

「中小企業の位置付けと経営課題」

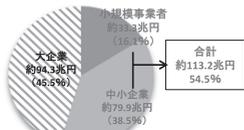
2018年5月21日
日本商工会議所
専務理事 石田 徹

1. 中小企業の位置付け

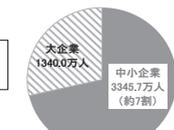
(1) わが国における中小企業の役割

- 全国企業382万社の99.7%を占める中小企業は、わが国の付加価値の5割超、雇用の7割を創出。
- また、給与から発生する所得税や、社会保険料の事業主拠出分をみると、中小企業は約4割を占めており、わが国における財政・社会保障制度の屋台骨を支えている。

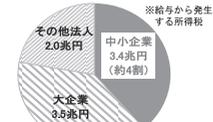
【図表 1】
付加価値額に占める中小企業の割合



【図表 2】
雇用者数に占める中小企業の割合



【図表 3】
所得税に占める中小企業の割合



【図表 4】
社会保険料に占める中小企業の割合

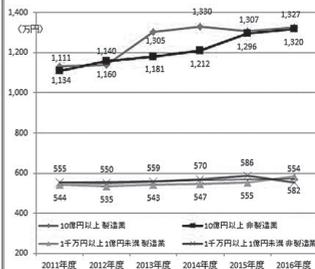


出典：「2016年版中小企業白書」「平成26年経済センサス」「平成26年民間給与実態調査」等 再編加工

(2) 日本経済の持続的成長のためには生産性向上が不可欠

- 労働力人口が減少する中で、1%程度に低迷する潜在成長率を高めるには生産性向上が不可欠。
- 中小企業の労働生産性は大企業の2分の1以下で、この引上げが鍵。

【図表 5】
労働生産性（従業員一人あたり付加価値額）の推移



出典：「法人企業統計」

中小企業の位置付けと経営課題

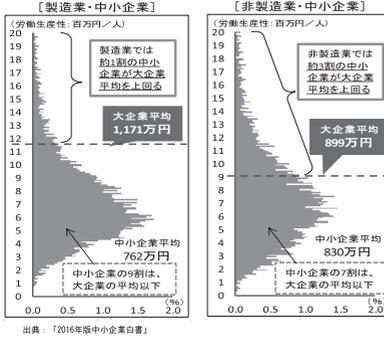
1. 中小企業の位置付け

(3) 大企業の生産性を上回る中小企業

- 大企業の生産性の水準を上回っている中小企業（従業員50人未満もしくは資本金または出資金3,000万円未満の会社を除く）は、製造業で約1割、非製造業で約3割。
- こうした企業の共通項は、ITや設備投資などに積極的であることが挙げられる。

【図表6】

大企業の労働生産性を超える中小企業の分布



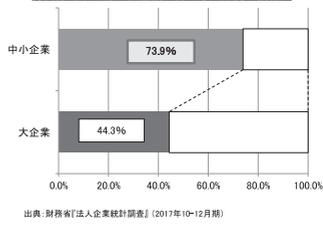
(4) 中小企業と大企業の格差は拡大

- 大企業と中小企業の売上高経常利益率の差は、5年前は1.9%（大企業5.0%、中小企業3.1%）だったが、直近では3.8%（大企業8.0%、中小企業4.2%）に拡大。

