

# 中小企業の成長と労働分配を促進する施策を提言

鍵になるのは

1. 資本の流動性
2. 人材の流動性
3. 経営の透明性

## なぜ中小企業か



### 中小企業の影響範囲は広い

99.7%が中小企業

約70%が中小勤務

大企業に対し中企業は85%、小企業で79%の給与水準

なぜ中小の成長は難しいのか

経営そのものの難易度

経営資源の不足

基礎経営力の不足

# 基礎経営力

## 特に不足を感じる要素

- ・ 成長意欲（法人の成長 < 個人の利益）
- ・ 中期的視野
- ・ マネジメント層 / 経営層の人材
- ・ データの蓄積と活用
- ・ 自動化・省力化

経営に必要と思われる基礎的な要素の不足が目立ち、これらなくしての経営は難易度が高いと感じる。

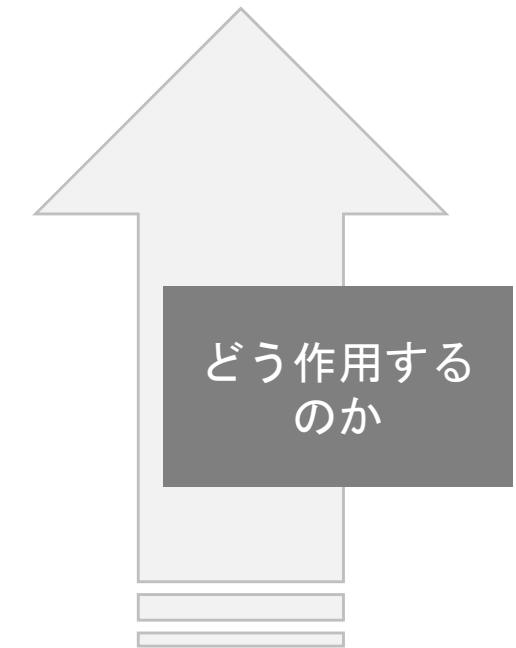
サービス / プロダクトの競争力などのように事業の根幹を成すものではないので、**外部からのサポートは可能**である。

## 課題

- ・ 成長意欲（法人の成長 < 個人の利益）
- ・ 中期的視野
- ・ マネジメント層 / 経営層の人材
- ・ データの蓄積と活用
- ・ 自動化・省力化

## 対応策

1. 資本の流動性
2. 人材の流動性
3. 経営の透明性



# 資本の流動性

先行する事業会社等からの出資は、チーム経営、データ活用、自動化・省力化などの実現に有効。



- ① 投資家のメリットが必要
- ② 企業側のリテラシーが必要
- ③ 投資家にとってのEXITが課題

投資としての収益性がないと  
拡張性を持てない



- ① SCOM（SMBに特化した投資ファンド）でSMB投資の収益性を実証
- ② 対話により解決可能
- ③ 非上場株のセカンダリーマーケット（PTS等）が必要

# 人材の流動性

マネジメント・経営を担える県外からの流入希望者は一定数存在



- ① 収入が著しく減少することが阻害要因に
- ② 希望する水準の求人が表面化しておらずマッチングしていない



- ① 待遇の向上
- ② 責任と権限の大きいポジションの求人を促進



- ① 昇給分の免税（雇用拡大促進税制では不足）
- ② 有期雇用の活用

# 経営の透明性

本来会社は経営者の私物ではないが、株主と経営者が同一であることから全権限が集中し、経営のブラックボックス化が常態化。



- ① 所有と経営の分離（概念のみでも十分）
- ② 開示責任と説明義務



- ① (PTS等による) 外部株主の招聘
- ② 助成金・補助金等の受理に、財務の開示を義務づけ  
もしくは監査・自主開示に対して減税等のインセンティブ設定