

中小企業白書 2006年版

概要

平成18年
中小企業庁

<景況分析>

景気の回復が本格化する中、中小企業の業況も緩やかに改善を続けている。
2005年度における中小企業の景気動向等について分析する。

第1部 2005年度における中小企業の動向

1. 中小企業の景気動向

2006年3月時点で戦後3番目の長さに達した今回の景気回復局面の中で、設備・債務・雇用の「3つの過剰」の解消に向けた動きがようやく進みつつある状況を分析。一方で、業種・地域によっては依然「ばらつき」があることも分析。

2. 中小企業の創業・廃業の動向

開業率が上昇する一方、廃業率も上昇している状況を分析。開業については、高齢者や女性の創業にも着目。

3. 中小企業金融の動向

中小企業を取り巻く金融環境とその変化について分析。

<テーマ分析>

目下の景況は改善傾向にあるものの、より大きな視野に転じると、現在、我が国社会・経済には、以下の2つの大規模な構造変化が起こりつつある。

1. 90年代以降急速に進みつつある東アジア経済圏の一体化

2. 急速な少子高齢化による明治以来の人口トレンドの逆転

この中における中小企業の現状と対応の方向性、将来に向けた役割を分析する。

第2部 東アジア経済との関係深化と中小企業の経営環境変化

1. 中小企業の国際展開の現状と課題

東アジア大の分業体制が構築されていく中、海外で事業展開する中小企業の経営戦略と現地で遭遇するリスクを分析。(グローバル戦略関係)

2. 国際分業の進展の下で我が国産業を支える基盤技術

取引構造の「メッシュ化」の実態を探るとともに、発展する東アジア諸国との技術競争力・市場競争状況を比較し、日本のモノ作りを支える中小製造業の国際競争力の現状と課題を分析。(中小ものづくり高度化法関係)

3. 産業の国際化による経営環境の変化と地域産業集積

東アジアとの競争が厳しさを増す中、各地の産業集積の置かれた状況と対応の方向性を分析。

第3部 少子高齢化・人口減少社会における中小企業

1. 「世代交代の2つの波」と中小企業の事業承継・技能承継

経営者の「事業承継」と従業員の「技能承継」という「2つの承継」が課題として迫る中、中小企業における対応の方向性を分析。

2. 「子どもを産み育てやすい社会」に向けた中小企業の役割

若者が結婚し子どもを産む際に遭遇する2つのハードル、「雇用・収入の安定化」、「仕事と育児の両立」に向けた中小企業の役割を明らかにする。(少子化対策関連)

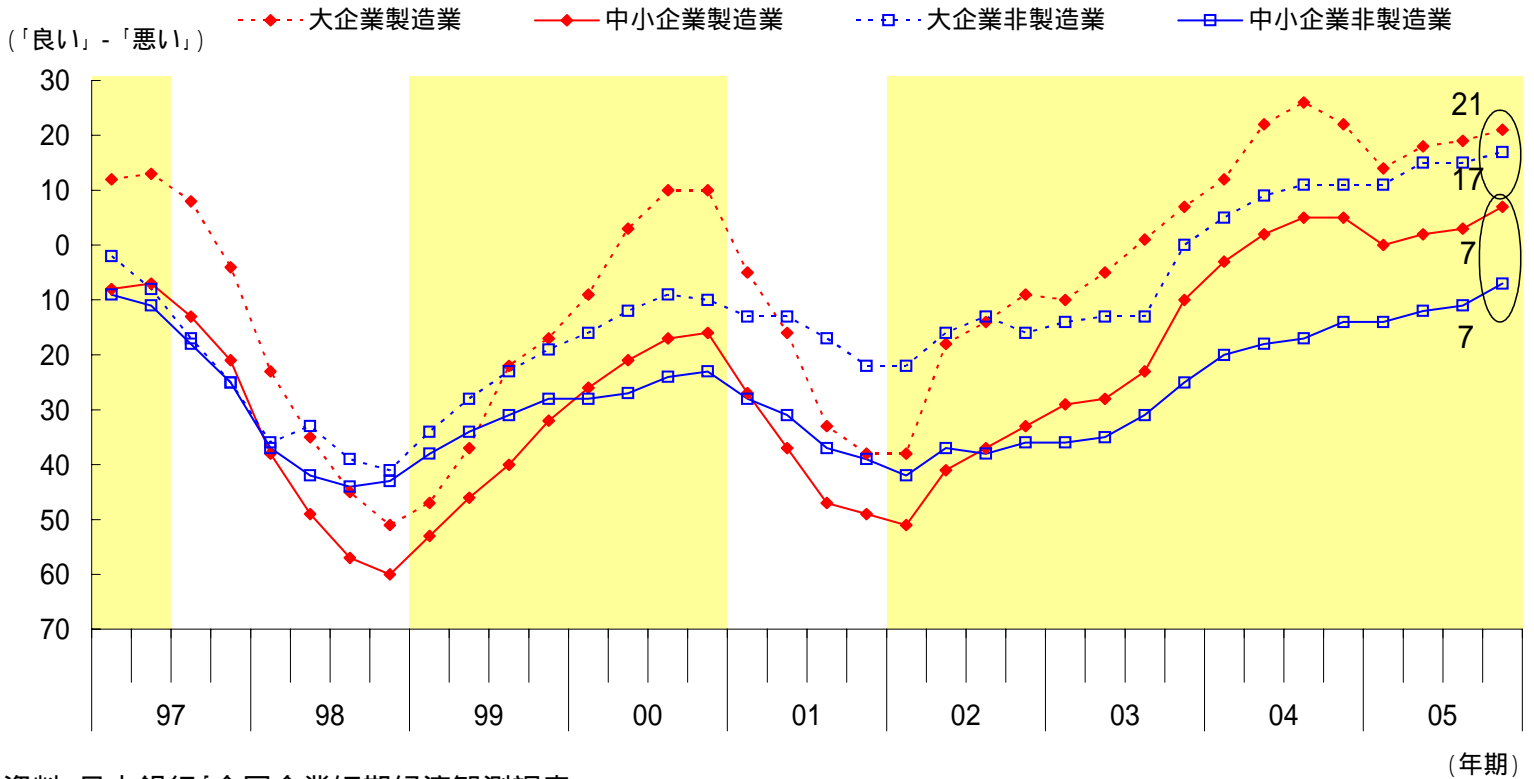
3. まちのにぎわい創出、新たな地域コミュニティの構築と中小企業

中心市街地の置かれた現状をもとに、再活性化のためのコンパクトなまちづくりやコミュニティビジネスの取組を検討。(まちづくり3法関連)

< 中小企業の景況動向 >

我が国の景気が回復する中で、中小企業の景況も改善しているものの、大企業に比べ遅れが見られる。

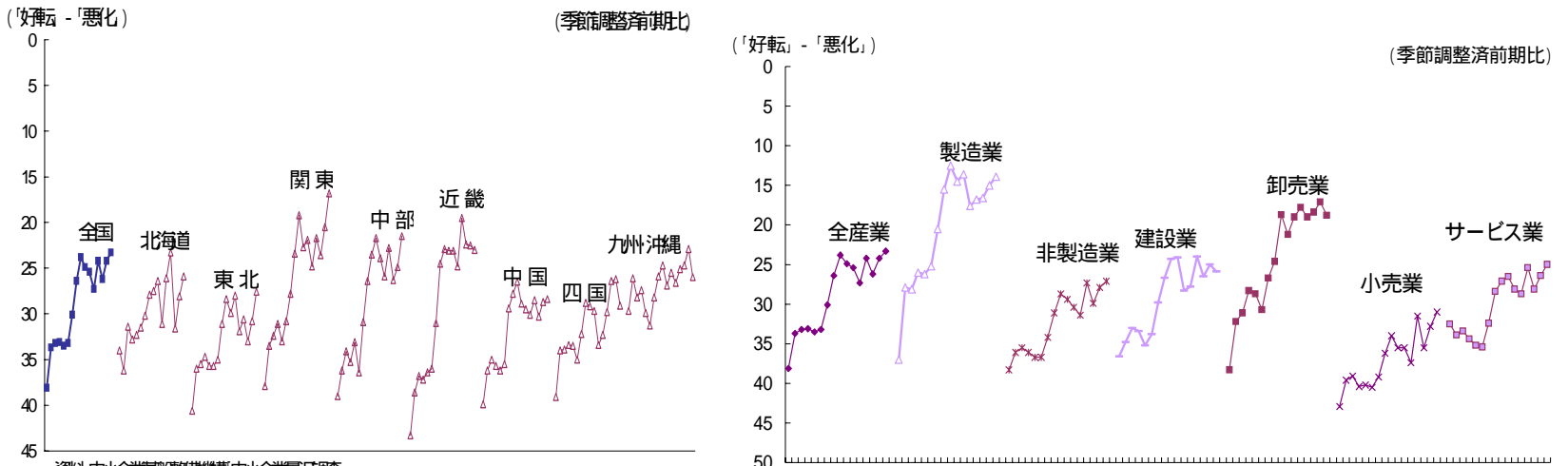
規模別・業種別業況判断DIの推移



資料: 日本銀行「全国企業短期経済観測調査」

地域別には東北・中国・四国地方、業種別には建設業・小売業等の非製造業が伸び悩むなどのばらつきが見られ、依然注視が必要。

中小企業の地域別・業種別業況判断DIの推移



資料: 中小企業基盤整備機構「中小企業景況調査」
 (注) 1. 地域区分は、各経済産業省管内の都道府県により区分している。
 2. 関東は、新潟、長野、山梨、静岡の各県、中部は、石川、富山の各県、近畿は、福井を含む。
 九州・沖縄は、九州各県と沖縄県の合計。
 3. 2002年第 四半期～2005年第 四半期の値

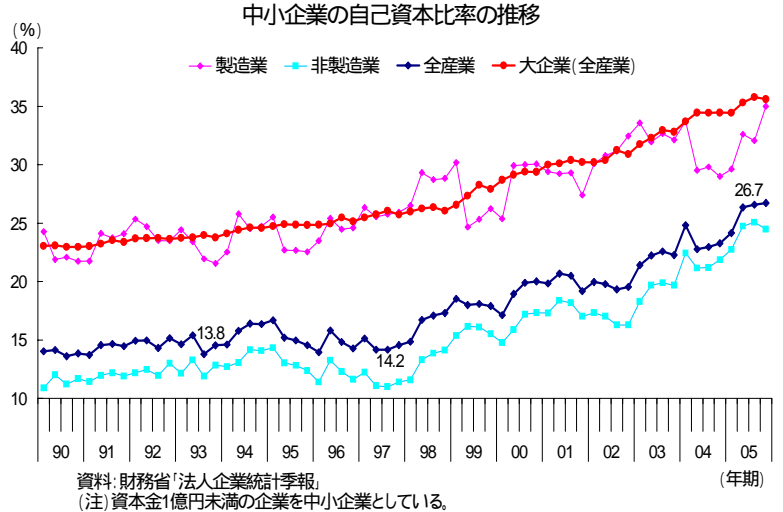
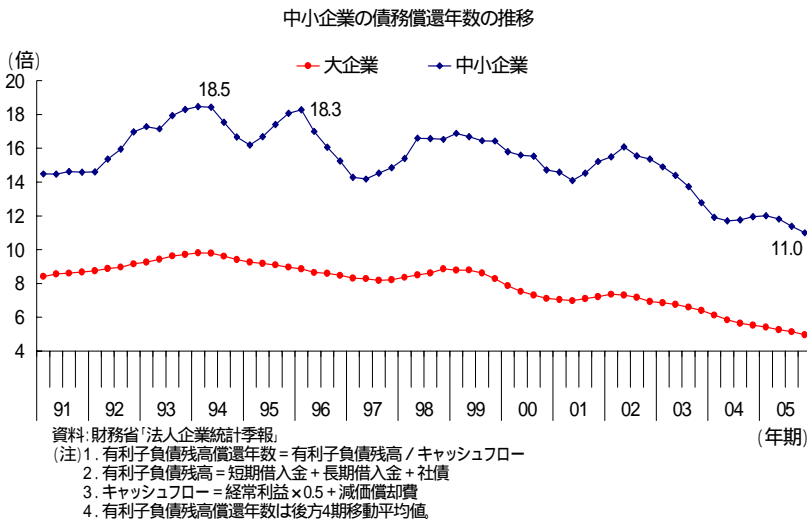
資料: 中小企業基盤整備機構「中小企業景況調査」
 (注) 2002年第 四半期～2005年第 四半期の値。

