

# 大阪のベンチャー企業

大阪産業経済リサーチ&デザインセンター 主任研究員 工藤松太嘉・田中宏昌

## 1. オール大阪でベンチャー企業の育成環境を整備することの重要性

大阪の成長や関西経済をさらに発展させるためには、イノベーションの担い手としてのベンチャー企業を生み育てていく必要があります。大阪では、これまで販路開拓、技術支援、資金繰りなど公民が様々な支援を行い、ベンチャー企業が育った一方、東京圏への流出が懸念される状況にあります。

今後、さらにベンチャー企業を輩出するためには、大企業との連携機会の確保など、オール大阪で環境整備を行うことが重要であり、2018年7月、「大阪ベンチャーエコシステム推進連絡会議」を設置するなど、オール大阪による支援を推進しています。

そこで当センターでは、大阪府内におけるベンチャー企業の経営動向を把握するため、府内中小・ベンチャー企業を対象としてアンケート調査を実施しました。本稿では、主な調査結果を紹介します。

## 2. ベンチャー・ブームの変遷と大阪府の取組

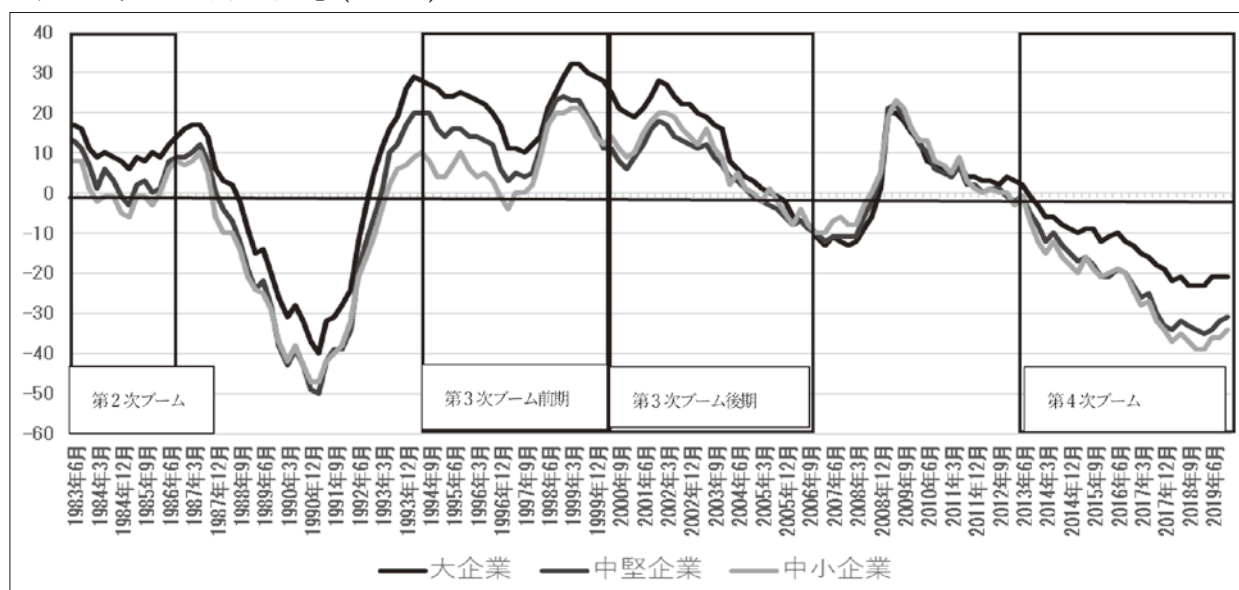
我が国はこれまで4度の「ベンチャー・ブーム」を経験しています。1970年代に第1次、1980年代に第2次、1995年頃からの第3次、そして2013年以降の第4次です。第1次から第3次までは「過剰流動性」と「景気の谷」「人材余剰」が重なり「ブーム」が発生し、大型ベンチャー企業の倒産や不祥事によって、「ブーム」が収束しました。第4次においては過去3回のブームとは異なり「人材不足」の状況で「ブーム」が発生しています(図表1)。

大阪府とベンチャー企業への支援の歴史は全国の自治体の中でも古く「ベンチャー・ビジネス融資制度」をはじめとして、研究開発型企業への補助金・融資制度、財団による間接ベンチャーキャピタル・インキュベータによる直接支援等の実施など、独自の施策を実施してきました。今後も、上記課題を解決すべく、さらなる施策構築が期待されます。

## 3. 大阪府内ベンチャー企業の現状

アンケート結果を分析すると、戦略の重視度に関

図表1 「雇用人員判断DI」(四半期)

