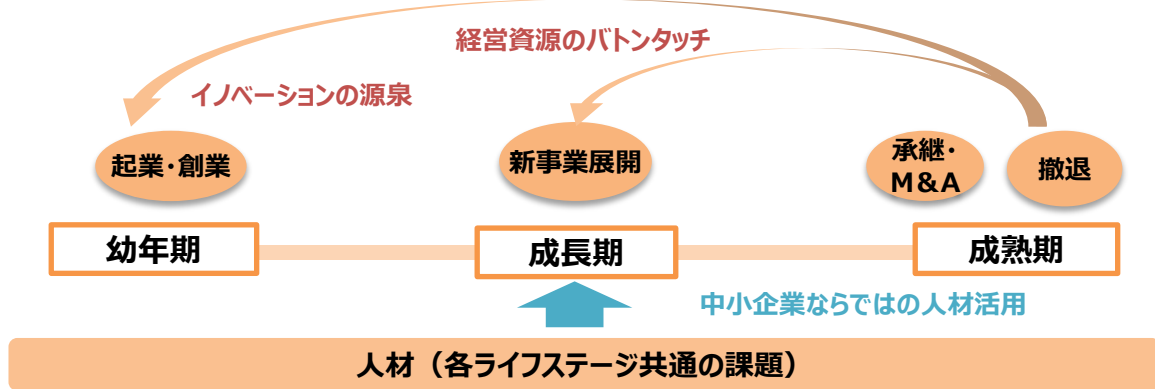


2017年版 中小企業白書・小規模企業白書 要約

1 2017年版白書のテーマ：中小企業のライフサイクル

- 中小企業の景況は緩やかな改善傾向にあるが、新規開業の停滞、生産性の伸び悩みに加えて、経営者の高齢化や人材不足の深刻化といった構造的な課題が進行中。
- こうした状況の中、起業・創業によりイノベーションが起こり、既存企業は成長を目指し、事業や経営資源（撤退企業を含む）が円滑に次世代に引き継がれるというライフサイクルが重要。各ライフステージで共通課題となる人材不足と併せて課題を分析。



2 開廃業等による企業数及び従業者数の変化

- 09年から14年にかけて中小企業数は39万者減少し、小規模事業者の廃業が特に影響。中規模企業数は増加。中規模企業の従業者数は増加しており、1者当たりの伸びも大きい。