< 3つの過剰（債務・設備・雇用）と中小企業 >

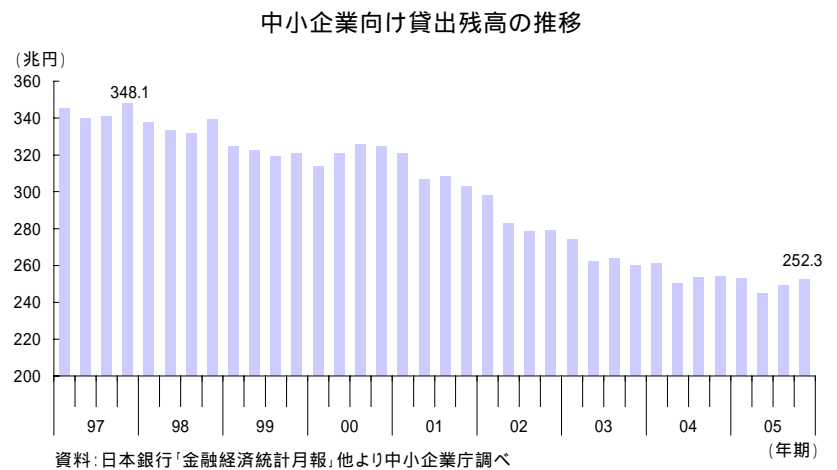
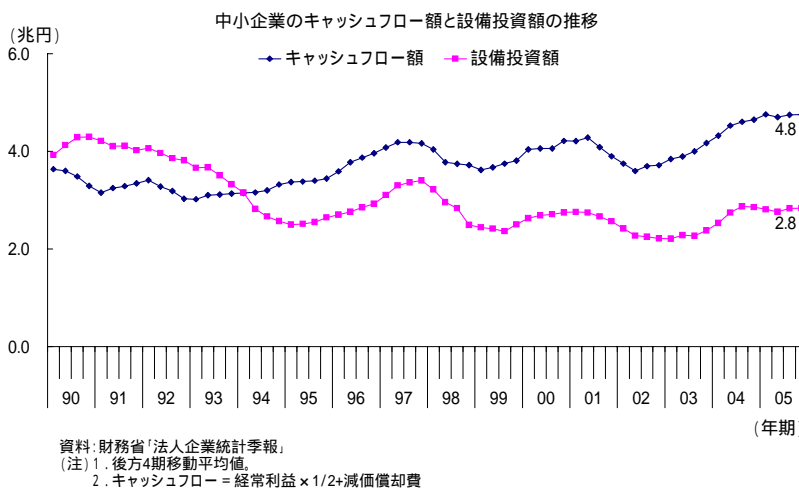
問題意識：90年代の2回の景気回復局面を脆弱なものにした、「3つの過剰」については、緩やかながら克服されつつある。

(1) 債務（資金調達）

中小企業の財務体質は大企業より脆弱ながら改善の動きが見られる。

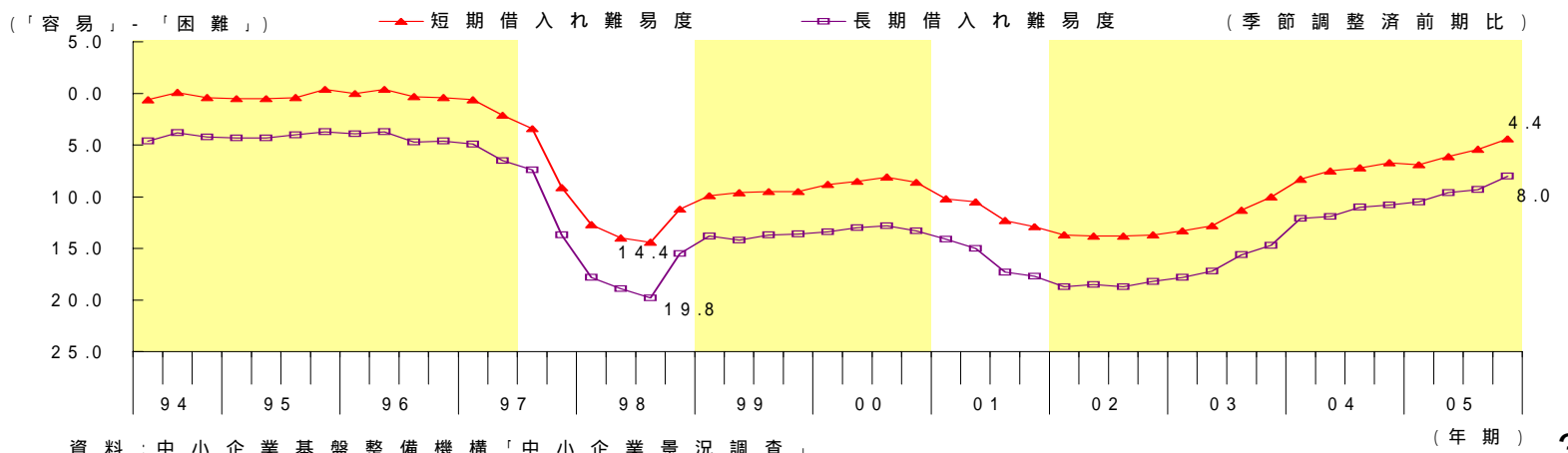


これまで、設備投資を手持ち資金の範囲に手控える「我慢の経営」が続いてきており、貸出残高も減少を続けてきた。



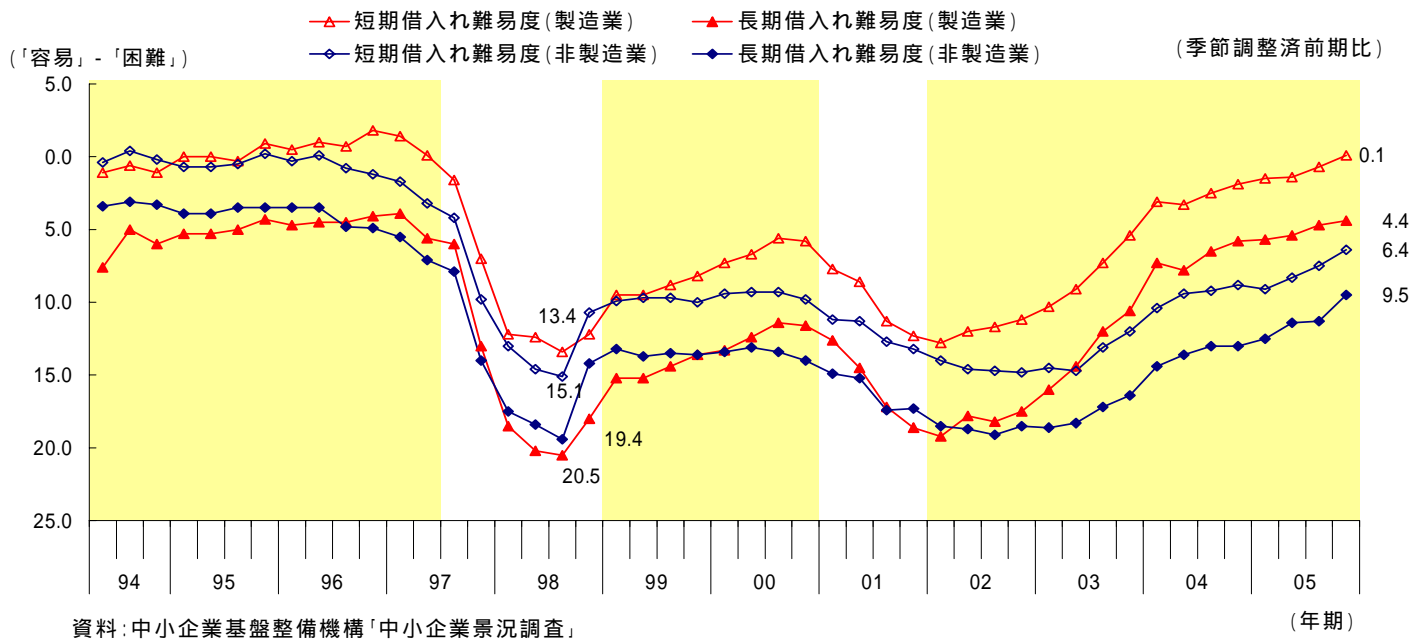
以上の背景には、中小企業側において借入れを抑え、過剰債務を解消していこうとする動きと、近年に至るまでの民間金融機関の厳しい貸出態度により借入れが困難であったという、両面からの要因が働いていたと考えられる。

