

特集

図で見る中小企業白書①

中小企業庁から2017年版中小企業白書が発表されました。今回の白書は2部構成で「第1部 [現状分析]平成28年度(2016年度)の中小企業の動向」「第2部 [テーマ別分析] 中小企業のライフサイクル」となっております。

第1部では、最近の中小企業の動向について、中小企業の景況が緩やかな改善傾向にあるものの、改善の度合いは企業規模や組織形態などによって異なることに加えて、設備投資や売上高の伸び悩みといった課題に直面していることを明らかにした上で、中小企業のライフサイクルと生産性及び中小企業の雇用環境と人手不足の現状について分析を行っています。

第2部では、中小企業のライフサイクルに着目し、起業・創業、事業の承継及び新事業展開による成長について分析を行っています。起業・創業については、起業前の起業希望者・起業準備者は性別や年齢等によって様々な課題を抱えており、また起業後についても、円滑に成長を遂げるためには各成長段階において適切な資金調達や人材確保等に取り組むことが重要であることを示しています。事業の承継については、経営者が事業承継の準備に着手する上では、周囲からの働きかけが重要であること、事業承継や事業の譲渡・売却・統合(M&A)の検討に当たっては課題が多く、対策・準備が進んでいないため、専門家と連携しながら多様な課題に対応できる支援体制の構築が必要であること、廃業の際、自社の事業や資産を他社に譲りたいと考えている者もいるため、こうした経営資源が次世代に引き継がれる循環を形成していくことが重要であることを示しています。新事業展開については、経営資源に限りのある中小企業においては、今後の成長に向けて、外部リソースの活用も視野に入れながら新事業展開を積極的に実施していくことが重要であること、IoT等の新技術やシェアリングエコノミーといった新たな経済の仕組みについて、活用している企業は少ないものの、売上高増加や業務コスト削減等の効果を感じていることから、中小企業にとって成長の機会につながることを示しています。

また、ライフサイクルの各ライフステージで共通課題となっている人材に着目し、人材確保に成功している中小企業は、採用の際に自社の経営方針を明確にした上で求める人材を的確に把握し、様々な採用手段を活用していること、職場環境の見直しや業務プロセスの改善を行いながら多様な人材を雇用する、IT化や省力化、外部資源を有効に活用すること等により、人材不足の中でも成長に取り組むことが重要であることを示しています。