図1 中小企業数の推移

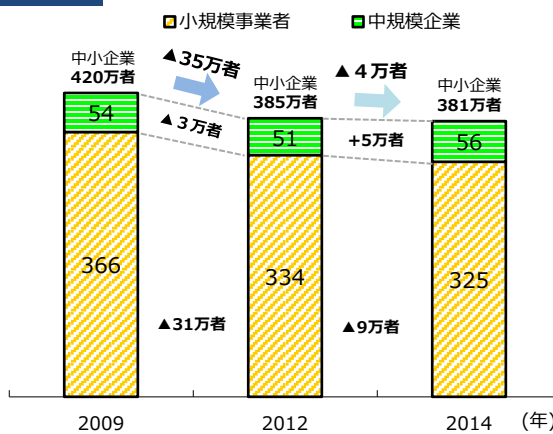


図2 休廃業・解散件数、倒産件数の推移

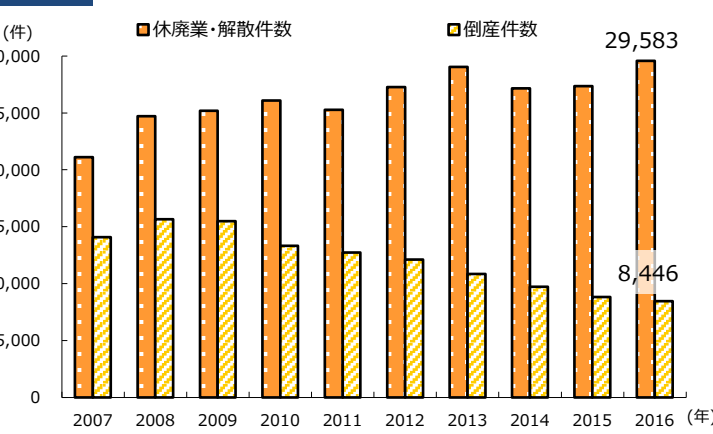


図3 従業者数の推移

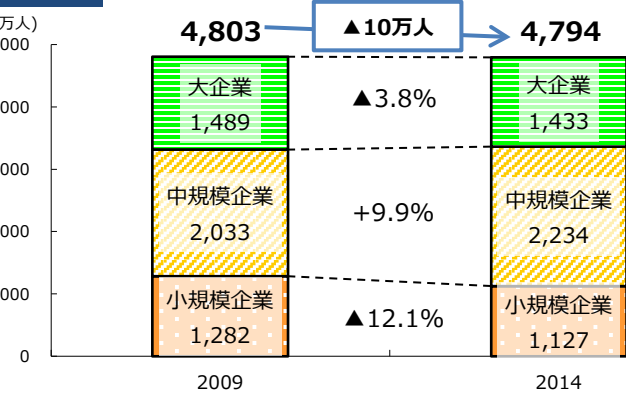
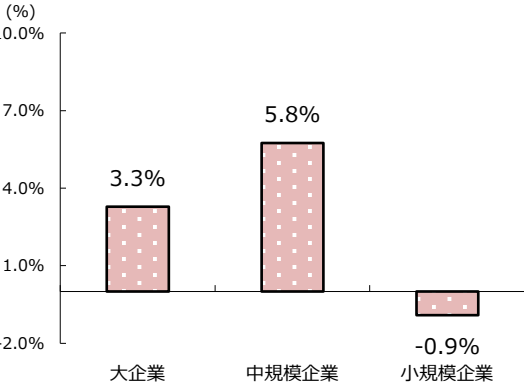


図4 規模別1者当たり従業者数の伸び率(09-14年)



3 ライフサイクルと中小企業の実産性の関係

- 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リーマン・ショック以前に比べて縮小。