

日本でベンチャー企業を育てるにはど  
うすればよいか

提出日 98.1.8

日本ではベンチャー企業がなかなか育たないといわれている。それはなぜだろうか。

その理由として考えられるのが、国や地域ごとに、その歴史的発展過程が異なるために存在する産業風土である。この産業風土は、自然的側面に加えて、人的、物的、経済的、社会的、文化的、歴史的側面を含めた風土であり、産業を規定するものとして捉えることができる<sup>1</sup>。というのは、「人間が歴史的に風土に働きかけ、風土を変貌させてきたという事実から、風土は歴史的、経済的、社会的、文化的に人間存在の構造に属するがゆえに、人間存在を規定する<sup>2</sup>」からである。

その影響として二つのことがあげられる。

一つ目は、この産業風土が、企業の存立形態、企業間取引形態、企業間分業体制、金融システム等を規定しているために、国や地域ごとにベンチャー企業の誕生・成長・発展過程を異なるものにしてしているということ<sup>3</sup>。その例として、産業風土のベンチャー企業に与える影響について表1を取り上げてみよう。

これによると、我が国の場合、上場までの期間が長く、かつ企業の寿命も長い。そして研究者の移動は少なく、年齢も高い。特許や著作権に対する意識は低く、問題も起こしやすい。また、研究開発の技術者の調達は難しい。逆に、アメリカの場合、上場までの期間は短く、企業の寿命も短い。そして、研究者の移動は多く、年齢も若い。また、研究開発の技術者も調達しやすい<sup>4</sup>。

二つ目は、この産業風土によって人間の価値観に違いが出るということである。その結果、企業経営、就業形態ならびに就職先、有形・無形資産などに対する考え方にちがいが生じる<sup>5</sup>。

その例として表2を取り上げてみよう。まず社会人が勤務先企業から独立開業する傾向は、日本では少なく、アメリカでは多い。この違いが生じた原因として、我が国では、終身雇用制、年功序列型賃金、間接金融を中心とした担保主義、地域間人口移動の減少、アメリカ的ベンチャーキャピタルやエンジェルの不在、独立開業して失敗した場合に再チャレンジ困難な無限責任性、高額な開業資金・運転資金などがある。一方、アメリカでは、能力主義、個人主義、ベンチャーキャピタルやエンジェルなどの投資家や経営の指導者の存在、アメリカンドリームの実現、成功者が高く評価される社会、独立開業して失敗した場合に再チャレンジ可能な有限責任性などがある。

つぎに、学生がベンチャー企業を設立したり、あるいはベンチャー企業に就職する傾向は、

---

<sup>1</sup> 百瀬恵夫『地域産業とコミュニティ』白桃書房、1996年、2ページ

<sup>2</sup> 和辻哲郎『風土』岩波書店、1979年、18ページ

<sup>3</sup> 百瀬恵夫、森下正『ベンチャー型企業の経営者像』中央経済社1997年、16ページ

<sup>4</sup> 同上書16ページ

<sup>5</sup> 同上書16ページ

日本では少なく、アメリカでは多い。この違いが生じた原因として、我が国では、寄らば大樹のかげ意識、進学・就職先に対する強い序列意識、甘えの構造、無気力無関心、自由と身勝手の併存などがある。一方、アメリカでは、個人主義、責任と義務、親の子離れ・子の親離れ、独立心旺盛、アメリカンドリームにチャレンジ、ハングリー精神、就職先に対する序列意識がないことなどがある<sup>6</sup>。

これらの二つの影響から考えると、産業風土がベンチャー企業の存立形態そのものに対して、またベンチャー企業を起こしたり、そこに就職しようとする人々の意識に対しても、大きな影響を及ぼしているのである<sup>7</sup>。

では、ベンチャー企業を生む産業風土とはどのようなものだろうか。これには多くのベンチャー企業を生み出しているアメリカの産業風土が当たるはずである。ではそれはどのようなものだろうか。

企業のスタートアップ段階から成長・成熟過程に至るまで、膨大なリスクを負いながら、最終的には投資先ベンチャービジネスの株式上場を果たすまで投資を行うベンチャーキャピタルの存在がある。また、エンジェルや SBIC など資金提供を行うスポンサーが多数存在する。しかも、アメリカでは、こうしたスポンサーは、アイデアを出した人物とアイデアそのものを評価できる能力を有し、財政支援もすることができる実力者として高く評価されている。こうした考え方は音楽家、画家、工芸技術者などの有能な新人を発掘し、育成する人物が評価されるアメリカの文化的風土に通じているといえる。