本誌では、今月と来月の2回に亘って、白書の概要を掲載します。

なお、中小企業庁のホームページに全文が掲載されておりますので、詳細については下記をご参照ください。

<http://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/>

【現状分析 1-1】中小企業・小規模事業者の現状①

- 中小企業の経常利益は過去最高水準にあり、景況感も改善傾向。

図1 経常利益の推移

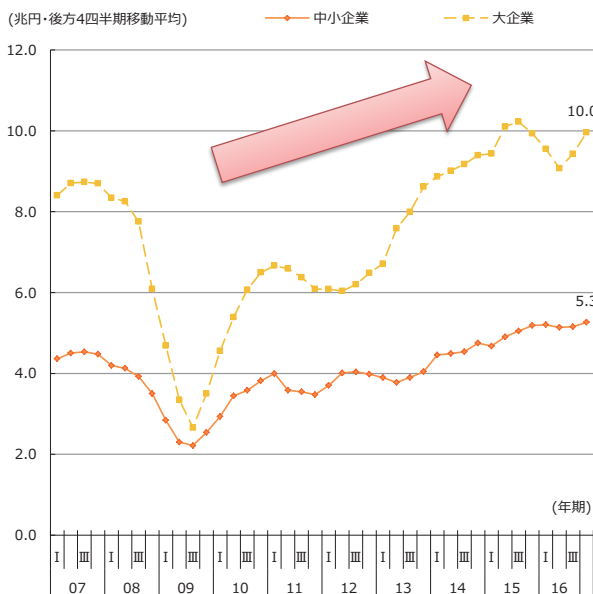


図1:財務省「法人企業統計調査季報」
(注) ここでいう大企業とは資本金10億円以上の企業、中小企業とは資本金1千万円以上1億円未満の企業とする。

図2 業況判断DIの推移

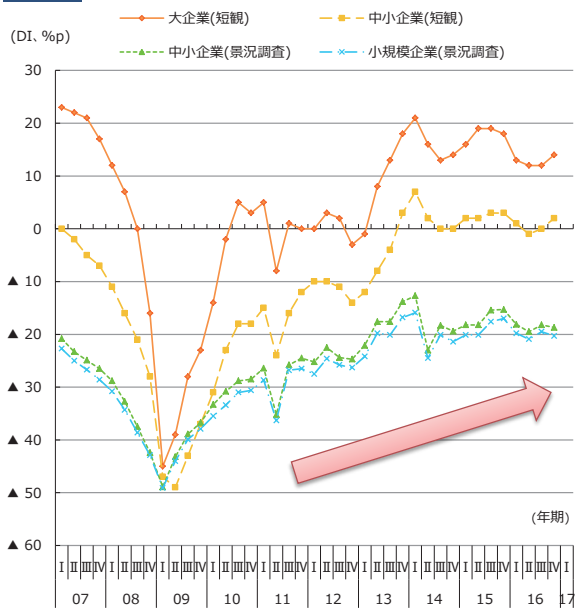


図2:日本銀行「全国企業短期経済観測調査」、中小企業庁(独)中小企業基盤整備機構「中小企業景況調査」
(注) 日銀短観では、大企業とは資本金10億円以上の企業、中小企業とは資本金2千万円以上1億円未満の企業をいう。

【現状分析 1-2】中小企業・小規模事業者の現状②

- 中小企業の売上高、生産性は伸び悩んでいる。

図1 売上高の推移

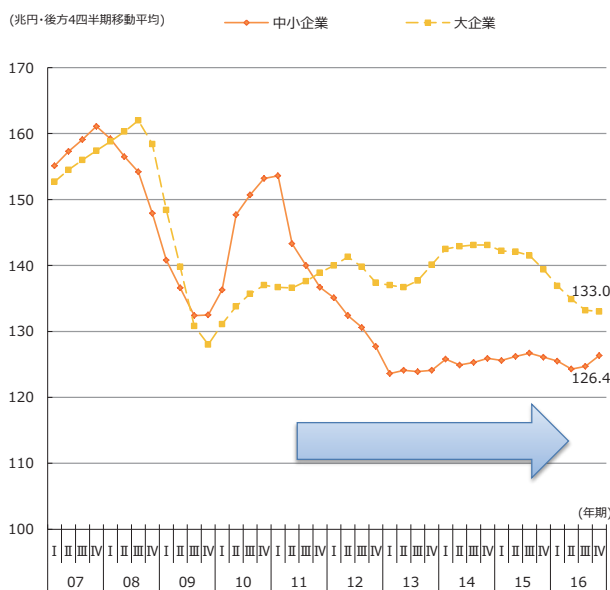


図1:財務省「法人企業統計調査季報」
(注) ここでいう大企業とは資本金10億円以上の企業、中小企業とは資本金1千万円以上1億円未満の企業とする。

図2 規模別労働生産性の推移

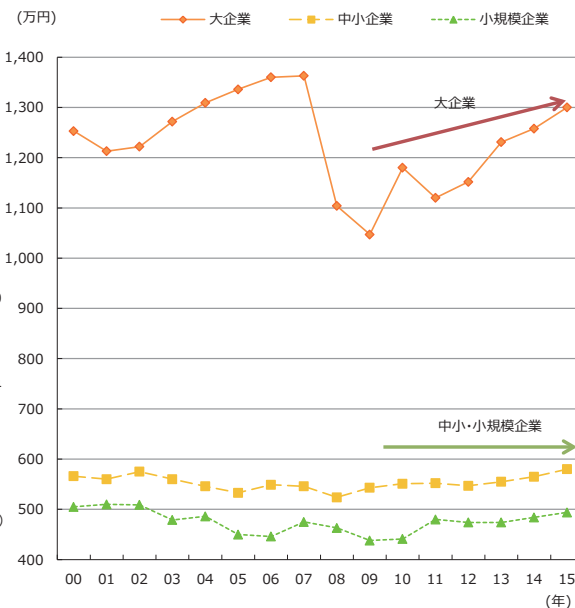


図2:財務省「法人企業統計調査年報」
(注) ここでいう大企業とは資本金10億円以上、中小企業とは資本金1千万円以上1億円未満、小規模企業とは資本金1千万円未満の企業とする。