中小企業の借入れ難易度DIの推移



近年、全般的には借入れ難易度が改善しているものの、業況のよい中小企業と悪い中小企業で「二極化」している面もある。

中小企業の借入れ難易度DIの推移

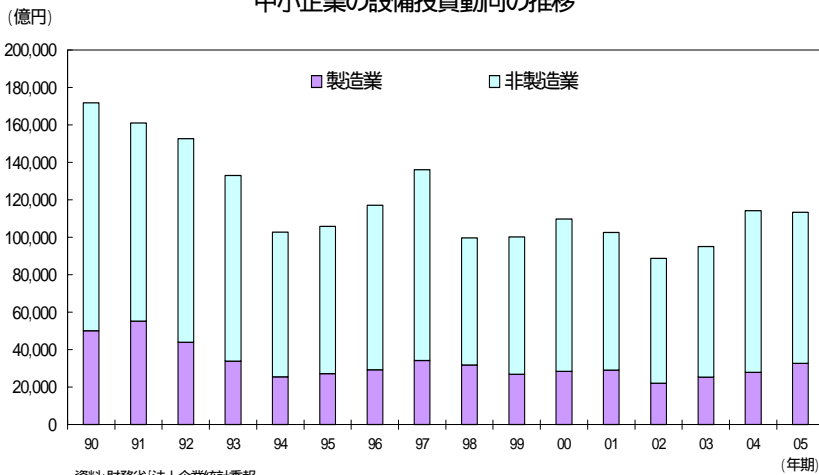


(2) 設備

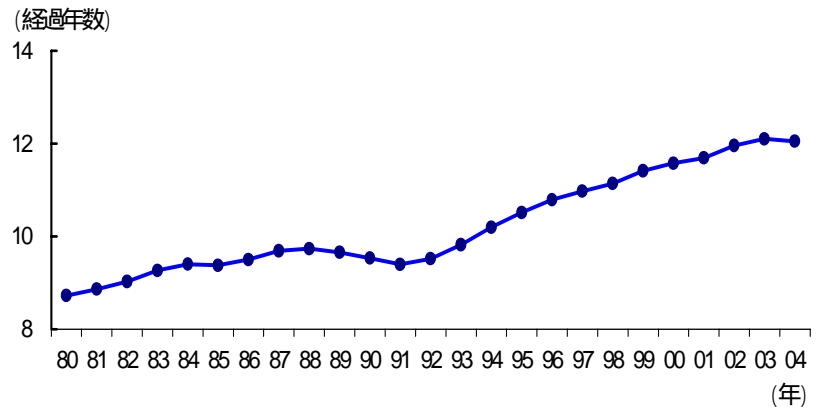
中小企業においても足許の設備投資には増加が見られる。

設備ビンテージは高止まり感。

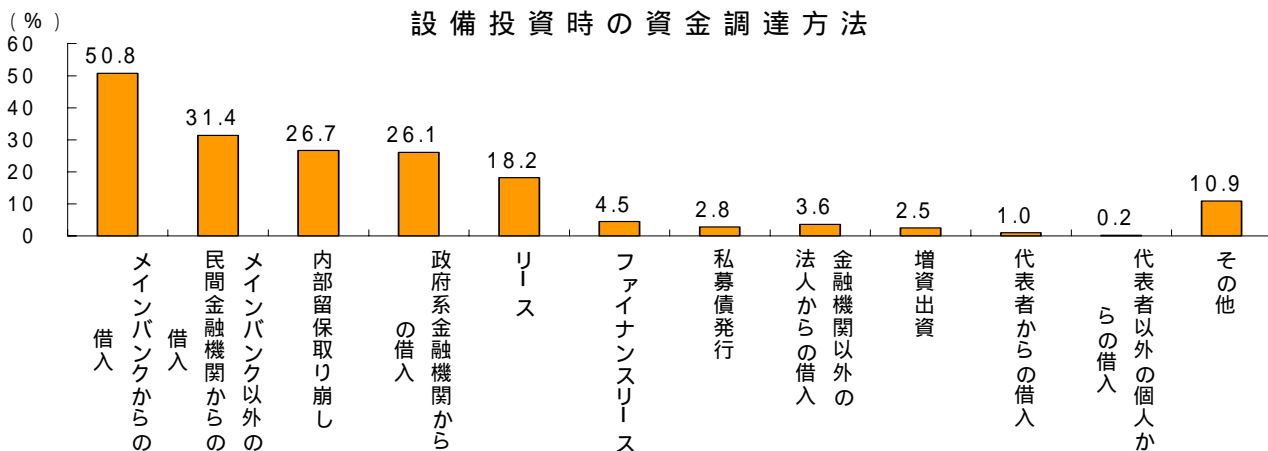
中小企業の設備投資動向の推移



製造業設備ビンテージの推移



設備投資の原資は、内部留保取崩しのみでなく、借入れ調達も検討されてきている。

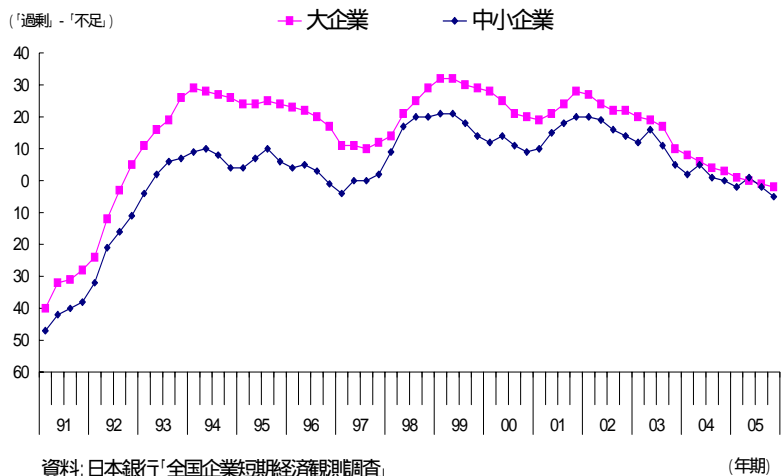


「我慢の経営」からようやく「攻めの経営」に向かいつつある。

(3) 雇用

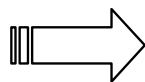
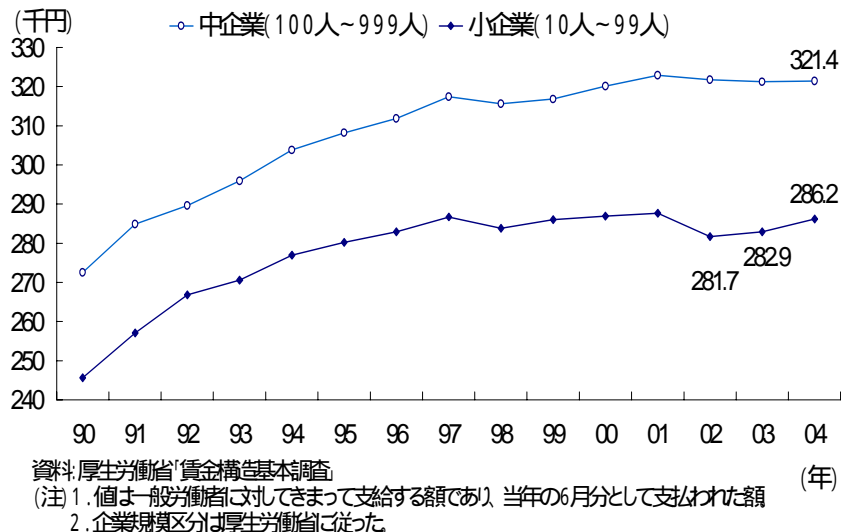
中小企業における
雇用過剰感は解消しつつある。