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。他方で、既存企業の実産性の低下や、生産性の高い企業の倒産・廃業企業が全体の生産性を押し下げている。
- 廃業による生産性押し下げのうち、M&Aや海外移転等と思われるものを除いても、全廃業企業の半数が、生産性を大きく押し下げている。こうした企業は、存続企業と比べて、従業員数及び売上高は小さいが、利益率は高い。他方で後継者決定率が相対的に低く、こうした企業の後継者不足による廃業を減らすことが重要。

図5 生産性変化の要因分解

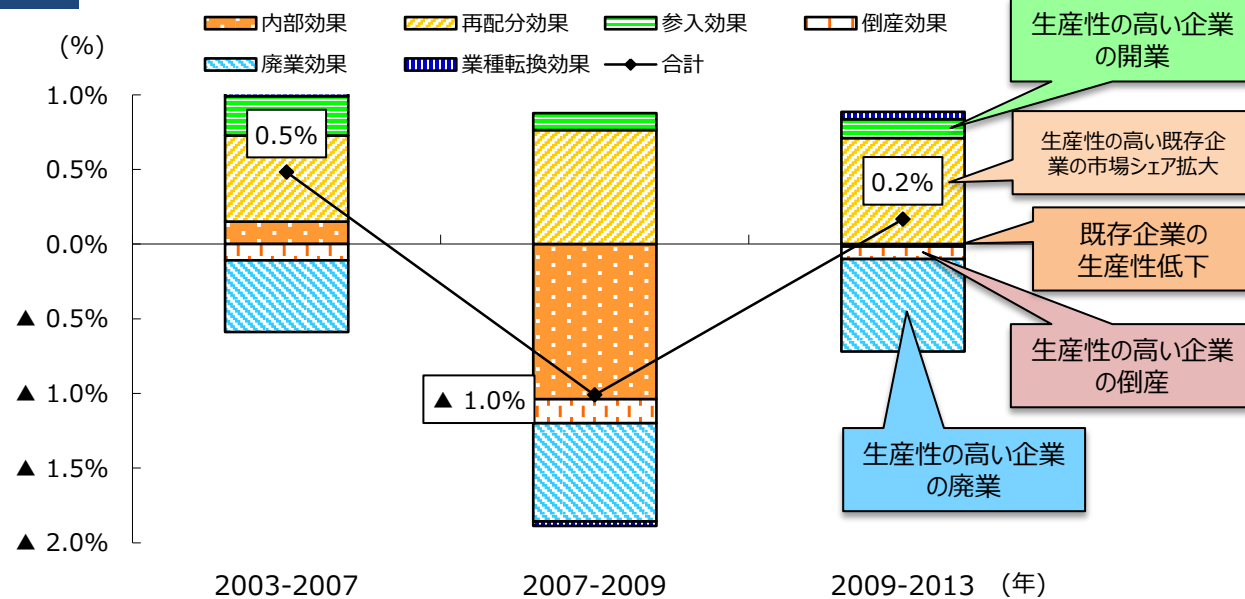
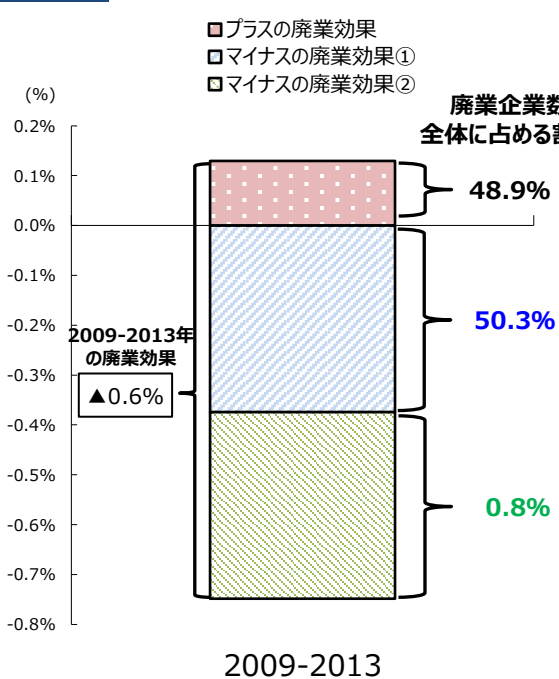