【現状分析 1-3】中小企業の現状③ ～取引適正化の取組～

- 大企業の経常利益は大きく改善しており、中小企業との格差が拡大している。
- こうした状況の改善のため、下請中小企業と親事業者の適正な取引を普及定着させ、賃上げできる環境の整備を図るための取組を推進。

図1 経常利益の推移

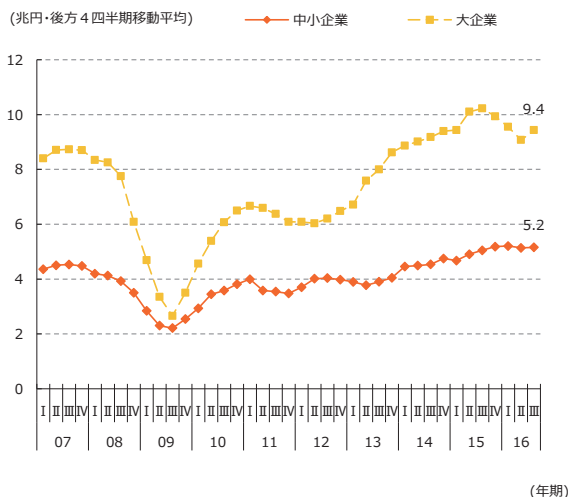


図1:財務省「法人企業統計調査季報」
(注) ここでいう大企業とは資本金10億円以上、中小企業とは資本金1千万円以上1億円未満とする。

図2 取引適正化に向けた取組 (世耕プラン)

- ①業種横断的なルールの明確化・厳格な運用
 - 「不適正な原価低減活動」や「金型の保管コストの押しつけ」等の違反行為事例を、66事例から141事例に大幅に追加。
 - 親事業者と下請事業者の望ましい取引慣行として、「生産性向上等への協力」等を追加。
 - 親事業者のうち大企業は、下請代金の支払いを可能な限り現金で行う等、率先して取り組む。
- ②業種別の自主行動計画の策定等
 - 下請ガイドライン策定業種のうち、まずは自動車等の業種に対して、サプライチェーン全体での「取引適正化」と「付加価値向上」に向けた自主的な行動計画の策定と着実な実行を要請し、フォローアップ。平成29年3月末現在、8業種13団体が策定。
- ③取引調査員 (下請Gメン) による訪問調査
 - 新たに下請Gメンを配置し、年間2,000件以上、下請中小企業へのヒアリングを実施し、適正取引に向けた取組に生かす。

【現状分析 2-1】中小企業のライフサイクルと生産性① (開廃業等による企業数の変化)

- 企業数全体は減少傾向にあり、2009年から2014年にかけて39万者減少。小規模事業者の廃業が特に影響している。
- 結果として、小規模企業が減少し、中規模企業が増加。

図1 企業数の推移

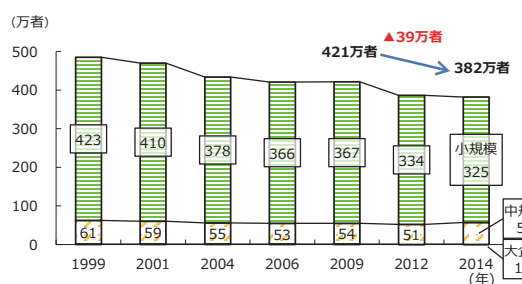


図2 開業・廃業の内訳 (2009-2014年)