雇用人員DIの推移



小規模企業の賃金にも、
下げ止まりの傾向。

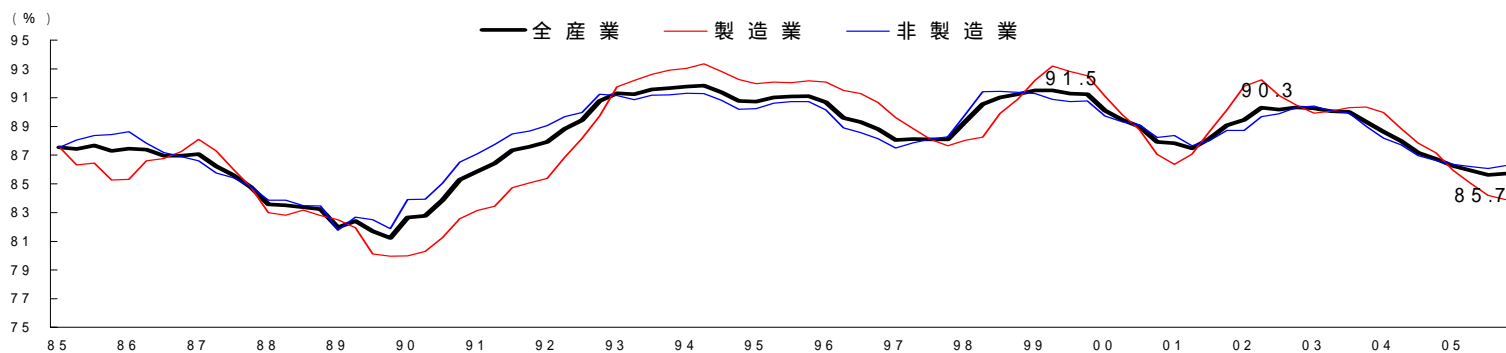
企業規模別賃金の推移



中小企業の収益性はバブル崩壊後の最高水準にまで回復。

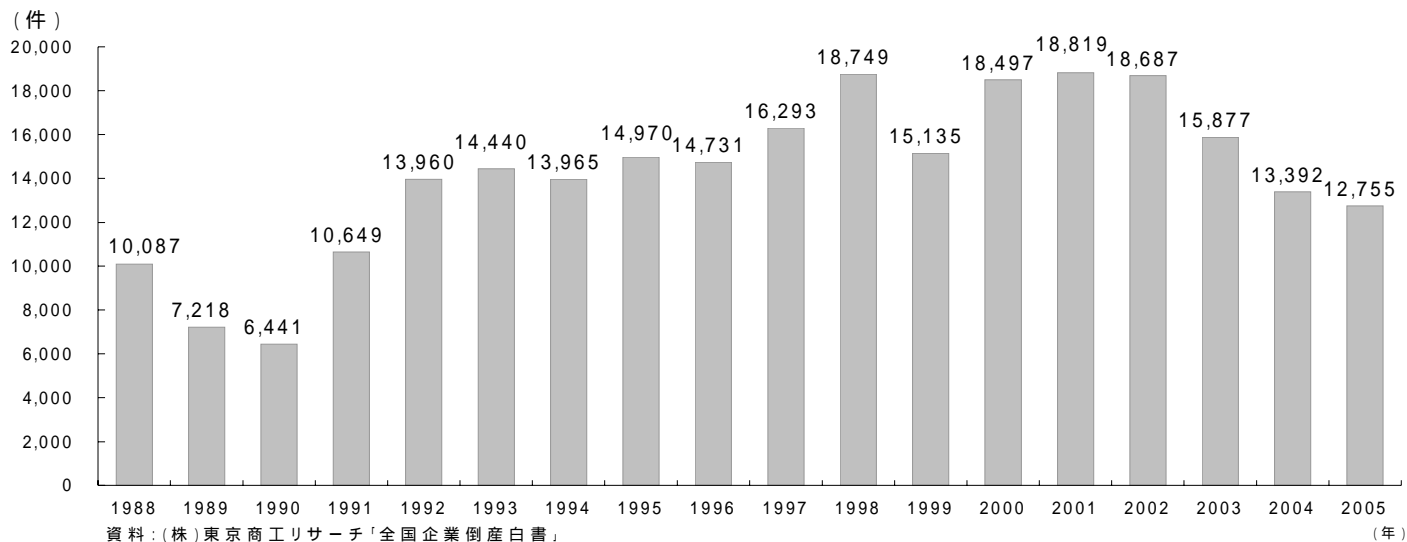
損益分岐点比率は今年度も改善。

中小企業の損益分岐点比率の推移



倒産件数も減少傾向。

中小企業の倒産件数の推移

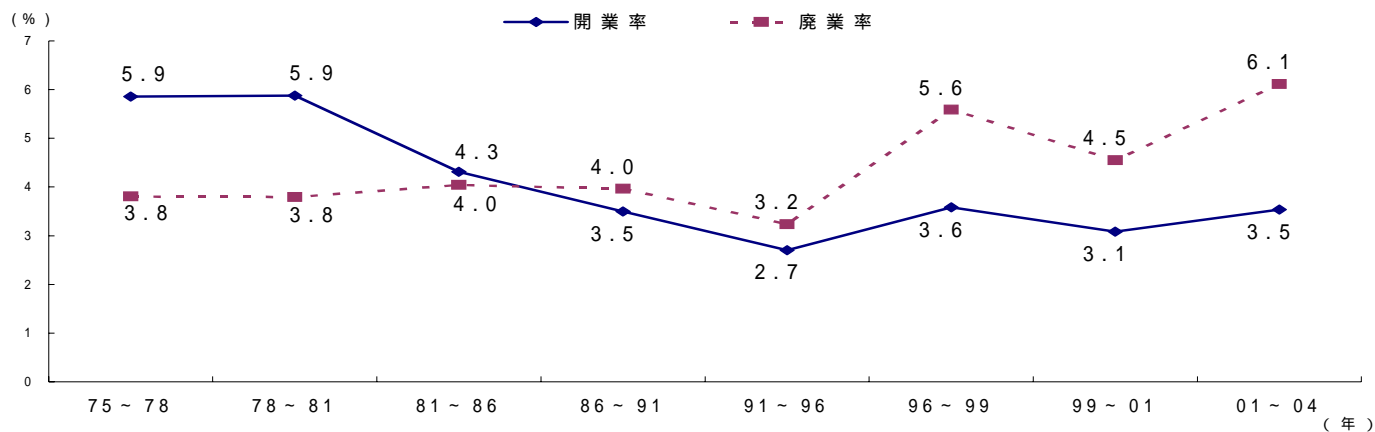


(注1) 倒産件数は負債総額1,000万円以上のものを対象。
(注2) 資本金1億円未満の法人及び個人企業を中小企業としている。

< 開廃業の動向 >

開業率は上向きに転じる一方、廃業率も増加し、その差は拡大している。

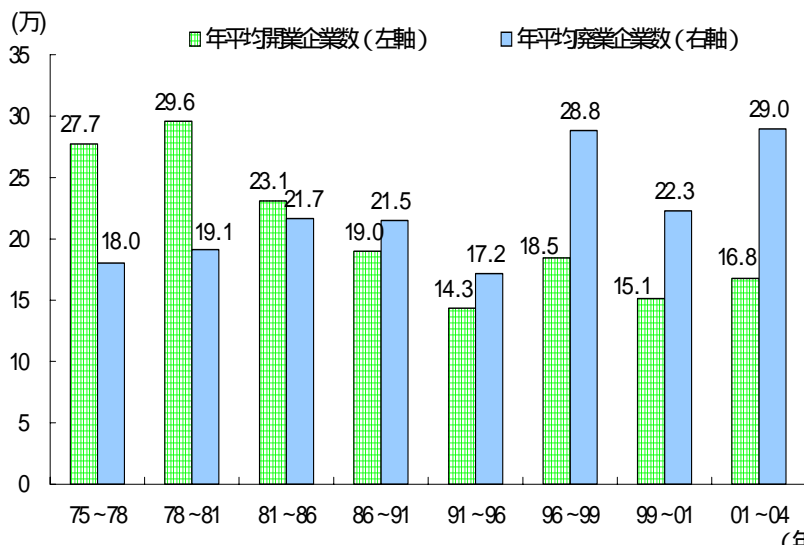
開業率、廃業率の推移（企業数ベース）



資料：総務省「事業所・企業統計調査」

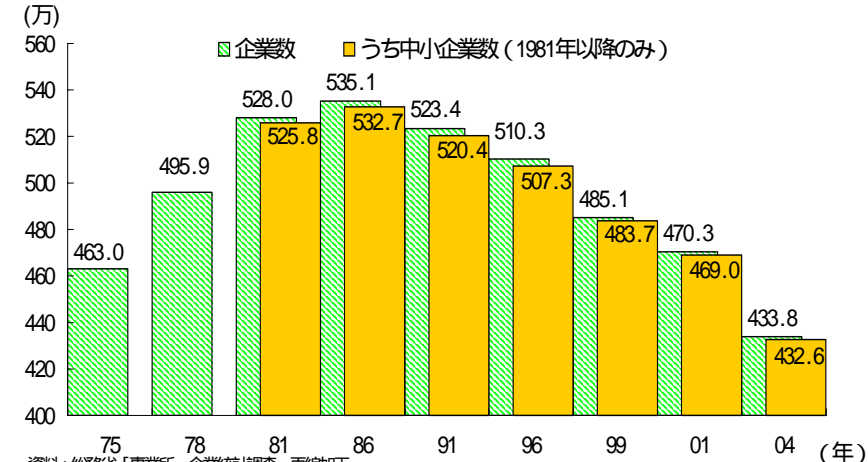
その結果、中小企業数は年間12万社ずつ減っており、現在は約430万社。

開業企業数（年平均）



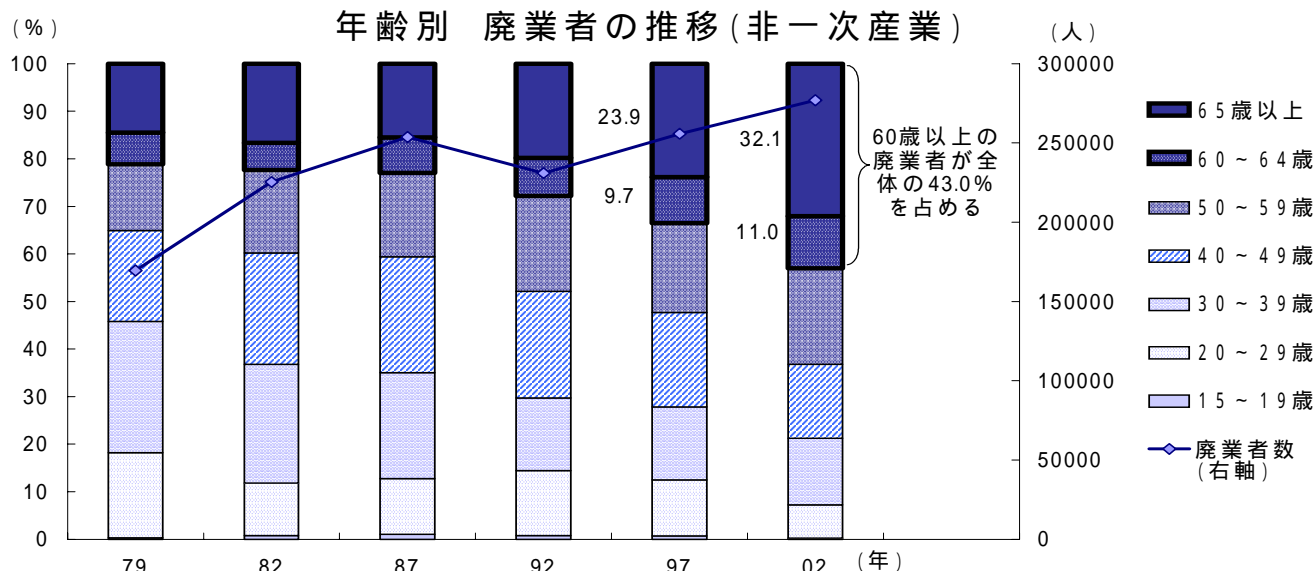
資料：総務省「事業所・企業統計調査」
 (注) 1.1991年までは「事業所統計調査」、1994年は「事業所名簿整備調査」として行われた。

企業数の推移



資料：総務省「事業所・企業統計調査」再編加工
 (注) 1.1991年までは「事業所統計調査」、1994年は「事業所名簿整備調査」として行われた。
 2.ここでの中小企業の範囲は以下の通り
 ・1996年以前は常用雇用者300人以下（卸売業は100人以下、小売業、飲食店、サービス業は50人以下）、又は資本金1億円以下（卸売業は3,000万円以下、小売業、飲食店、サービス業は1,000万円以下）
 ・1999年以降は常用雇用者300人以下（卸売業、サービス業は100人以下、小売業、飲食店は50人以下）、又は資本金3億円以下（卸売業は1億円以下、小売業、飲食店、サービス業は5,000万円以下）の企業を中小企業とする。

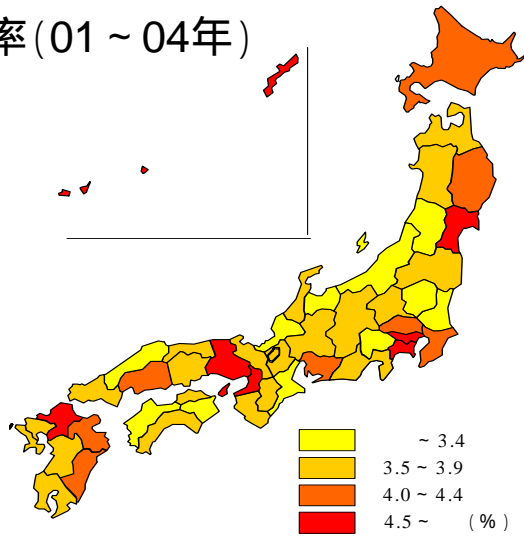
近年の廃業率・廃業者数上昇の最も大きな要因は、個人事業主が高齢化し、引退の時期を迎えていること。



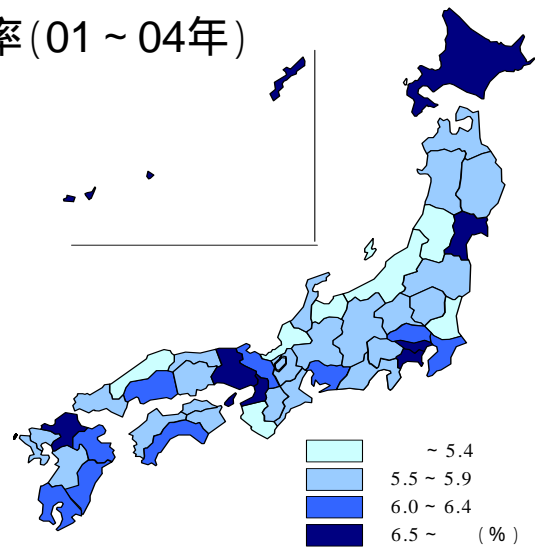
資料：総務省「就業構造基本調査」再編加工
 (注) ここでの廃業者とは、ふだん仕事をしていない人のうち、1年前には現在の仕事をしておらず、かつ、非一次産業の自営業主であった者（内職者を除く）と、ふだん仕事をしていない人のうち、1年前に仕事をしており、かつ、非一次産業の自営業主であった者（内職者を除く）のいずれかを満たす者を集計している。

地域別に見ると、開業率が高い地域は廃業率も高い。

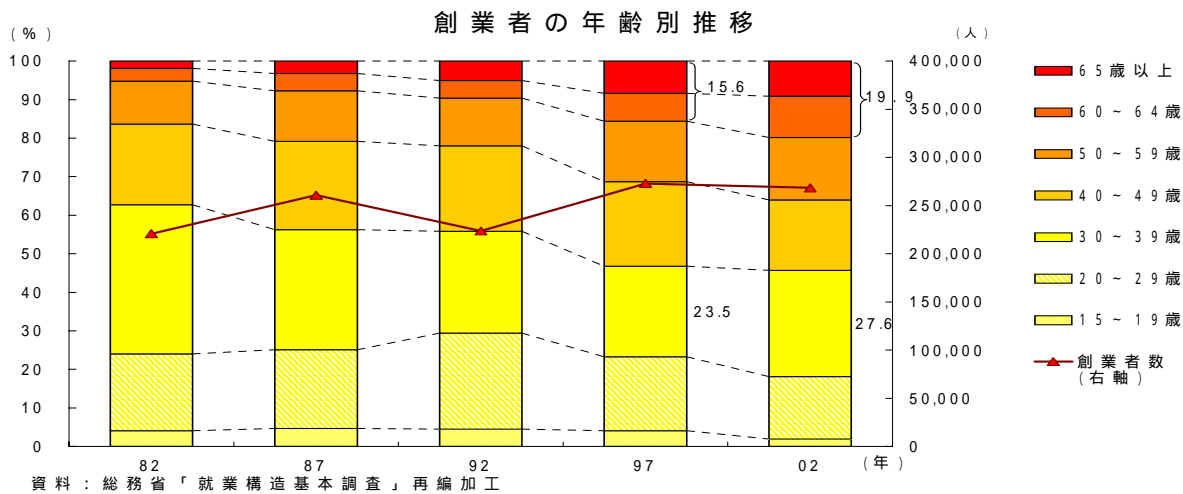
開業率(01~04年)