図6 廃業効果の内訳



廃業企業の平均の特徴(経営指標)

	廃業企業 マイナス① 50.3%	廃業企業 マイナス② 0.8%	(参考) 存続企業
従業員数	6.4人	94.5人	11.2人
売上高	1.9億円	65.9億円	3.4億円
売上高伸び率	0.55%	3.54%	1.4%
経常利益率	3.93%	4.95%	1.9%
固定資産伸び率	1.0%	8.0%	3.9%
後継者決定率	42.0%	41.7%	45.0%

後継者不足による
廃業の可能性

廃業でなく
M&Aや移転の可能性

(注) ここでの「中規模企業」とは、中小企業基本法上の中小企業のうち、同法上の小規模企業には当てはまらない企業をいう。

4 起業・創業

- 起業のきっかけとして、周囲の勧めや周囲の起業家の存在の影響が大きい。
- 起業後の課題は、成長段階が進むにつれて資金調達から人材確保へと変化。
- 成長タイプ^o（高成長型・安定成長型・持続成長型）と成長段階に応じた支援が必要。

図1 起業家が起業に関心を持ったきっかけ

		第1位	第2位	第3位
40代以下	男性 (n=961)	周囲の起業家・経営者の影響(40.7%)	勤務先ではやりたいことができなかった(29.2%)	勤務先の先行き不安・待遇悪化(27.5%)
	女性 (n=75)	周囲に勧められた(33.3%)	家庭環境の変化(結婚・出産等)(25.3%)	周囲の起業家・経営者の影響(22.7%)
50代	男性 (n=809)	勤務先の先行き不安・待遇悪化(35.7%)	勤務先ではやりたいことができなかった(28.4%)	周囲の起業家・経営者の影響(27.3%)
	女性 (n=107)	周囲に勧められた(37.4%)	家庭環境の変化(結婚・出産等)(29.0%)	勤務先ではやりたいことができなかった(23.4%)
60代以上	男性 (n=949)	周囲の起業家・経営者の影響(25.2%)	周囲に勧められた(21.9%)	勤務先の先行き不安・待遇悪化(21.7%)
	女性 (n=99)	勤務先ではやりたいことができなかった(30.3%)	周囲に勧められた(26.3%)	事業に活かせる免許・資格の取得(24.2%)