売上高経常利益率	アベノミクス前 2012年10-12月期	最新 2017年10-12月期
大企業	5.0%	8.0%
中小企業	3.1%	4.2%

【図表7】

労働分配率（付加価値額に占める人件費の割合）

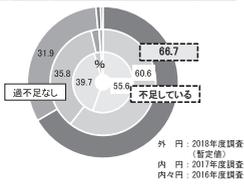


2. 人手不足の現状

(1) 中小企業の人手不足は年々深刻化

- 人手不足を訴える中小企業の割合は年々増加。2018年度調査で「人手不足」と回答した企業は66.7%。

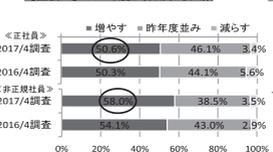
【図表8】 中小企業における人手不足の状況



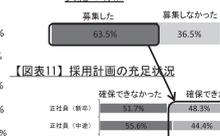
(2) 中小企業は採用に積極的だが計画どおり確保できず

- 2017年度採用予定人数を聞いたところ、「正社員を増やす」中小企業は50.6%で前年度比横ばい、「非正規社員を増やす」中小企業は58.0%で前年度比4ポイント増加。
- 一方、2016年度に募集を行った企業のうち、計画どおりの人数を確保できた中小企業は5割に満たない。

【図表9】 2017年度に採用する人数

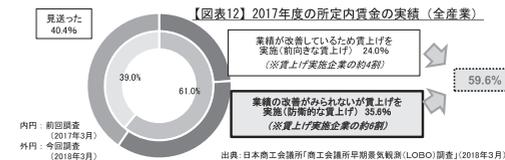


【図表10】 2016年度における人員募集実施の有無



(3) 4年連続で中小企業の約6割が賃上げ

見送った 40.4%

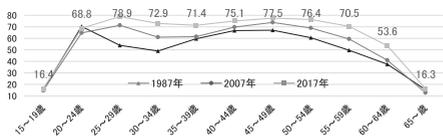


3. 多様な人材の活用

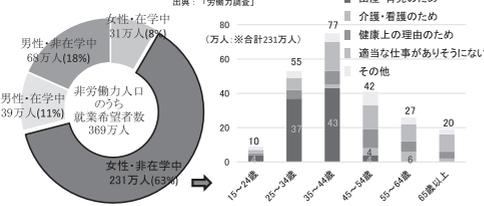
(1) 女性の労働参画に関する現状認識

- 女性の就業率(25歳～44歳)は、1987年から2017年までの30年間に57.89%から74.4%と16.6ポイント上昇。近年の上昇率は顕著であり、M字カーブの底は大幅に上昇し窪みが浅くなるとともに、全体的に上方へ大きくシフトしている。
- 女性の労働参画は着実に進みつつあるが、女性の非労働力人口2,803万人(2017年)のうち就業希望者(在学中を除く)は231万人いることから、さらなる労働参画が期待される。

【図表13】女性の年齢階級別就業率の推移



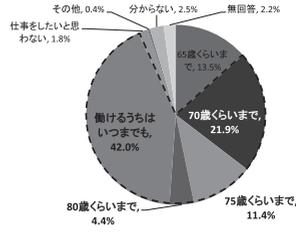
【図表14】年齢別・非求職理由別、非労働力人口のうち就業を希望する女性の数(2017年)



(2) 高齢者の活用

- 労働力人口総数に占める65歳以上の割合は年々上昇し、平成28年時点では11.8%。内訳は、65～69歳以上の者が450万人、70歳以上の者が336万人。
- 就労希望年齢は、「働けるうちはいつまでも」が最多。「70歳以上」をみても、約8割に達する。

【図表15】就労希望年齢(60歳以上で現在仕事をしている人の意向)



出典：内閣府「2017年度高齢社会白書」

3. 多様な人材の活用

(3) 外国人材の活用

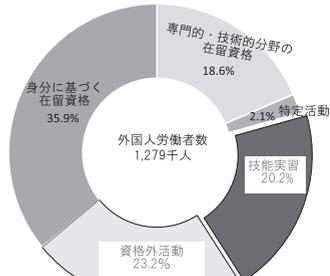
- わが国の人手不足が深刻化する中、外国人材に対する期待と関心がこれまでになく高まっている。昨年10月末現在、外国人労働者を雇用している事業所数は約20万カ所、外国人労働者数は約128万人であり、近年、右肩上がりの状況が続いている。
- 外国人労働者数を在留資格別に見ると、「留学(資格外活動)」や「技能実習」といった原則、就労が認められていない在留資格で就労している者が4割以上であり、年々増加している。