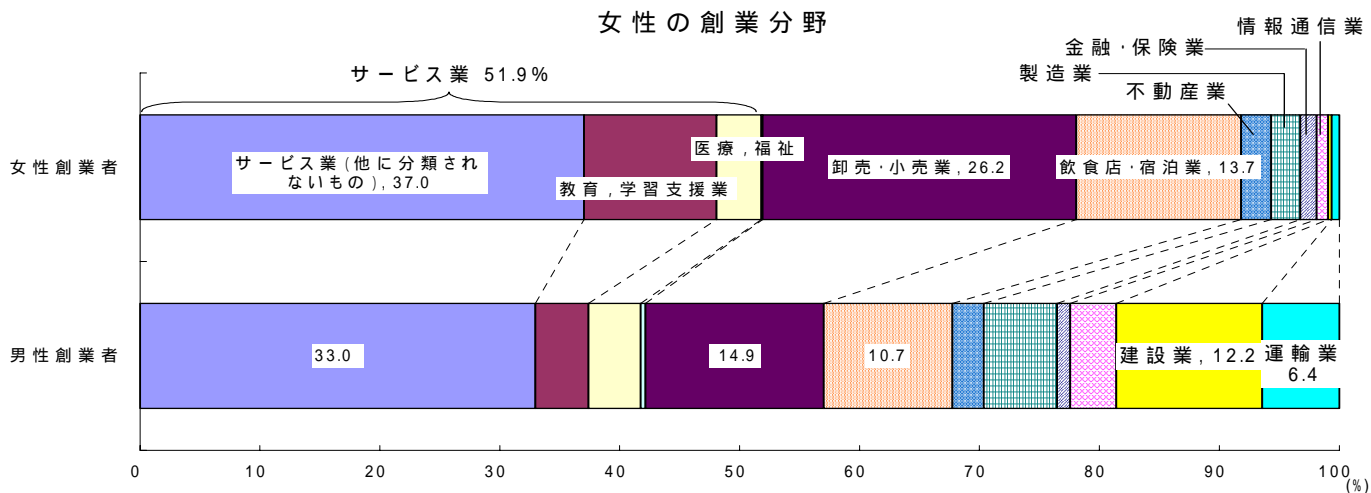
廃業率(01~04年)



