から 57,000 と約2倍になり、エンジェルの数も約 5,600 人と倍増している。

### VCのVB投資への優遇税制の創設

VCが設立後5年以内のVBの株式を引き受け、その株式取得価額の 20%相当額の範囲内で投資損失準備金として積み立てた場合は、その積み立て額の損金算入を認める優遇税制を創設すべきである。現在、中小企業投資育成株式会社に対しては同条件による損金算入を認めているが、その適用を民間のVCにまで広げ、さらに設立5年以内のVBという条件を 10 年以内に緩和すべきである。

VBへの直接金融において重要な役割を担うVCは、まさにベンチャー・スピリットを発揮して次代の企業を積極的に発掘・育成すべきである。そして、投資家への情報発信・提供を活発に行うなど、資金をVBに円滑に供給する仲介機能をこれまで以上に強化していくことが必要である。

### 店頭市場活性化

株式公開を目指すVBの「出口」である店頭市場活性化に向けて、店頭登録株式の売買気配値の常時発表を通じて投資家の投資意欲を掘り起こすなど、証券会社によるマーケットメイク機能の強化が必要である。同時に、公開企業によるタイムリーな経営情報の開示や、充実したIR活動(投資家向け広報活動)の実施が強く求められる。

また、個人投資家に偏りすぎている店頭市場に、機関投資家の参加を促し、市場規模を拡大するためにも、公開前の増資・株主異動などの情報開示を条件に、店頭登録申請前の第三者割り当て増資に厳しい制限を課している「登録前規制」を廃止して、店頭登録株の取り扱いについて、証券取引法と同様に商法・税法上も、上場有価証券と等しくするよう法改正を急ぐべきである。

### M & A活性化

M & A市場をより活性化していくため、M & Aに際しての株式交換から発生する譲渡益の課税繰り延べ措置の導入が望まれる。

統計によると、日本企業が創業から株式公開(IPO)するまでには、およそ 30 年の年月を要している。創業のリスク・テイクと努力に対して、リターン回収までの時間が

あまりにかかり過ぎるため、多くの才能ある起業家たちは、生涯を通じて1社ないし2社程度の事業を手がけることしかできない。事業の立ち上げから成功までに時間がかかり過ぎることは、新規事業のアイデアが次々に湧出する起業家にとって、大きな障害である。IPOに加えて、M&Aの活用といった複数の「出口戦略」が選択可能になれば、より効率に優れた、スピーディーな資金回収が実現できる。このことは起業家の新規事業への挑戦意欲を向上させる大きなインセンティブになる。

### **キャッシュ・フローを重視する金融**

事業の将来性は高いが現有資産の少ないVBへの金融を円滑に行ない発展を促すには、金融機関はキャッシュ・フローをベースとした企業評価とそれに基づく融資に重点を移す方向に変わっていくべきである。そのため金融機関には、VBの収益力や経営者の力量を評価して、企業の将来性を判断する能力をより強化することが望まれる。

## **第3章 VBの成長を加速するために**

開業後の第2段階として、市場を勝ち抜いてくる将来性・革新性あるVBの成長を加速・後押しする環境整備が重要となる。有望なVBについて技術力を伸長する施策や、経営基盤を強化するための既存企業や経営者の役割についても提言する。

### **(1) 支援環境の充実**

米国にみられるように、VC、会計士、コンサルタント、大学等がインキュベート機能をより強力に発揮し、起業家のスキル指導や経営関連業務をチームとして分担することが重要である。支援機関の信用力やネットワークを活用して、VBの営業活動等を積極的に支援すべきである。

### **支援機関のフレキシブルな報酬設定**

コンサルタント、会計士、弁護士等の指導報酬は一般に高額であるが、その支援機能をVB成長に活かすために、成長力、支払能力を勘案した料金設定が、わが国でも一部行われるようになってきた。こうした動きを推進する環境整備が求められる。

米国では、こうしたVB支援機関が創業期VBに対して、支払能力に応じたディスカウント、株式による支払い、軌道に乗った後の通常報酬の適用、実質的な成功報酬の支払い等の組み合わせを許容しながら、経営基盤を強化するために適確なコンサルティングを行なうことで、その成長を支えている。