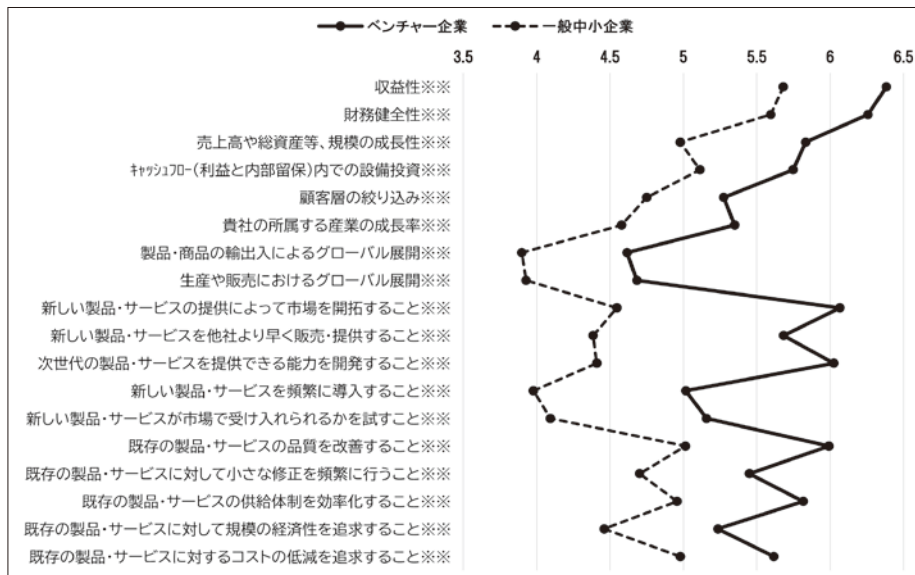


(出所)日本銀行「全国企業短期経済観測調査」より作成

注)プラス値は雇用人員が「過剰」、マイナス値は「不足」

するベンチャー企業と一般中小企業との比較では、全ての項目で統計的有意差がみられ、いずれもベンチャー企業の平均値が一般中小企業のそれを上回りました(図表2)。

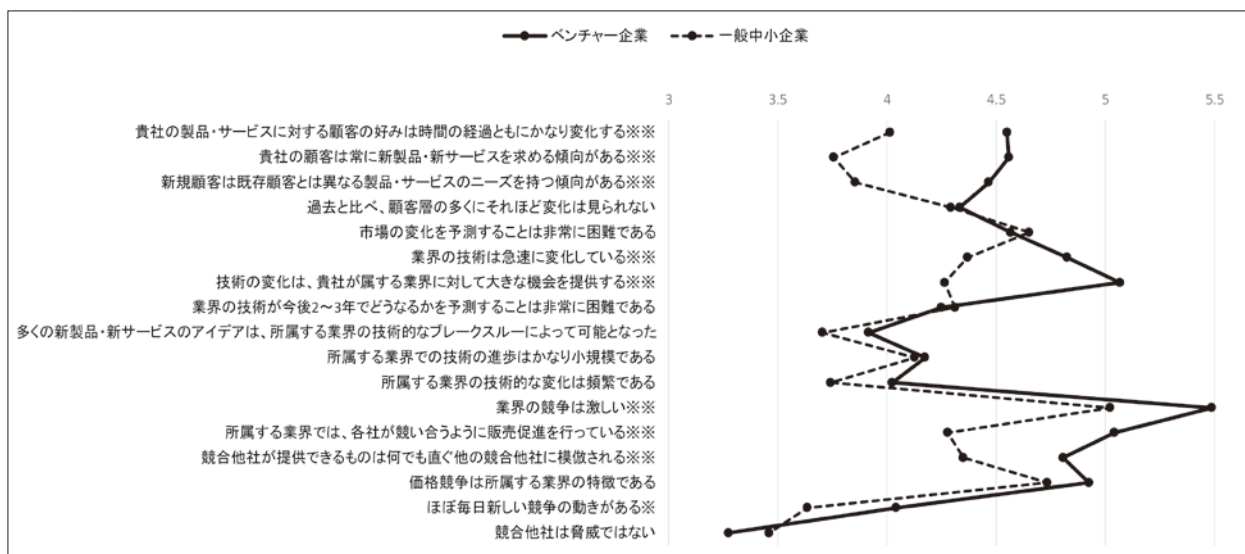
図表2 戦略の重視度



注) ※※は1%水準、※は5%水準(いずれも両側)でグループ間に統計的有意差があることを示している。以下同様。

また、ベンチャー企業の顧客は常に新製品・新サービスを求める傾向があり業界の競争は激しいものの、外部環境の不確実性を前向きに受け止め、企業理念やミッション、さらには戦略を明確にし、それらに基づいた組織設計並びに経営計画の下、高業績に導く意識を持ち行動している傾向にありました(図表3)。

図表3 外部環境の不確実性



i) ここではベンチャー企業を「創業期または急成長期にあるか、成長意欲を有し、起業家精神が旺盛な経営者による中小企業で、商品、サービス、あるいは経営システムに新規性がある企業」と定義しました。

ii) 調査の詳細は、大阪府商工労働部(2020)「大阪のベンチャー企業」(資料No.178)を参照。

※報告書全文は左記アドレスでご覧になれます。http://www.pref.osaka.lg.jp/aid/sangyou/sangyoukeizai.html

## 4. ベンチャー企業のさらなる輩出に向けて

これまで3度のベンチャー「ブーム」が起りましたが、いずれも「ブーム」で終わってしま

す。ベンチャー企業は地域経済を牽引する可能性を秘めており、その支援策は継続的になされるべきです。その際、ベンチャー企業経営者と中小企業経営者では戦略、意識、行動、組織構築に差異があり、従来の中小企業政策の延長ではない、ベンチャー企業の特성에応じた施策を講ずる必要があります。

ベンチャー企業の経営には高度な経営知識が必要です。ベンチャー企業

のさらなる輩出のためには、高度な経営知識を有したCEOの育成が不可欠です。グローバル・ベンチャー・エコシステムを有効に機能させるためにも、CEOの育成環境整備は必要です。

また、幹部社員や外部人材の補佐が弱いなかで、ベンチャーキャピタルをはじめとする利害関係者への事業説明は経営者に依存しています。次世代CEOを育成する意味でもCFO育成は重要です。