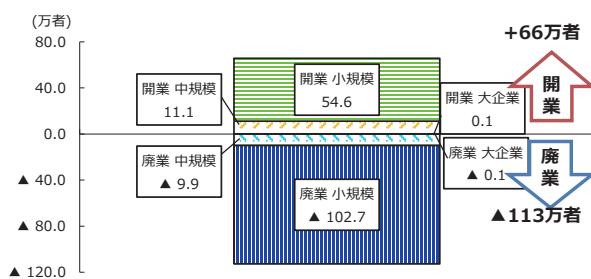
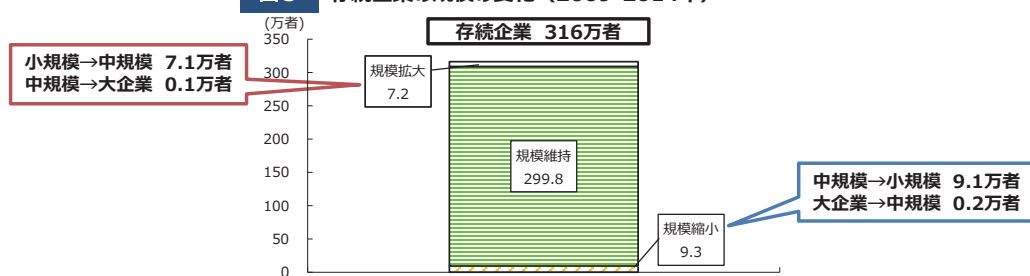


図3 存続企業の規模の変化 (2009-2014年)



(注) 「規模維持」の企業の中には、2009年時点で存在が確認されなかったものの、分社化や統計精度の向上により2014年時点で存在が確認された約11万者の企業を含み、2009年時点で存在が確認されたものの、2014年時点で、合併等で企業数が減少した4万者分は含まない。

図1-3:総務省「経済センサス-基礎調査」「経済センサス-活動調査」「事業所・企業統計調査」再編加工

【現状分析 2-2】中小企業のライフサイクルと生産性②（開廃業等による従業者数の変化）

- 2009年から2014年にかけて全体の従業者数は横ばいで推移する中で、中規模企業で働く人は増加。特に中規模企業の開業による増加の影響が大きい。
- 1者あたり従業者数で見ても、中規模企業で特に増加。