図2 起業後の成長タイプ

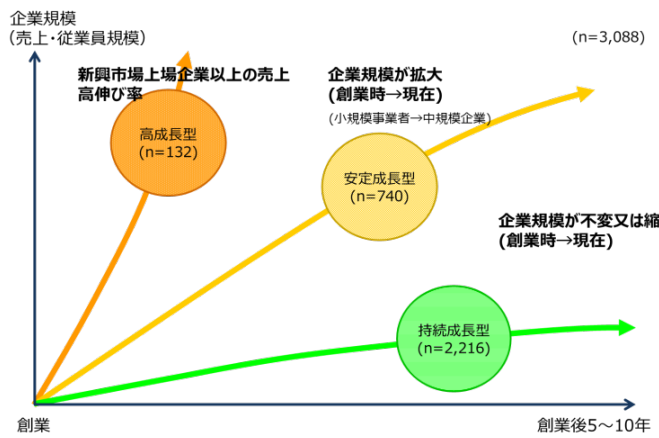


図3 成長段階ごとの課題

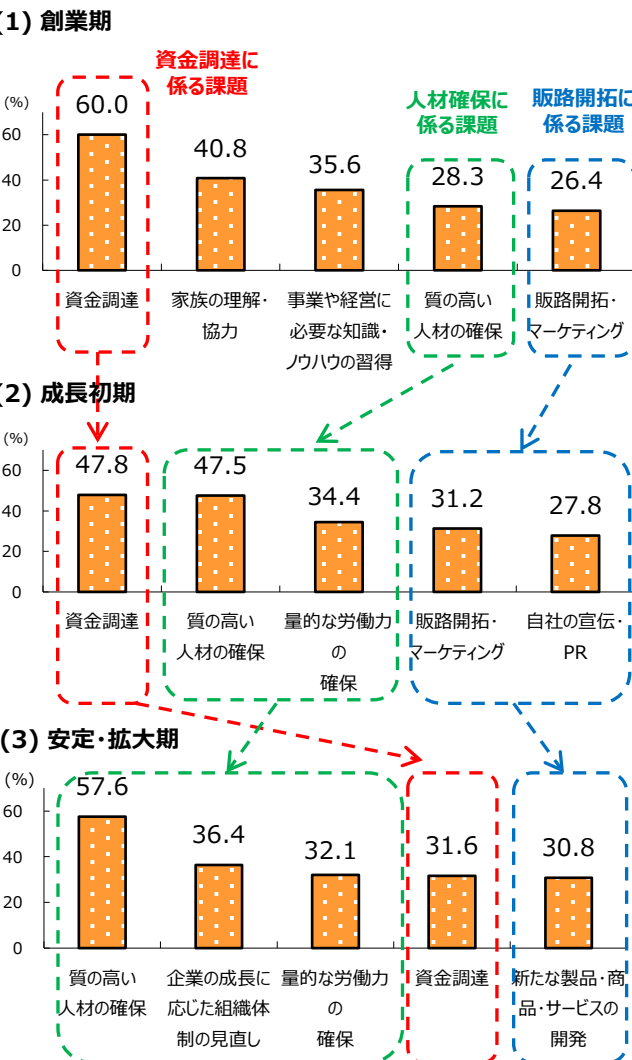


図4 高成長型企業が各成長段階で必要とする人材

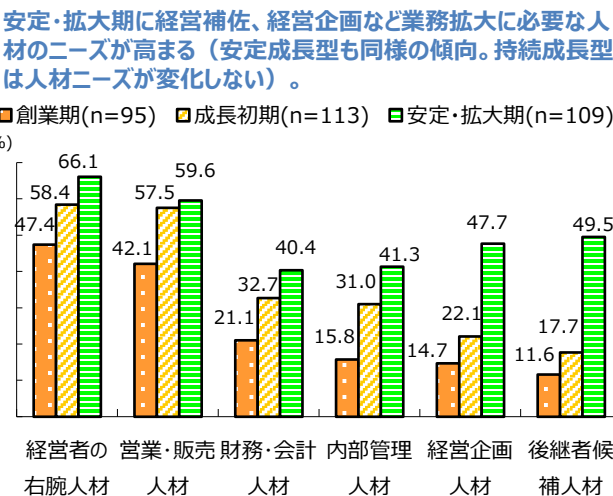


図5 持続成長型企業の創業期の資金調達方法

創業期の借入ニーズは大きいですが、利用できていない。政府系金融、公的補助金への期待は高い（安定成長型も同様の傾向。高成長型は民間からの借入・出資へのニーズが大きい）。

	第1位	第2位	第3位	第4位	第5位
創業期に利用した資金調達方法 (n=1,956)	経営者本人の自己資金 (80.2%)	民間金融機関からの借入 (34.9%)	家族・親族、友人・知人等からの借入 (34.0%)	政府系金融機関からの借入 (25.2%)	公的補助金の活用 (8.9%)
創業期に利用した資金調達方法 (n=391)	民間金融機関からの借入 (48.8%)	政府系金融機関からの借入 (48.6%)	公的補助金・助成金の活用 (43.5%)	ベンチャーキャピタル、投資組合・ファンド等からの出資 (38.6%)	個人投資家からの出資 (36.1%)

(注) 利用した資金調達方法、利用しなかった資金調達方法それぞれについて、回答割合が高い上位5項目を表示している。

5 事業の承継・M&A、撤退

- 親族外承継の場合は、親族内に比べて資産の引継ぎ準備に遅れ。経営者は後継者選定にあわせて計画的に準備を進めることが重要。また、M&Aのニーズはあるが、準備・対策は進んでいない。
- 時間の掛かる事業承継やM&Aの際の多様な課題に対し、金融機関や支援機関によるきめ細かな支援が必要。
- 小規模企業では、廃業意向のある事業者もあり、その際、自社の事業や資産を他社に譲りたいとする者もいる。こうしたニーズを捉えた効果的なマッチングが必要。