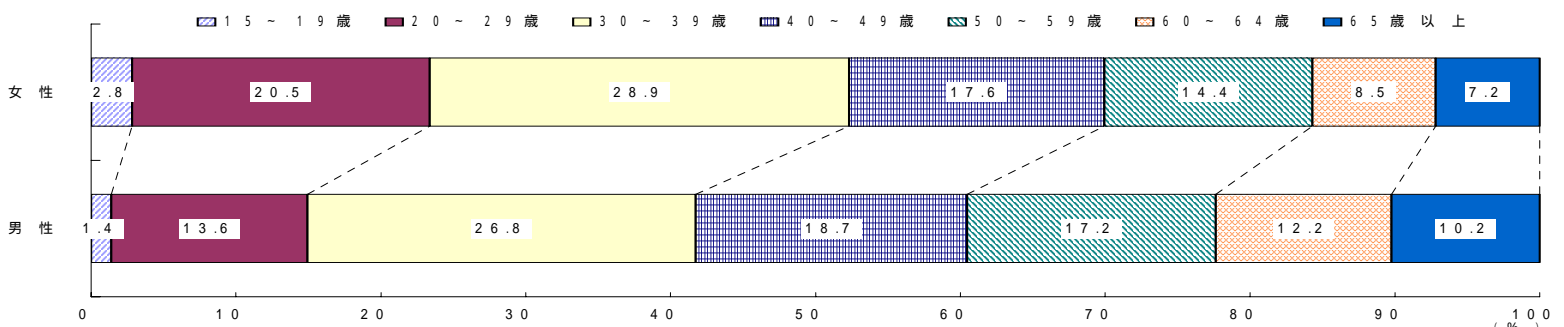
高齢者の開業が増加傾向。



女性の創業者は、男性と比較して、卸売・小売業や教育・学習支援業に集中する傾向が見られ、若い年齢層が多い。



女性の創業者の年齢構成

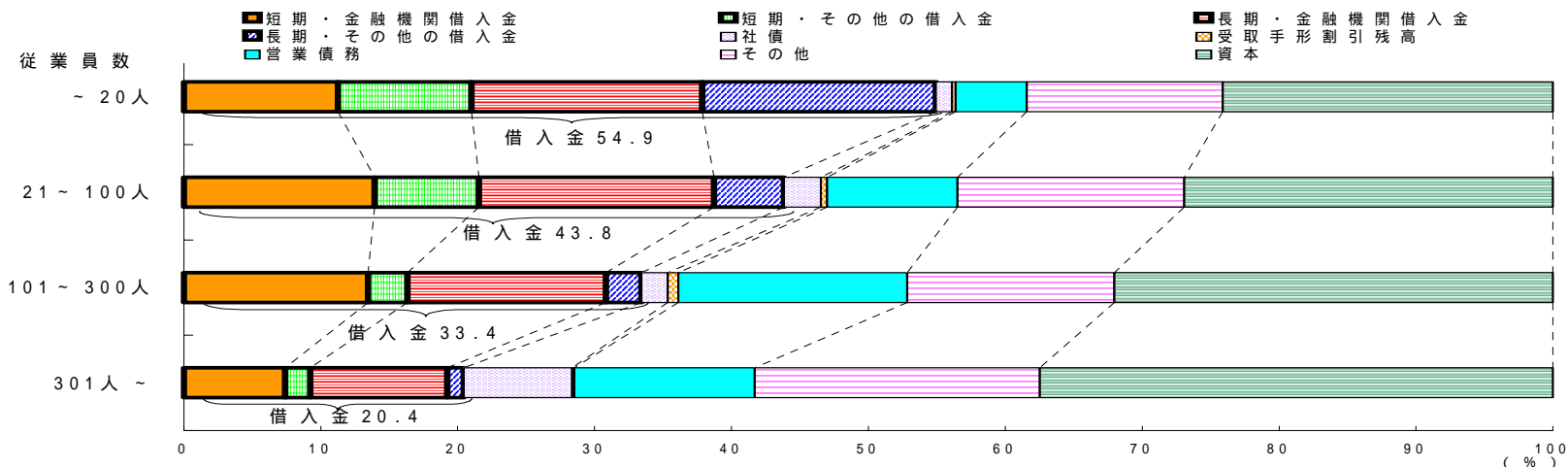


< 中小企業の金融動向 >

< 資金調達構造 >

小規模企業になるほど資金調達を借入れに依存する傾向。

資金調達構造（2004年度・従業員規模別）



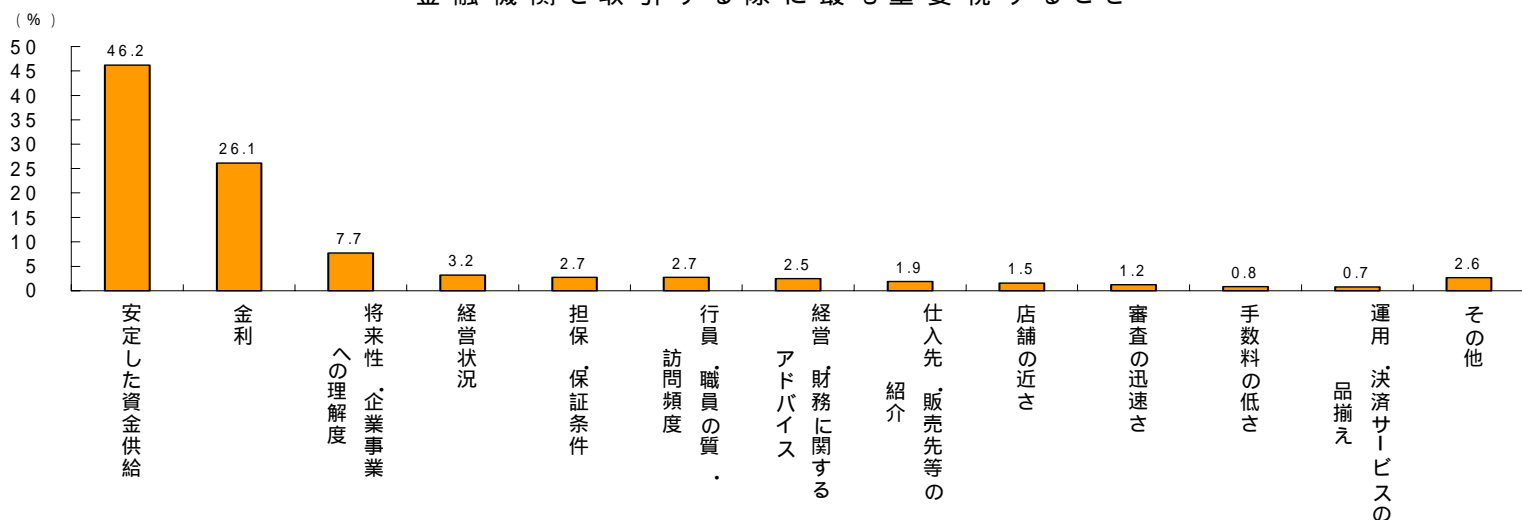
資料：財務省「法人企業統計年報」（2004年度）再編加工

(注) 1. 各項目の構成比率は分母を負債+資本+割引手形残高として算出。
2. 営業債務（企業間信用）は支払手形+買掛金、その他は引当金などの残高。

< リレーションシップバンキング >

中小企業は金融機関に対し、「資金供給の安定性」を最も求めている。

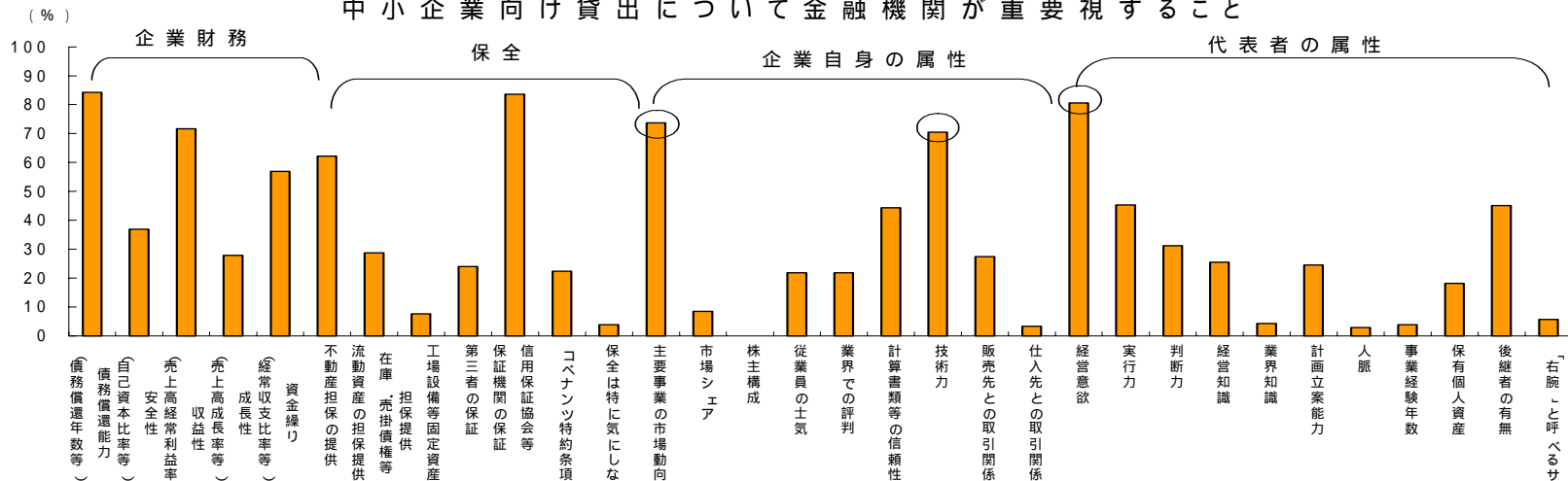
金融機関と取引する際に最も重要視すること



資料：独立行政法人経済産業研究所（委託先：㈱東京商工リサーチ）
(2006)「中小企業金融環境に関する実態調査」

金融機関は、中小企業向け貸出に際して、最近では財務データだけでなく市場動向や技術力評価にも力を入れる傾向。

中小企業向け貸出について金融機関が重要視すること



資料：独立行政法人経済産業研究所（委託先：㈱東京商工リサーチ）

(2006)「中小企業金融環境に関する実態調査」
(注) 1. 金融機関に貸出審査を行う際「以前と比較して特に重要度が増すもの」と回答したものを集計している。
2. 複数回答

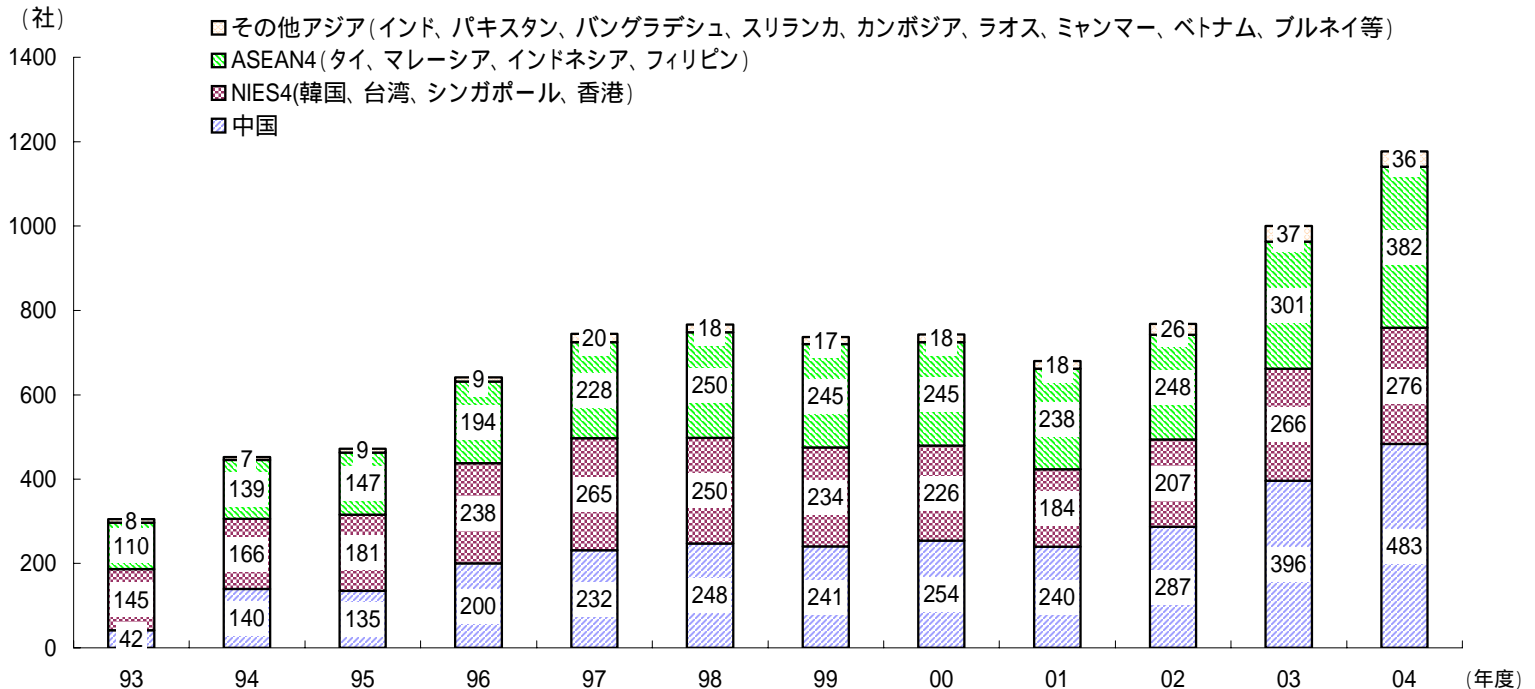
< 第2部：テーマ分析 >

東アジア経済との関係深化と中小企業の経営環境変化

1. 中小企業の国際展開の現状と課題

中小製造業のアジア進出は増加傾向。1997年のアジア通貨危機で一時落ち込んだが、2001年以降は中国向けが特に急増。

中小製造業のアジア現地法人数



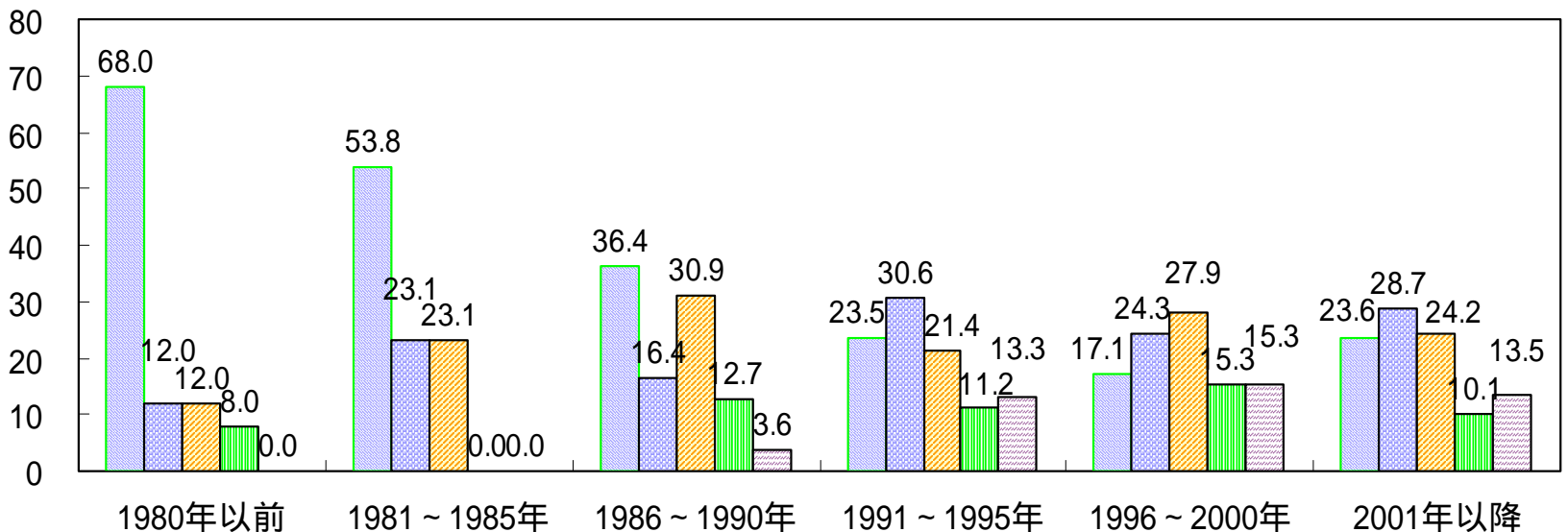
資料：経済産業省「海外事業活動基本調査」再編加工

(注) 本社企業が資本金3億円以下又は常時雇用従業員数300人以下の企業を中小企業とした。ただし1994、1995年度については、資本金3億円以下の企業を中小企業とした。

経常利益の減少の中で「生き残り」をかけて海外進出を決意した企業が増加。

東アジア進出時の経常利益状況(進出年次別)

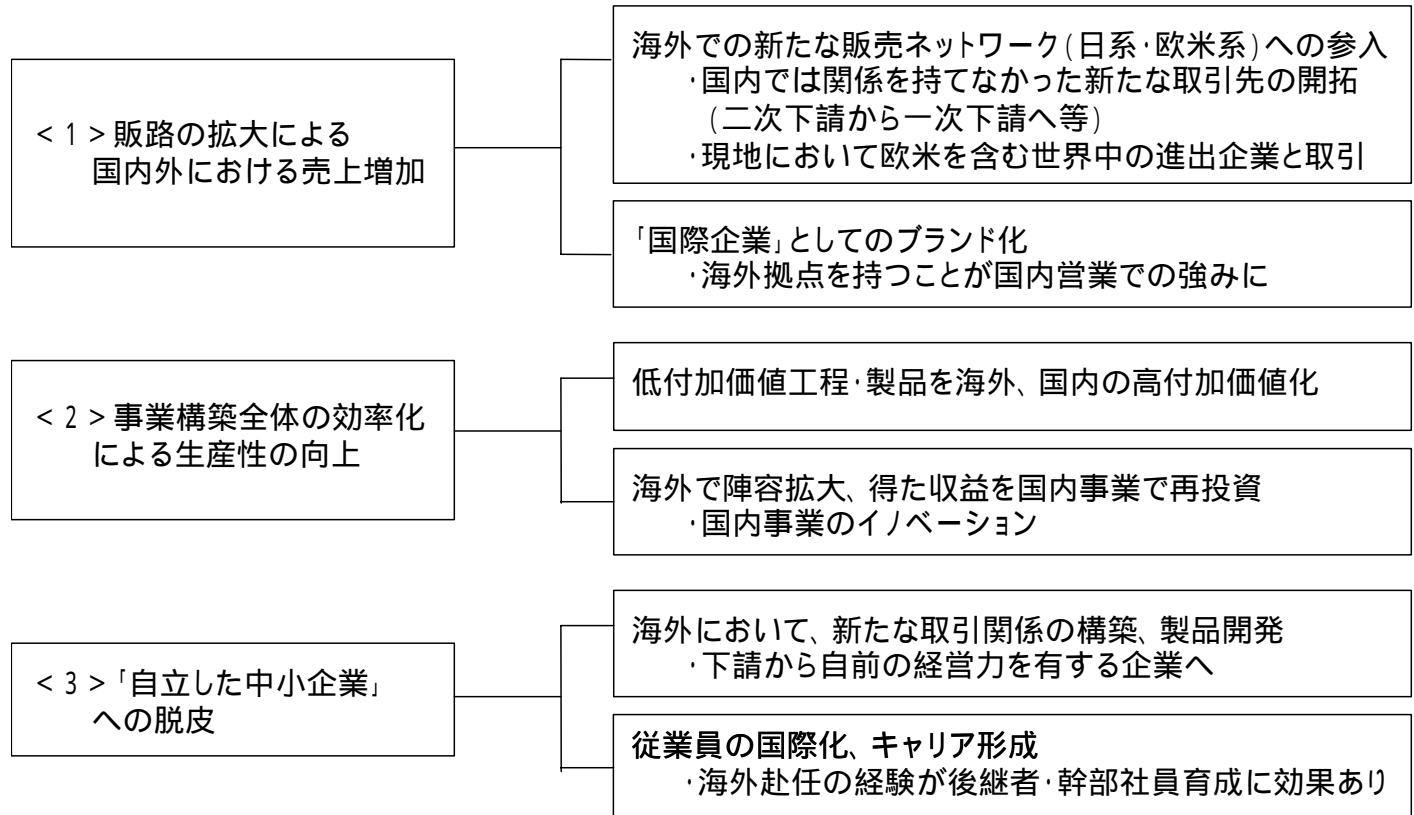
■ 増加基調だった ■ やや増加基調だった ■ ほぼ横ばい ■ やや減少基調だった ■ 減少基調だった