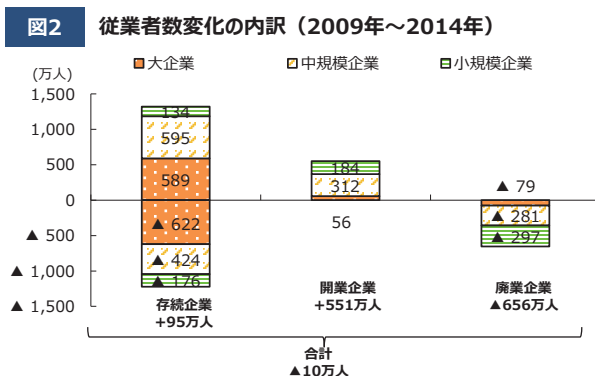
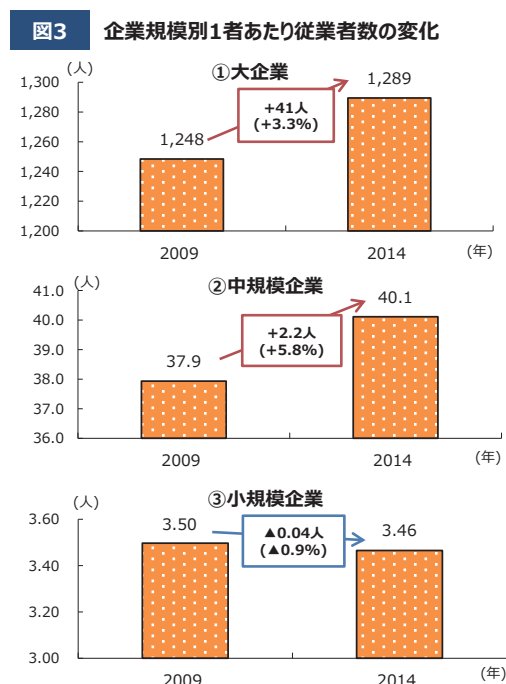
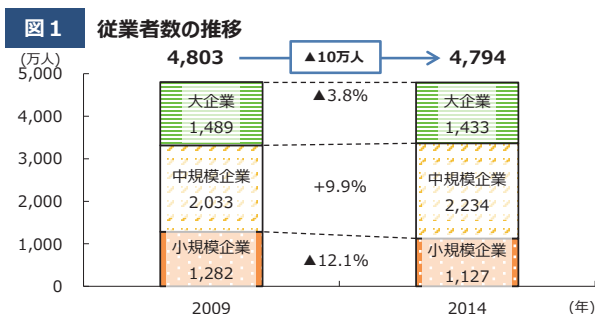
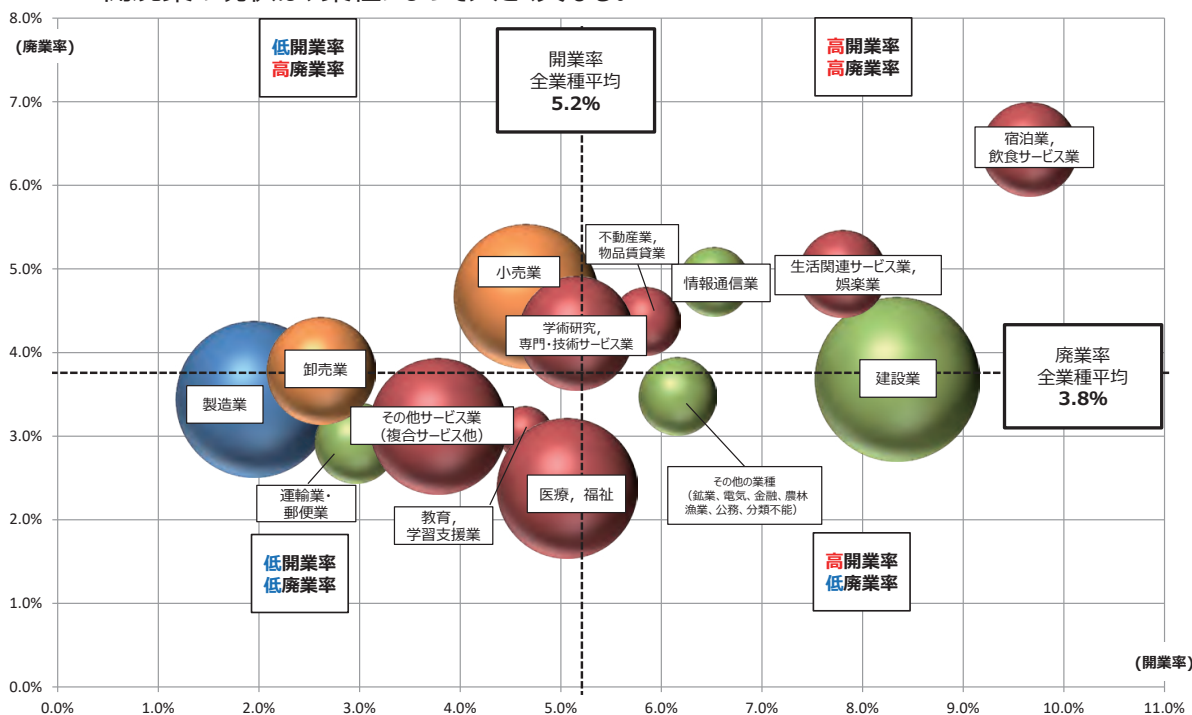


図1-3: 総務省「経済センサス-基礎調査」「経済センサス-活動調査」「事業所・企業統計調査」再編加工

【現状分析 2-3】中小企業のライフサイクルと生産性③（業種ごとの開廃業率・2015年度）

- 開廃業の現状は、業種によって大きく異なる。



資料：厚生労働省「雇用保険事業年報」
 (注)1.雇用保険事業年報による開業率は、当該年度に雇用関係が新規に設立した事業所数/前年度末の適用事業所数である。
 2.雇用保険事業年報による廃業率は、当該年度に雇用関係が消滅した事業所数/前年度末の適用事業所数である。

【現状分析 2-4】中小企業のライフサイクルと生産性④（廃業の現状）

- 中小企業の経営者年齢は高齢化しており、倒産件数は減少しているが、休廃業・解散企業数は過去最多。
- 休廃業・解散企業のうち、経営者が60歳代以上、80歳代以上の企業の割合は過去最高。