図6 資産の引継ぎの課題と対策・準備状況（親族内・親族外）

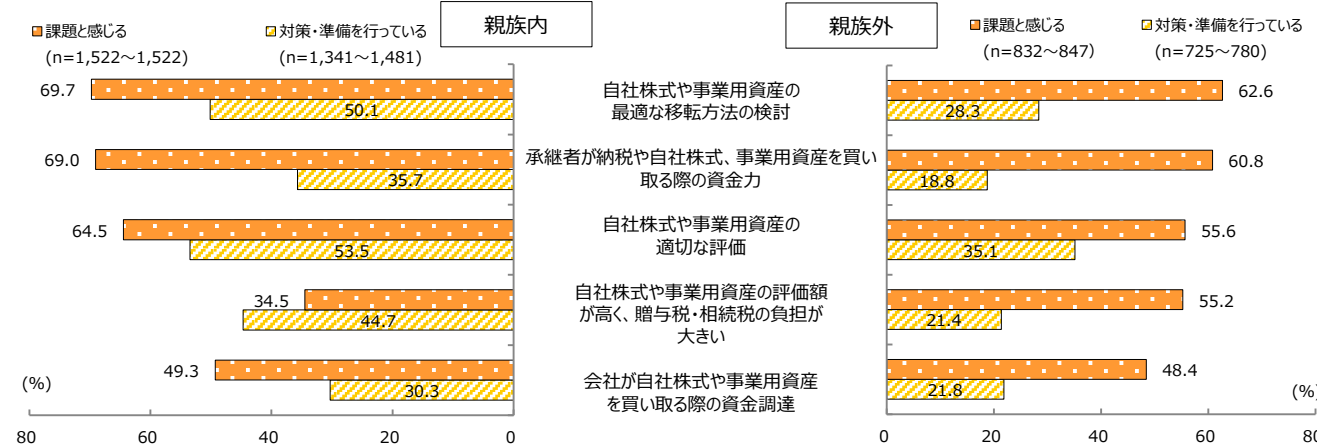


図7 M&Aに関する課題と対策・準備状況

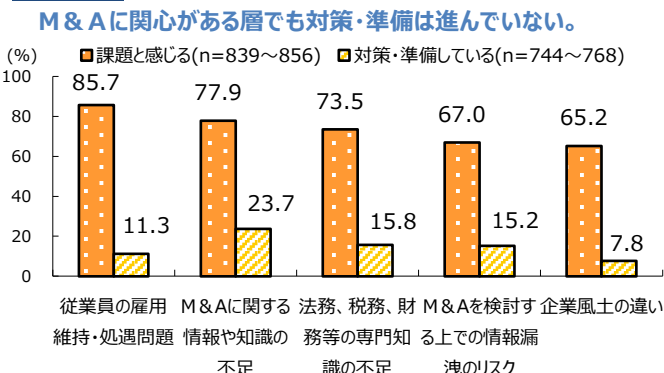


図8 M&Aに関心のある企業の、事業の承継に関する過去の相談相手（上位3つ、下位3つ）

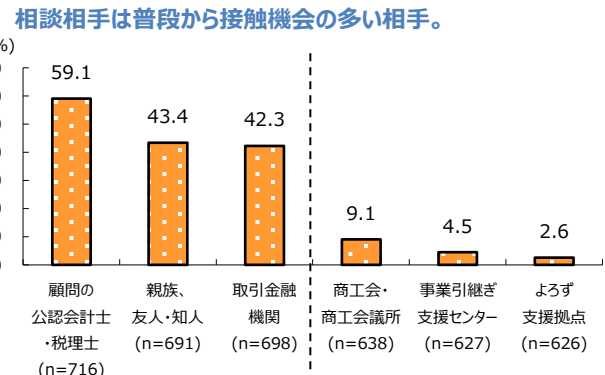


図9 M&Aの検討状況と廃業意向（小規模法人・個人事業者）

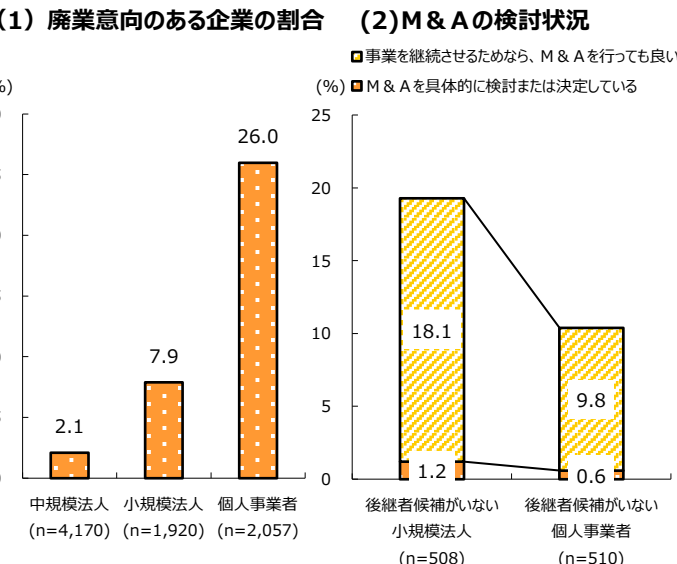
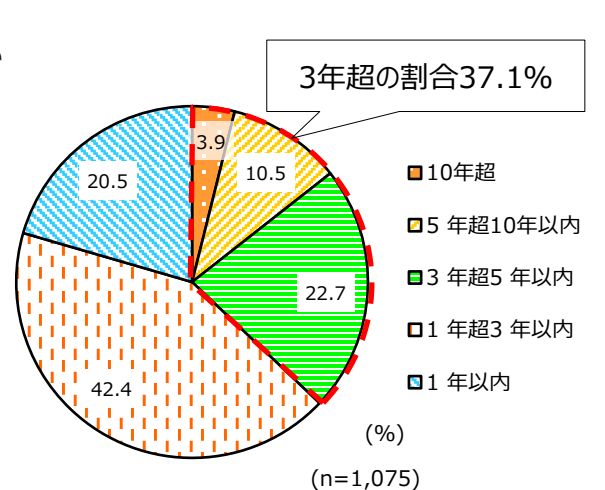