【図表16】外国人労働者数、外国人雇用事業所数の推移



出典：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況まとめ」(2017年10月末現在)

【図表17】在留資格別外国人労働者数



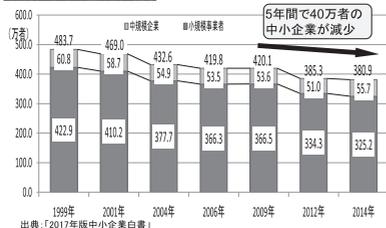
出典：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況まとめ」(2017年10月末現在)

4. 事業承継

(1) 中小企業数の減少

- 中小企業数は年々減少しており、2009年から2014年の5年間で40万者が減少。また、開業率は海外に比べて低い。

【図表18】 中小企業数の推移



【図表19】 開業率・廃業率の国際比較(調査年)

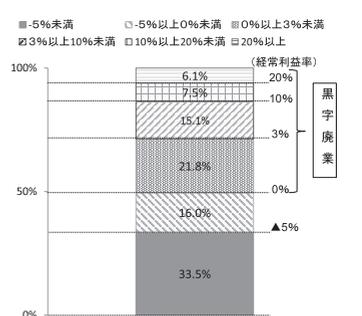
	日本	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス
開業率(調査年)	14.6 (2012-14)	9.3 (2011)	14.3 (2015)	7.3 (2014)	12.4 (2015)
廃業率(調査年)	16.1 (2012-14)	10.0 (2011)	9.4 (2015)	7.6 (2014)	5.4 (2015)

出典：経済センサス、「2017年版中小企業白書」

(2) 黒字にも関わらず廃業する企業も存在

- 廃業企業の5割は黒字廃業が占めている。
- 中小企業の技術・ノウハウの途絶、産業集積の衰退等を引き、新たな成長の芽を摘みかねず、わが国経済にとって大きなマイナス。

【図表20】 休廃業・解散企業の売上高経常利益率



出典：株式会社「2016年「休廃業・解散企業」動向調査」再掲・加工 (2017年版中小企業白書)

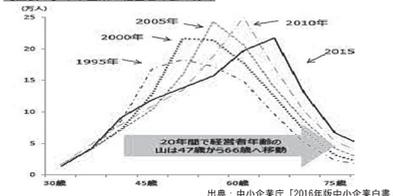
※2013～2015年に休廃業・解散した企業(※約60～70万者と推計)のうち、廃業直前の売上高経常利益率が判明している企業約1000者のデータをもとに作成。

4. 事業承継

(3) 廃業の理由は後継者不足

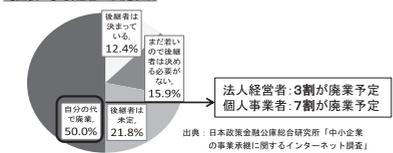
- 中小企業経営者の年齢のピークは20年間で約20歳上昇し、66歳に達している。
- 60歳以上の経営者のうち、廃業(50.0%)と後継者未定(21.8%)を合わせると7割に達する。特に個人事業主は、約7割が「自分の代で事業を止めるつもり」と回答している。

【図表21】 中小企業の経営者年齢の分布



出典：中小企業庁「2016年版中小企業白書」

【図表22】 後継者の決定状況

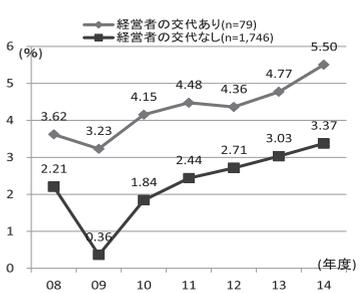


法人経営者：3割が廃業予定
個人事業主：7割が廃業予定
出典：日本政策金融公庫総合研究所「中小企業の事業承継に関するインターネット調査」

(4) 経営者の世代交代は生産性向上に寄与

- 経営者が交代した中小企業は、経営者が交代しない中小企業と比べて、経常利益率が高い傾向にある。

【図表23】 経営者交代による経常利益率の違い



(注)「経営者の交代あり」は、2007年度時点で経営者年齢が55～64歳の中小企業で、経営者の交代が2007年度内に発生した企業の平均値を算出したもの。

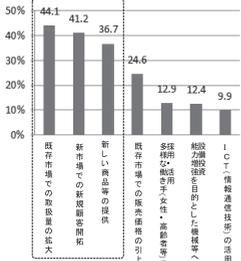
出典：湘南電子データバンク「COSSM1(企業業績財務ファイル)」、「COSSM2(企業経費ファイル)」再編加工