図1 中小企業の経営者年齢の分布（年代別）

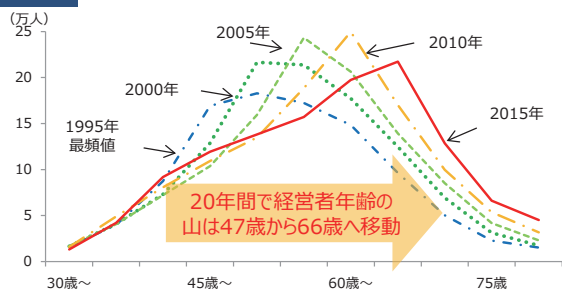


図1: (株)帝国データバンク「COSMOS2企業概要ファイル」再編加工
(注) 最頻値とは、各調査年で最も回答の多かった値を指す。

図3 休廃業・解散企業の経営者年齢

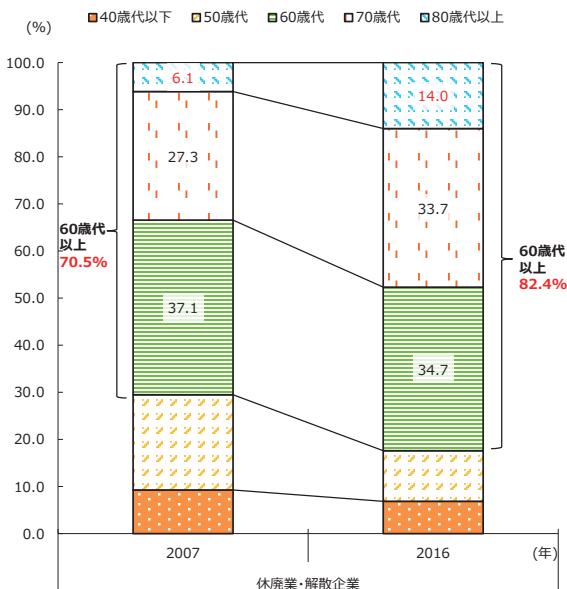


図2 休廃業・解散件数、倒産件数の推移

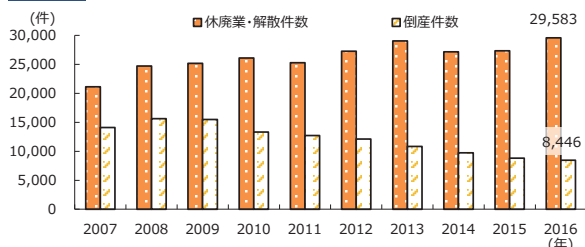


図2-3: 東京商工リサーチ「2016年休廃業・解散企業動向調査」

【現状分析 2-5】中小企業のライフサイクルと生産性⑤（ライフサイクルと生産性の関係①）

- ライフサイクルの各要素の動向が、中小企業全体の生産性に及ぼす影響を分析。
- 開業企業は生産性を押し上げているが、直近の押し上げ効果は縮小。生産性の高い既存企業がシェアを拡大して全体を押し上げている。一方で、既存企業生産性の低下や、生産性の高い企業の倒産・廃業が全体の生産性を押し下げている。