図10 後継者の選定を始めてから了承を得るまでに掛かった時間



6 新事業展開/売上拡大の取組

- 目指す新事業展開の戦略別に、マーケティングの取組状況によって成否に差がある。成功する中小企業は営業部門だけでなく、経営企画部門も市場ニーズの把握に取り組む傾向。
- 小規模企業がニーズや自社の強みを把握し、PR活動に取り組む場合は、売上拡大の取組（新市場開拓、新商品開発、多角化、事業転換等）において高い効果を感じている。

図1 新事業展開の成功、不成功企業別に見た課題

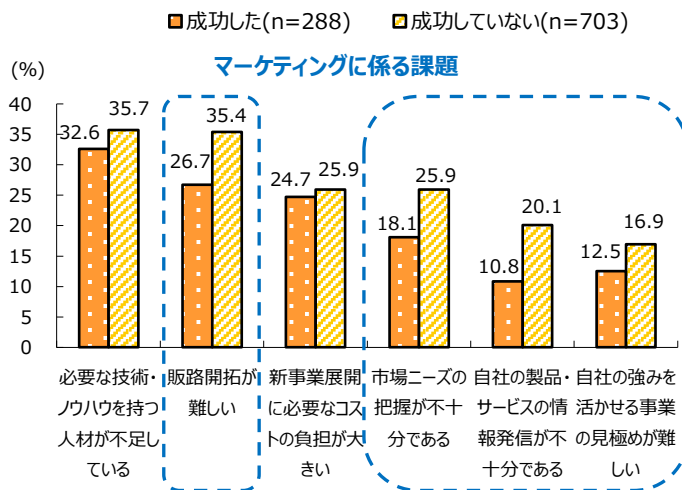


図2 新事業展開の成功、不成功企業別に見た市場ニーズの把握を行う部門

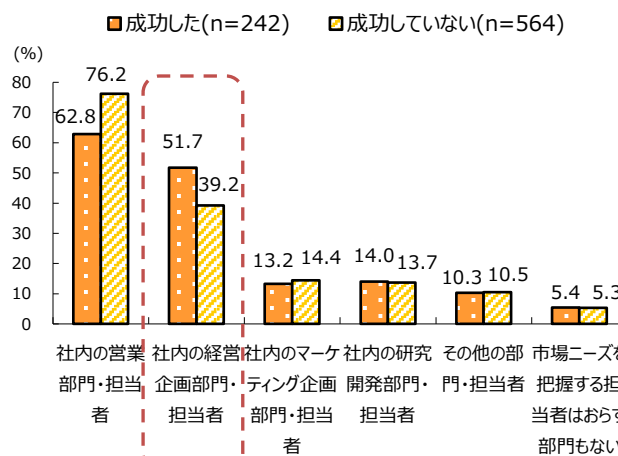


図3 「売上拡大の取組」と売上動向との関係（小規模企業）

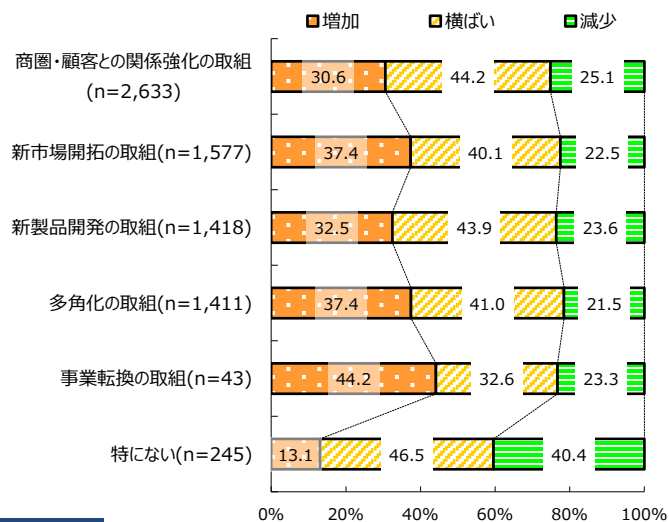


図5 外部リソースの活用状況別に見た課題

新事業展開に当たって外部リソースを活用した企業は、問題を感じていない割合が大きい。

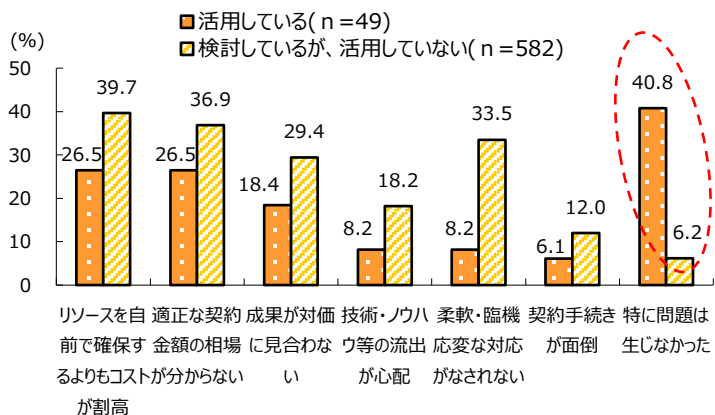


図4 マーケティング活動の実施状況別に見た「売上拡大の取組」の効果（小規模企業）

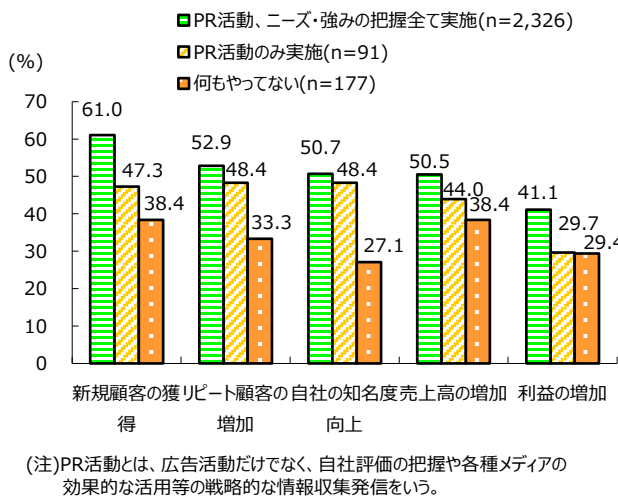
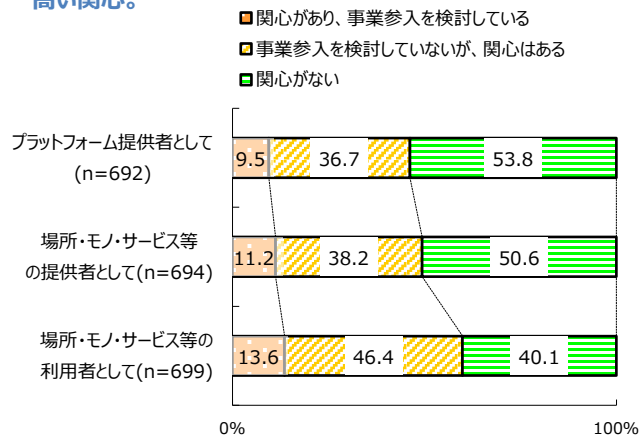


図6 シェアリングエコノミーへの関心度

新事業展開分野として、シェアリングエコノミーに高い関心。



7 人材不足への対応/多様な人材、外部リソース活用の取組

- 成長・拡大志向企業は中核・労働人材共に不足感が強く、中核人材の不足は、成長・拡大を目指す企業の事業展開に影響。
- 女性、シニア等多様な人材を活用できている中小企業は、生産性向上にもつながる業務プロセスの見える化等に取り組んでおり、収益力を向上。
- 機械化・IT化や付加価値向上で人材不足を克服する企業も存在。成長・拡大を目指す企業では、マーケティング、デザイン等高度な人材が求められる業務でも、アウトソーシングのニーズが増大。