株式市場も、我が国の東証 1 部に相当するニューヨーク市場に加えて、NASDAQ , ピンクシート市場が存在し、上場しやすい環境が整備されている。

ベンチャー企業へ投資するエンジェルに対しては投資優遇税制、ベンチャー企業の企業家と従業員が成功報酬を受け取ることができるストックオプション制度が存在する。加えて、アメリカ中小企業庁は新規開業するベンチャー企業に対してスタートアップ段階から創業支援を行うプログラムを充実させている<sup>8</sup>。

つまり、アメリカのベンチャー企業は、ベンチャー企業を起こそうとする企業家側の意識とベンチャー企業を取り巻く経済・社会的環境の充実という双方がそろっているからこそ成長していくのである。

---

<sup>6</sup> 百瀬恵夫、森下正『ベンチャー型企業の経営者像』中央経済社 1997年、17ページ

<sup>7</sup> 同上書 17ページ

<sup>8</sup> 同上書 18ページ

では、日本ではどうだろうか。我が国でも、官民あげて活発なベンチャーキャピタル設立、エンジェル投資優遇税制やストックオプション制度の一部導入など、ベンチャー企業の創業を促進する制度の整備が進んでいる。しかし、ベンチャー企業にとって有利な制度が整備されたとしても、依然として解決しなければならない問題が残されている。それは、いかにして企業家を育成するのかという問題と、いかにして企業家予備群の意識改革を進めるのかという問題である<sup>9</sup>。

日本人は皆と同じことをしていると安心する。誰かが新しいことを始め、成果をあげると、黙って見ていられず、よってたかっつぶしにいく不思議な民族である。ベンチャー企業の核となる画期的な開発をするにはユニークな研究が必要である。しかし日本では、みんなで集まる共同研究が奨励される。けれども、本当に独創的でユニークな研究というのは輪に加わらな一匹オオカミの研究者がやっている。そういう研究者が戦後、極端に減ったのは確かである<sup>10</sup>。

では、なぜそういう研究者が減ったのだろうか。

戦後の日本は、アメリカの物まねである。しかも、教育を画一化してしまい、悪平等、横並びの弊害をまん延させた。人間は本来、上下はないが、営業がうまい人、論文が上手な人というように多様である。そんな生き方を認め、大学で自分の特性を探すべきだが、今は残念ながらごまかしの場になっている<sup>11</sup>。

つまり、日本の教育のあり方を問い直す必要があるということである。そうすることによって、日本の産業風土からでも企業家が生まれてくるのである。

---

<sup>9</sup> 百瀬恵夫、森下正『ベンチャー型企業の経営者像』中央経済社1997年，19ページ

<sup>10</sup> 朝日新聞、1997年12月12日13版『異見辛言』

<sup>11</sup> 同上書

表 1<sup>12</sup>

	日本	アメリカ
上場までの期間	10年以上	4年(短期間で大きな利益)
企業の寿命	長い	短い
研究者の移動	少ない	激しい
研究者の年齢	高い	若い、淘汰が激しい(移民)
特許権・著作権	弱い(裁判での利益小)	強い(利益大)
権利侵害	多い	少ない
研究開発のかたち	研究支援技術者の調達困難 大企業の生産委託	自由市場で研究補助技術者を調達 生産請負企業多数

<sup>12</sup> 富田徹男、豊田政雄 『ベンチャービジネスと特許戦略』ダイヤモンド社1996年、39ページ

表 2<sup>13</sup>

社会人の独立意識		
項 目	日 本	ア メ リ カ
既存企業から独立する傾向(労働の流動性)	低い	高い
社会人を取り巻く産業風土	終身雇用制 年功序列型賃金 間接金融(担保・保証人が必要) ベンチャーキャピタルの経営指導能力不足 エンジェル不在  成功者が妬まれる	能力主義 個人主義 直接金融市場(株式市場)の充実 ベンチャーキャピタルの高い経営指導能力 エンジェルの存在 アメリカンドリームの実現 成功者が高く評価される文化
独立して失敗した場合	形式上の有限責任(無限責任) 再チャレンジ困難	実質上の有限責任 再チャレンジ可能
学生の就業意識		
項 目	日 本	ア メ リ カ
大企業志向	高い	低い
ベンチャー・中小企業志向	低い	高い
学生の意識	甘えの構造 無気力無関心 自由と身勝手の併存 堅実主義	個人主義 責任と義務 独立心旺盛 親の子離れ、子の親離れ

<sup>13</sup> 百瀬恵夫、森下正『ベンチャー型企業の経営者像』中央経済社1997年、17ページ

参考文献

百瀬恵夫『地域産業とコミュニティ』白桃書房、1986年

和辻哲郎『風土』岩波書店、1979年

百瀬恵夫、森下正『ベンチャー型企業の経営者像』中央経済社、1997年

朝日新聞1997年12月12日