## 教員の兼職禁止規定の一層の緩和

特に研究・開発型VBの担い手として、専門分野の最前線にいる大学教員への期待は大きい。国立大学教員でも、教職にありながら同時に経営者(取締役)として民間企業への経営参画ができるように、国公立大学の教員の兼職規定の一層の緩和が必要である。

また、大学の教員と民間企業経営者・研究者との双方向の人的交流を促進し、各々の異なる分野での経験が有効に活かせるような環境づくりも欠かせない。

## 日本版S BIR 2 の構築

政府研究開発予算の一定比率をVBに委託する「日本版S BIR」が99年度に導入されるが、この制度はVBへのプロジェクト支援を通じて、経済全体の活性化に資するものであり、十分に活用することで真に実力あるVBを育成すべきである。

わが国のS BIRの実効性を高めるには、省庁を横断する制度であること 商業化を最終目的とする(現実の経済に寄与する)ことが必要であり、さらに、公募により高い透明性を確保した上で公正な審査を実施するとともに 審査結果の公表や申請者に合否の理由を明確にフィードバックすることが肝要である。

### (2) 既存企業や経営者に期待される役割

経営者が、商慣習や企業の知名度・過去の実績にとらわれることなく、優れたVBを提携先として選定したり、自らがVBに出資や経営参画することがVB成長を促進する。

## 企業経営におけるベンチャー・スピリットの醸成

企業には今、コア・ビジネスへの特化、組織のフラット化と権限委譲、アウトソーシングの活用等ますますスピード重視の競争力ある経営が求められている。

経営者のトップダウンで、挑戦を尊び、失敗してもそれを糧に復活できるような企業風土の醸成が欠かせない。経営者自らが、創意溢れる優れたVBを峻別、評価し、取引や出資を含めた提携を推進する等の戦略経営を目指すべきである。

また、企業内の事業部門をマネージャーごとスピンアウトさせるMBO(マネジメント・バイ・アウト)の活用により、コア事業に特化する一方で、企業内の人材をコーポレートVBの起業家として輩出を促進するなど、社内組織の活性化に向けた取組みが求められる。

2 米国中小企業庁の提供するプログラムであるSBIIR (Small Business Innovation Research Program) では、各省庁が具体的な研究開発課題を設定・提示し、アイデアを公募し、合格した中小企業に対して研究開発段階や、実際の商業化にまでわたって支援している。各省庁の研究開発関連調達予算の一部をVB委託に振り向けることを義務づけ、現在、米政府の外部研究開発予算の約2.5%、年間約10億ドルをこの制度で支出している。

### **アドバイザーとしてVB育成・支援を推進**

企業経営者は、例えば経営の第一線を退いた後に、各自が持つ有益な経験や人脈を活かし、経営のアドバイザー(メンター)として積極的にVB支援を行ってはどうか。明確なビジネスプランの策定等に必要な経営知識や人的ネットワークは、一朝一夕に得られるものではなく、多くのVBは、資金とともに幅広いスキルやノウハウを求めている。こうしたアドバイザーへの対価とインセンティブを明確にした上で人材バンクを構築するなど、VBを人的側面から支援していく仕組みが必要である。

さらに、既存企業の経営者がVBにエンジェルとして出資をするとともに、取締役などの立場で積極的に経営参画することも望まれる。経営陣に経験豊かな人材が加わることで、VBの経営基盤が強化され、対外的信用も向上する。

## **第4章 成功を尊ぶ社会風土醸成のために**

わが国の将来に向けた発展のためには、活力ある起業挑戦者や事業成功者が尊ばれ、ベンチャー・スピリットあふれる若い人々がその後が続くような社会風土の醸成が必要である。新たな事業に挑む人材の流動化を阻害しない仕組みを築くことや、ビジネス社会で自らの夢を実現することの魅力を幼少時から教えるような学校教育のあり方を考えるべきである。

### **人材流動化を阻害しないための環境整備**

人材が「より自分に適した仕事」を求めて流動化するなかで、意欲ある人材がVBを創業したり、就職する機会が一層増えてくる。人材流動化を阻害しない視点から、一律な長期雇用を前提とした退職金や年金のあり方について見直しを進めるべきである。