図7 業種別・業務領域別に見た人材不足の状況（製造業）

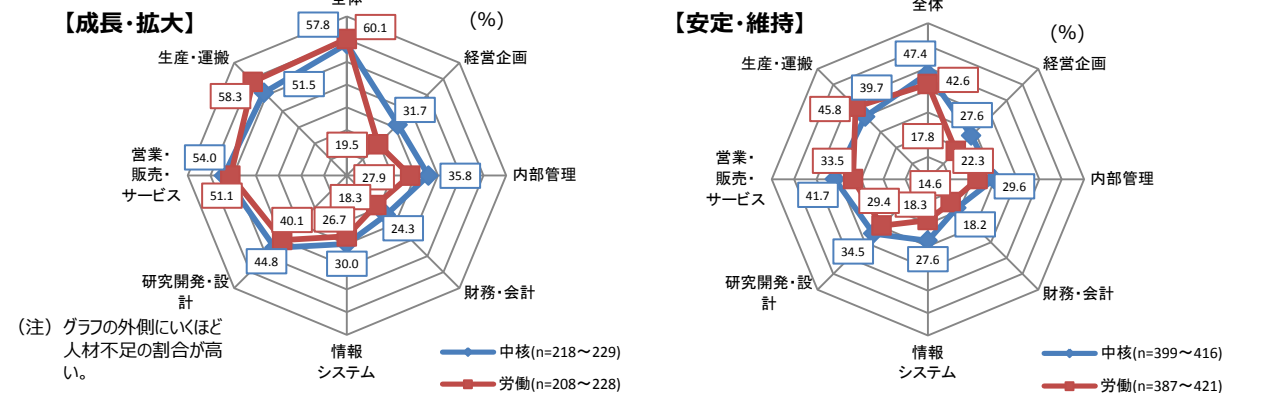


図8 事業展開の方針別に見た、中核人材の不足による経営への影響

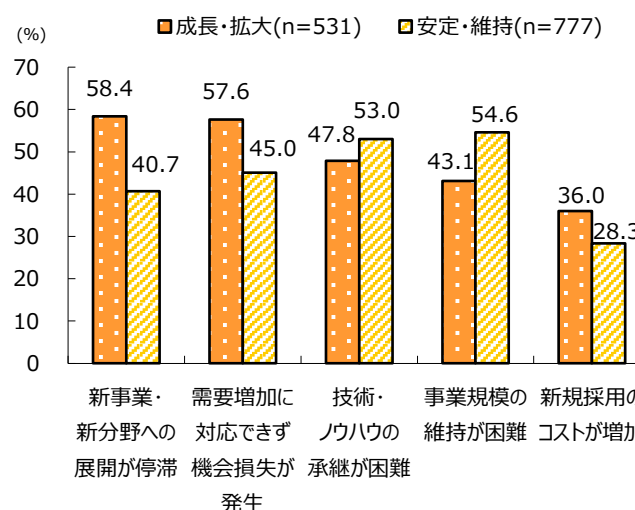


図10 経常利益の実績別に見た、人材不足企業の取組（非製造業）

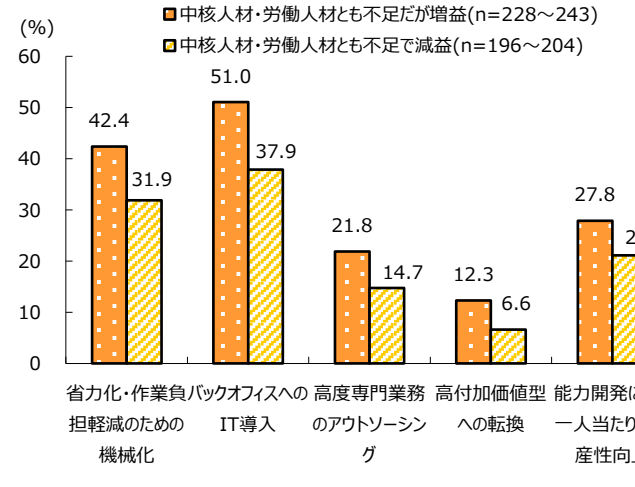


図9 多様な人材の活用状況別に見た、業務プロセス見える化等の取組（製造業・中核人材）

多様な人材を活用できている企業は、職場環境改善の取組に加えて、業務プロセスの見える化等に取り組んでいる。

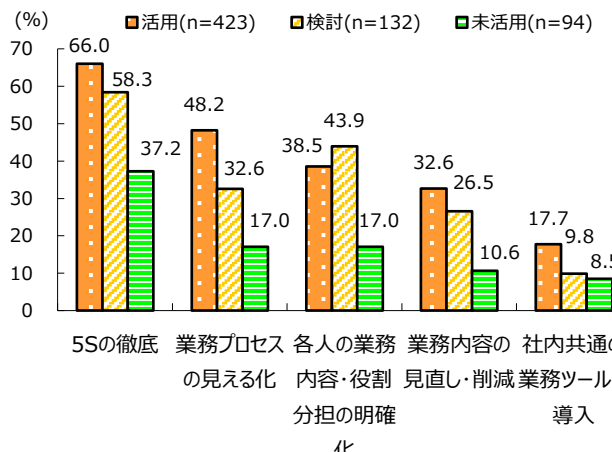


図11 事業の方針別に見た、外部委託の必要性が増した業務