図1 生産性変化の要因分解

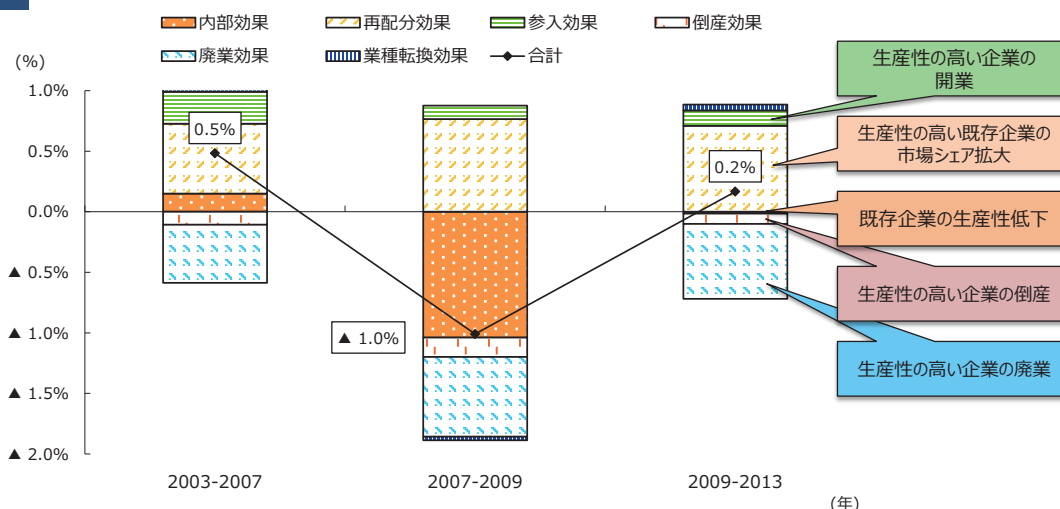


図1: 中小企業庁委託「平成28年度中小企業の新陳代謝に関する分析に係る委託事業」(2016年12月、(独)経済産業研究所)
(注)1. ここでいう生産性とは、全要素生産性とする。全要素生産性とは、労働や資本がそれぞれ変化しただけで、全体として付加価値がどの程度変化するかを示すもの。
2. 業種転換効果とは、企業が業種転換することで、全体の生産性を押し上げる/押し下げる効果を示す。
3. 一般社団法人CRD協会が会員(信用保証協会及び金融機関)から提供を受けた取引先中小企業の財務データ等を使用。

【現状分析 3-1】中小企業の雇用環境と人手不足の現状①

- 中小企業では、人手不足感が強まっており、有効求人倍率も高いが、特に規模の小さな中小企業で従業者数が減少している。背景には、職種や賃金等のギャップがある。

図1 従業者数過不足DIの推移

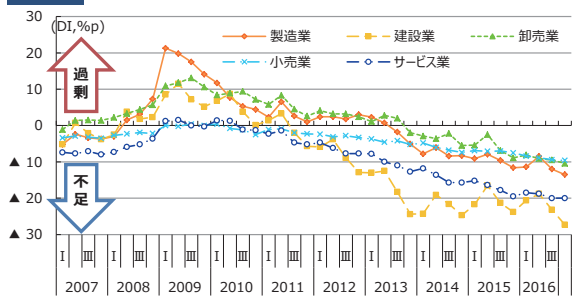


図1：中小企業基盤整備機構「中小企業庁」中小企業景況調査 (年次)

図2 従業者規模別雇用者数の推移

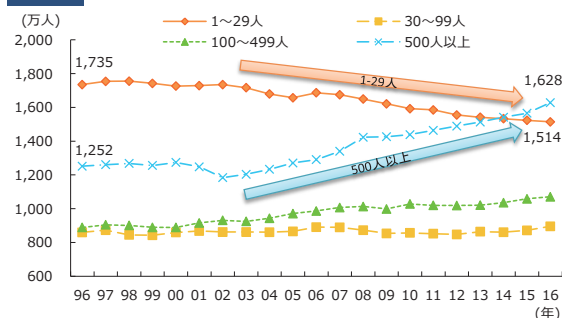


図2：総務省「労働力調査」

図3 職種別有効求人・求職者数の差

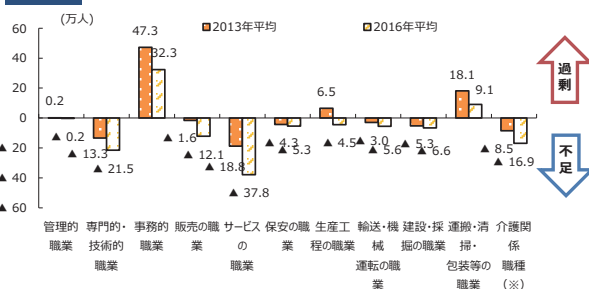


図3：厚生労働省「一般職業紹介状況」
 (注)1.「農林漁業の職業」「分類不能の職業」を除いて表示している。
 2.「介護福祉職」は、平成23年改訂「厚生労働省職業分類」に基づく「福祉施設指導専門員」、「その他の社会福祉の専門的職業」、「家政婦(夫)」、「家事手伝い」、「介護サービスの職業」の合計であり、それぞれ「専門的・技術的職業」「サービスの職業」から抽出した数値である。