5. 生産性向上

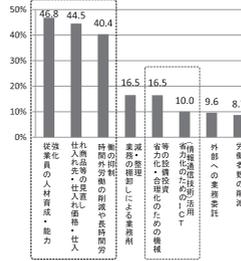
(1) 中小企業の生産性向上(売上増加・コスト削減)に向けた取り組み

- 売上増加、収益力の向上に向けた取り組みは、「既存市場での取扱量の拡大」が44.1%、「新市場での新規顧客開拓」が41.2%、「新しい商品の提供」が36.7%と続く。
- コスト削減では、「従業員の人材育成・能力強化」が46.8%、「仕入先・仕入価格・仕入商品等の見直し」が44.5%、「時間外労働の削減、長時間労働の抑制」が40.4%と続く。
- 一方で、能力増強や省力化のための機械等の設備投資、ICTの活用はまだ少ない。

【図表24】売上増加等に向けた取り組み



【図表25】コスト削減に向けた取り組み

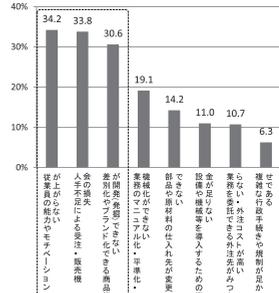


出典：日本商工会議所「商工会議所早期景観観測（L O B O）調査」（2016年8月）

(2) 生産性向上に取り組む上での課題

- 生産性向上に取り組む上での課題点は、「従業員の能力やモチベーションが上がる」が34.2%、「人手不足による受注・販売機会の損失」が33.8%となり、中小企業では、人材育成ならびに人材採用への課題が浮き彫りになった。

【図表26】生産性向上に取り組む上での課題点



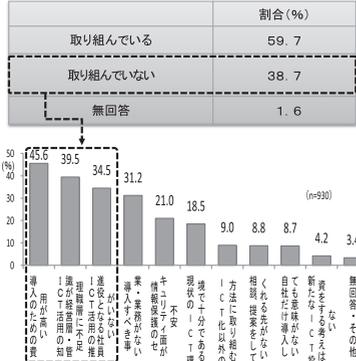
出典：日本商工会議所「商工会議所早期景観観測（L O B O）調査」（2016年8月）

5. 生産性向上

(3) ICT化が進まない理由

- ICT化が進まない理由として、導入費用の高さと、推進するための人材や知識の不足を挙げている。

【図表27】ICT化への取り組み状況と取り組みが滞っていない理由

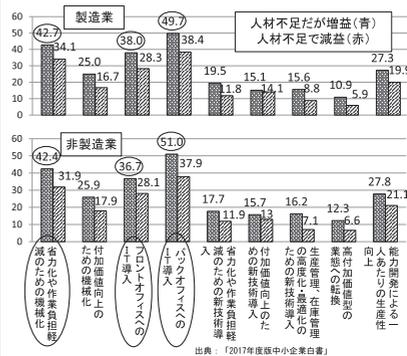


出典：日本商工会議所「人手不足に関するアンケート調査」（2016年6月）

(4) 「IT導入・機械化」が生産性向上に不可欠

- 人手不足の中でも増益の企業では、約5割が「バックオフィスへのIT導入」、約4割が「機械化」、「フロントオフィスへのIT導入」に取り組んでおり、減益の企業よりその割合が高い。

【図表28】人材不足企業の企業価値維持・向上のための取り組み



出典：「2017年度版中小企業白書」