### **VBが群生する地域社会の創造**

VBが群生する地域社会<sup>3</sup>の創造を目指して、地方自治体が独自の施策を推進できるように、地方分権のあり方や公共投資のあり方について検討を深める必要がある。

例えば、新産業・新企業の育成を目的に行なう公共投資については、その実効性を勘案し、ポテンシャルが高い地域や分野を特定し、資金を集中投下すべきである。併せて、VBに対する優遇税制、居住環境の整備、主にソフト面をサポートするインキュベーター施設の創設といった大胆な施策を組み合わせることで、「VB群」の創出を目指すべきである。

## **大学・大学院をはじめとする起業家教育プログラムの一層の充実と学生起業支援制度の強化**

起業家育成講座を提供している日本の大学数は現在約 30 校であるが、これを質、量ともに一層強化する必要がある。

米国では、多くの大学(500 校以上)が産業界や内外の機関と連携して、ビジネスの現場で役立つ多様なカリキュラムを開発、提供している。学生は、こうした教育プログラムを通じて経営・起業スキルの習得や技術の商業化について学んでおり、その結果、優秀な起業家を多く育成、輩出している。

わが国の大学も、起業家育成プログラムの開発に積極的に取り組むべきである。そして、大学が自らのVBインキュベーター機能を強化して学生にアドバイスをを行い、チャレンジ精神を醸成することで、実際の起業につなげる役割を果たしていくことが重要である。また、経営者は、こうしたプログラムのなかで成功体験を学生に披露することなどを通じて、経営することの魅力について自ら語り、起業を奨励すべきである。

起業を促進するための環境整備と起業家教育との相乗効果によって、学生が実社会に巣立っていくときに、リスクをとって「自ら起業すること」が、大企業に就職することよりも「魅力ある選択肢」となっていくことが期待される。事業の成功を通じて、自らの夢を実現しようとする若者たちが増えることで、社会経済の活力が高まる。

3 当委員会ワーキンググループでは、98 年 1、3 月に欧米における新企業の群生する地域社会として、米国のテキサス州オースティンやシリコンバレー、フランスのソフィア・アンティポリスを視察、各地域の特色ある産業クラスターの創出事例を学んだ。わが国における「新産業クラスターの創造」の提案について、視察報告をもとに中間提言でとりまとめている。

## **初中等教育におけるチャレンジ精神養成・高揚**

経営者として起業するというモチベーションは、10 代の比較的若いうちに醸成されるといわれる。個性の尊重、国際社会での活躍といったこれからの社会の要請を踏まえて、学校教育の場、教員の意識として画一的な教育のみにこだわらず、独創性を重視する姿勢が求められる。

初中等教育の段階から子供たちのチャレンジ精神を養成・高揚するために、例えば、

起業から大企業に成長するまでのビジネス・ヒストリーのケース・スタディ、ビジネス・シミュレーションゲーム等を通じて起業家マインドを高めたり、株式市場などの構造・機能を理解することを通じて経済活動への認識を深める、いわば「ビジネス社会」ともいうべきカリキュラムの創設が考えられる。

## おわりに VB活性化こそ経済社会の活力を高める

VBを活性化し、わが国の経済社会の活力を高めるには、結果の平等や仲間内の和にこだわることなく、機会の平等が実現し、個性や創造性、多様な価値観が尊重される社会風土の醸成が極めて重要である。自らリスクをテイクして成功した人々を礼賛する風土とともに、成功の陰にある多くの失敗を糧に再度の挑戦を可能とする社会の実現が待たれる。

長引く景気低迷のあおりを受けて、「第3次ベンチャー・ブームは終焉間近」との声も聞かれる一方で、中高年の活躍、女性の社会進出、起業家志向の若者の増加に見られるように、VBに挑戦する人材の層の厚みは徐々に膨らみつつある。我々は、こうした変革をチャンスとしてとらえ、意欲あふれる起業挑戦者が倍増し、多様なVBが躍動する21世紀の産業社会を実現していかなければならない。

以上

〔本提言は経済同友会「新産業基盤委員会」(98年度委員長：北城 恪太郎 日本アイ・ピー・エム 取締役社長)が取り纏めた〕