図4 規模別給与額の推移

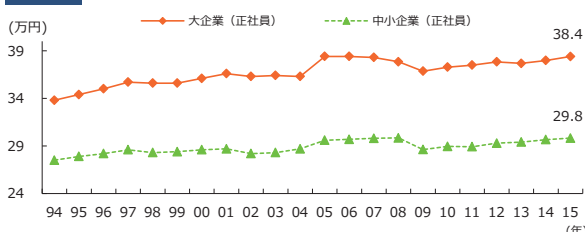


図4：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」再編加工
 (注)1.「正社員」の額は、2004年以前は、雇用期間の定め無し的一般労働者を集計しており、2005年以降は、一般労働者のうち、事業所で「正社員」と雇用している者を集計している。
 2.給与額は、「きまって支給する現金給与額」であり、各年の6月分として支払われた給与額で基本給と、あらかじめ定められている諸手当の合計額をいし、残業代を含む。
 3.「企業全体の常用労働者数」が299人以下(卸売業、サービス業、小売業、飲食店は99人以下)の企業を中小企業、中小企業以外の企業を大企業とする。

【現状分析 3-2】中小企業の雇用環境と人手不足の現状② (多様な人材の活用状況)

- 規模の小さな企業ほど、女性やシニアといった多様な人材を積極的に活用。
- 中核人材として活用又は活用を検討する中小企業も多い。

図1 従業者規模別に見た、雇用者の男女別割合

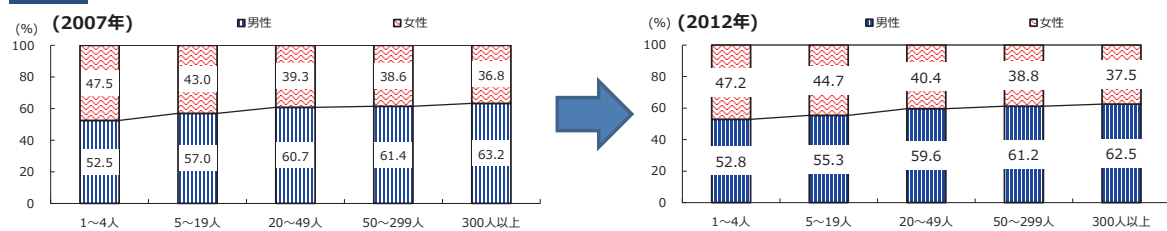


図2 従業者規模別に見た、雇用者の年齢構成割合

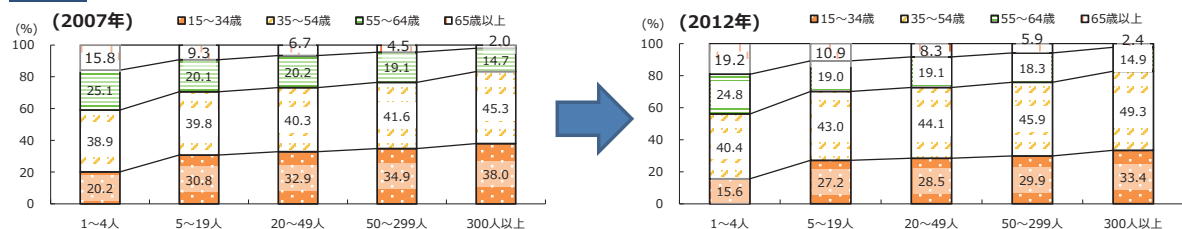


図3 多様な人材の中核人材としての活用状況 (中小企業)

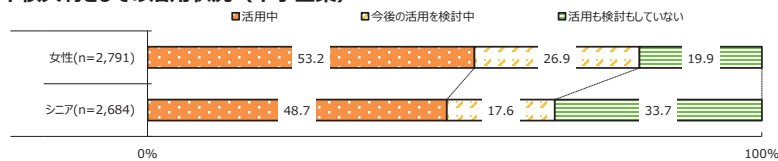


図1.2：総務省「平成19年就業構造基本調査」「平成24年就業構造基本調査」
 図3：中小企業庁委託「中小企業・小規模事業者の人材確保・定着等に関する調査」(2016年11月、みずほ情報総研(株))