資料：三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株)「最近の製造業を巡る取引環境変化の実態にかかるアンケート調査」(2005年)

国際展開により、中小企業のビジネス全体が高度化、自立化する例も多い。

国際展開後の経営の変化(海外進出中小企業ヒアリング結果)

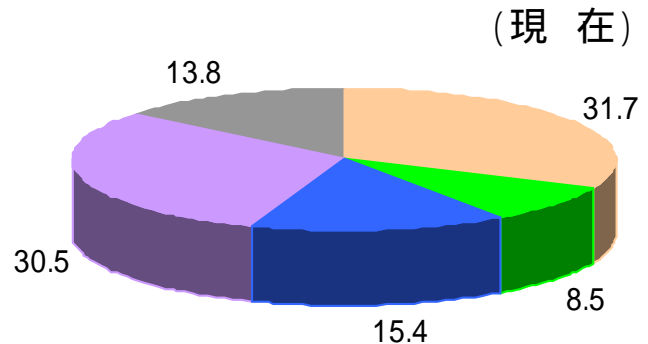
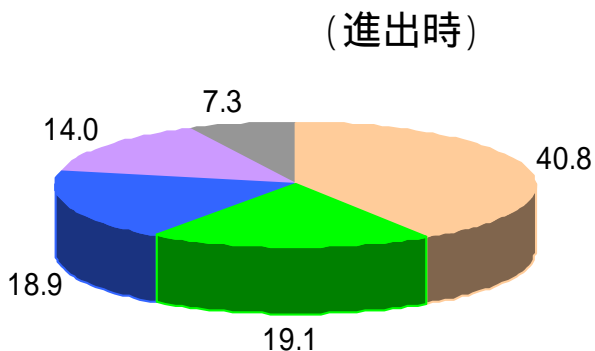


資料: 中小企業庁作成

東アジア進出の目的が、進出時と現在では、単なるコストダウンや取引先への追随から市場開拓へと変化している。

東アジア進出の目的(進出時と現在の比較)

- コストダウン(安い人件費の活用等)
- 取引先からの進出要請
- 取引先の海外展開への自社判断での追随
- 現地市場の開拓
- その他

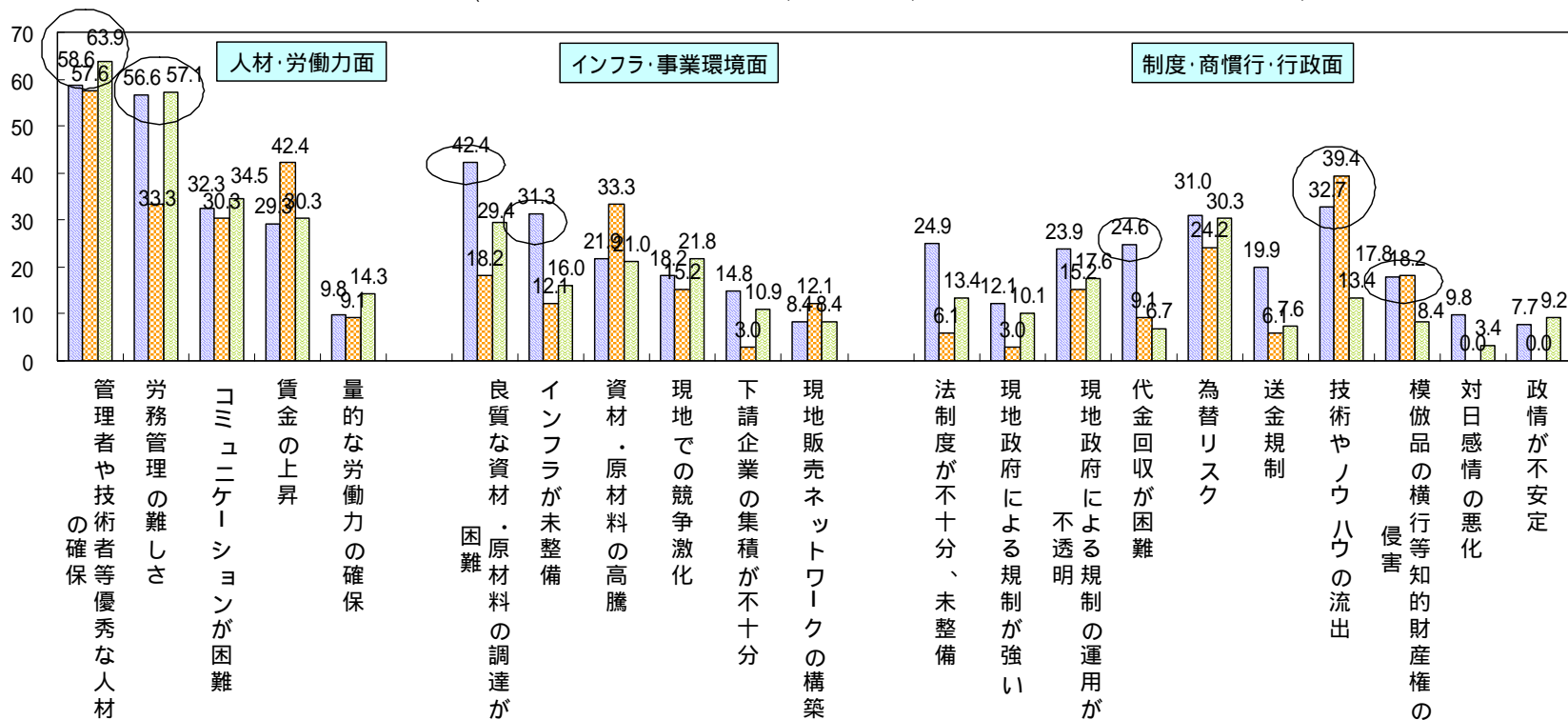


資料: 三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株)「最近の製造業を巡る取引環境変化の実態にかかるアンケート調査」(2005年)

一方、現地で感じる困難もある。特に多いのは、現地マネジメント人材の確保、技術流出、売掛債権の回収困難、部材確保、模倣品問題など。

現地での経営で感じる問題点(地域別)

■中国 ■NIES4(韓国、台湾、シンガポール、香港) ■ASEAN4(タイ、マレーシア、インドネシア、フィリピン)

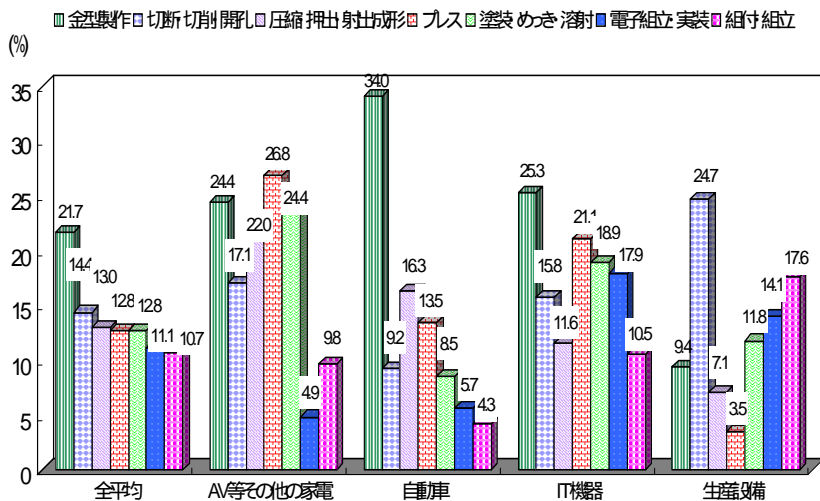


資料:三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株)「最近の製造業を巡る取引環境変化の実態にかかるアンケート調査」(2005年)
(注) 複数回答可

東アジア現地では、金型など高度な基盤技術による部品は入手困難。

知的財産権・模倣品のトラブルは、中国、香港、台湾、韓国で多い。中小企業ほど泣き寝入り。

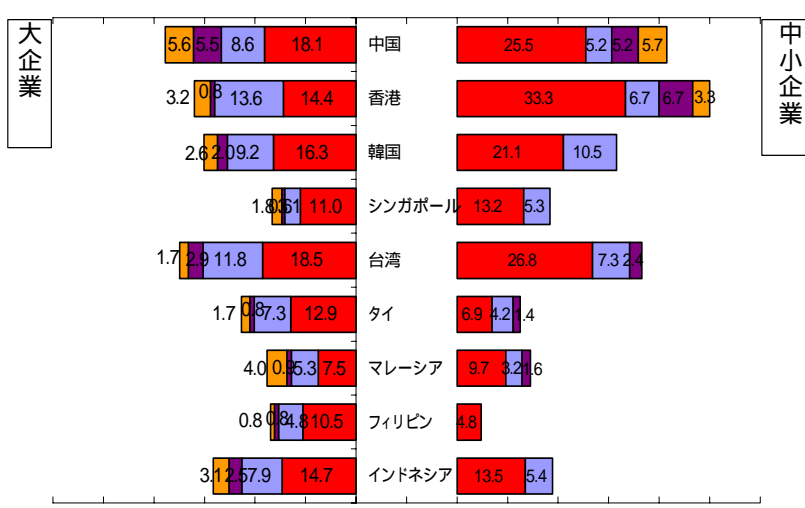
日本から調達している部品の製造技術最終品別 <上位7項目抜粋>



資料:三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株)「最近の製造業を巡る取引環境変化の実態にかかるアンケート調査」(2005年)
(注) 複数回答可

知的財産権に関するトラブルの発生・対応状況

■相当あるが、何らかの対策(訴訟又は行政上の措置等)をとっている
■相当あるが、放置している
■多少あるが、何らかの対策(訴訟又は行政上の措置等)をとっている
■多少あるが、放置している

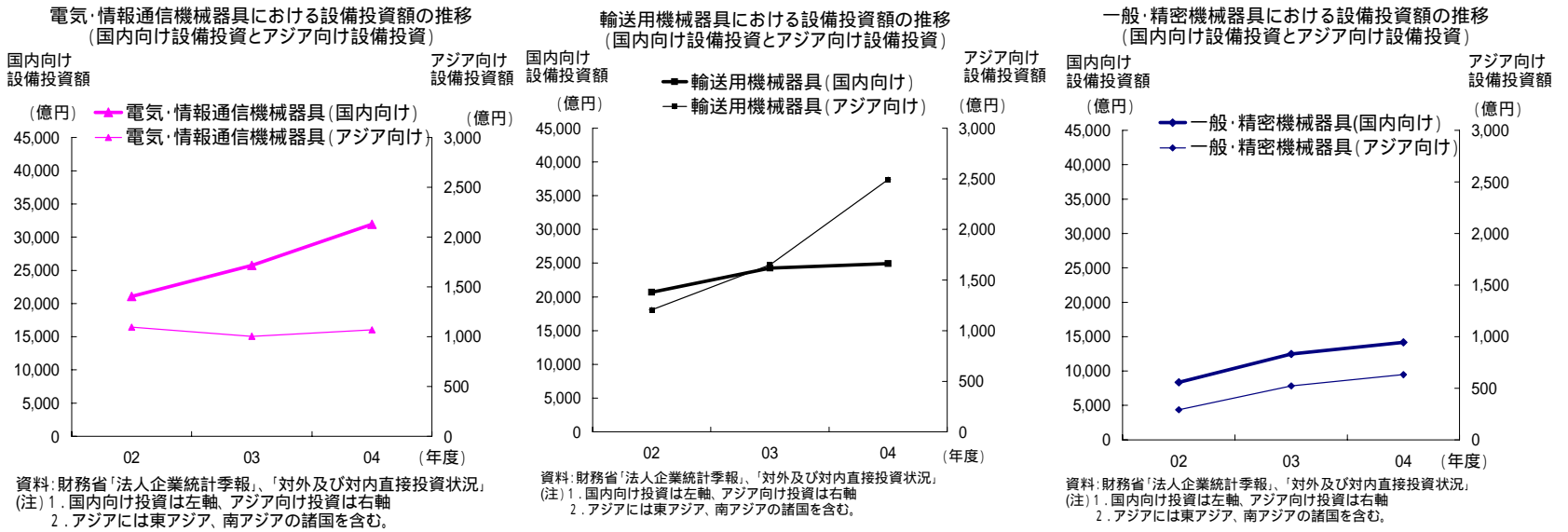


資料:経済産業省「第32回海外事業活動基本調査(2002年)」再編加工
(注) 製造業について、国内本社が資本金3億円超、かつ常時従業者数300人超の現地法人数を大企業、国内本社が資本金3億円以下、または常時従業者数300人以下の現地法人数を中小企業として集計。

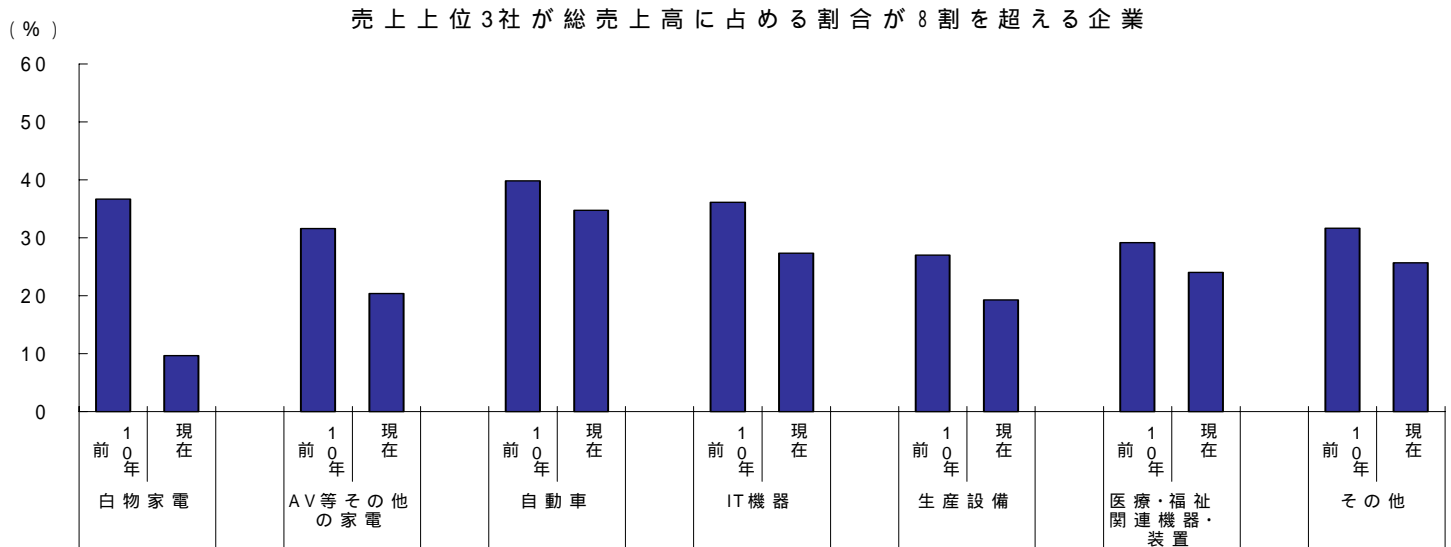
中小企業が海外展開を図るに際して、情報提供・アドバイスや現地の制度改善など、環境整備を図っていくことが重要。

2. 国際分業の進展の下で我が国産業を支える基盤技術

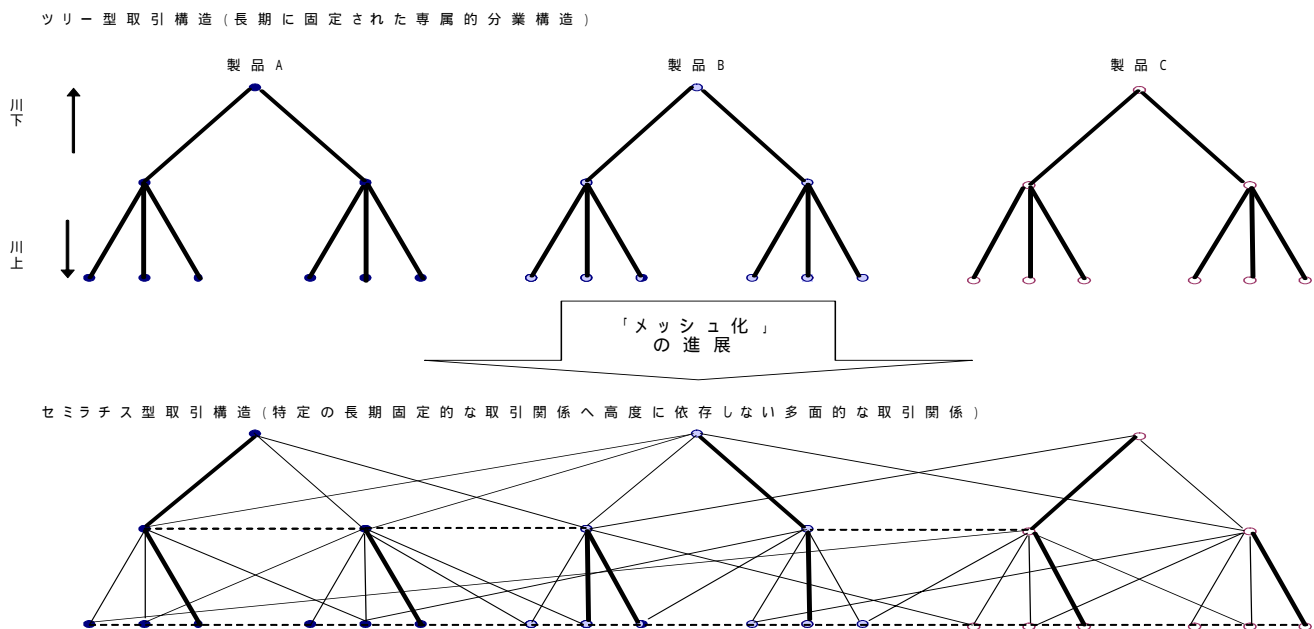
電気・情報通信機械器具を中心に「投資の国内回帰」が起こっている。自動車分野は海外投資が旺盛。



一方、国内においては、製造業の海外移転等により、従来の下請ネットワークに変化が生じた結果、大口取引先との関係が薄まり、取引が分散している。



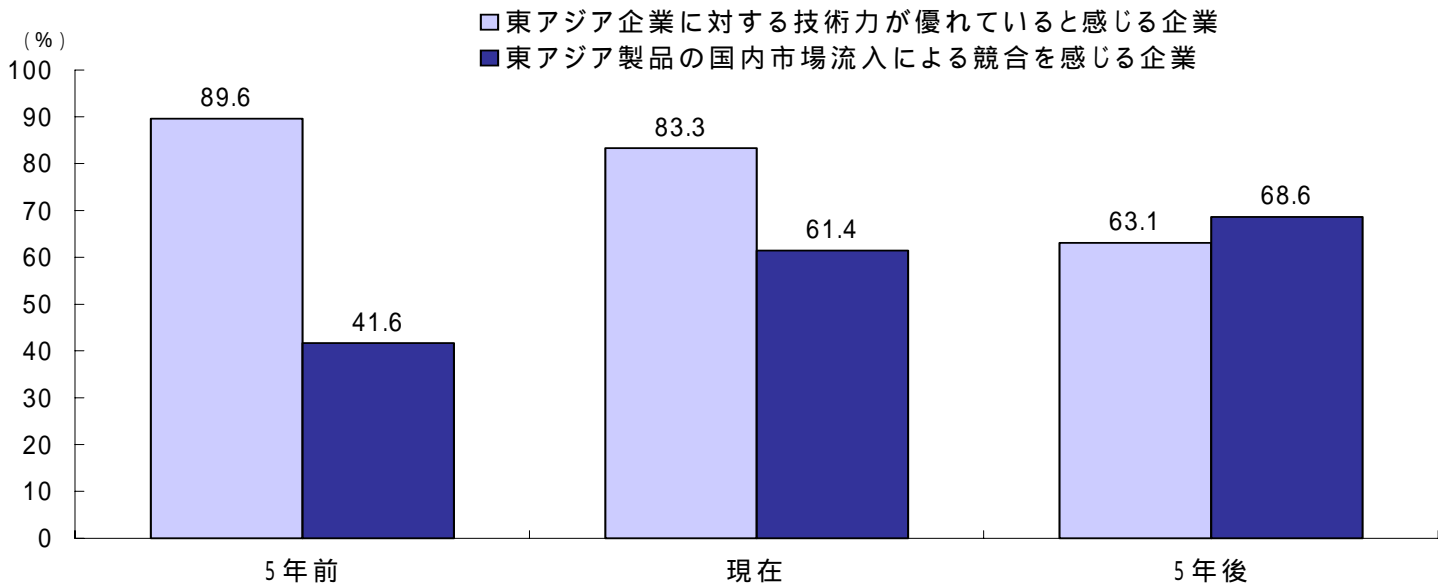
取引構造のメッシュ化



資料: 小田宏信「現代日本の機械工業集積」(2005)を参考に中小企業庁作成
(注) 1. 実線は垂直的連関を、点線は水平的連関を表す。
2. 線の太さは企業間の経営面・売上上の結びつきや依存の度合いを表す。

東アジアに対する技術優位性は保たれているが、東アジア製品の国内市場流入による競争は激しさを増している。

東アジア企業に対する技術力と東アジア製品の国内市場流入による競争状況

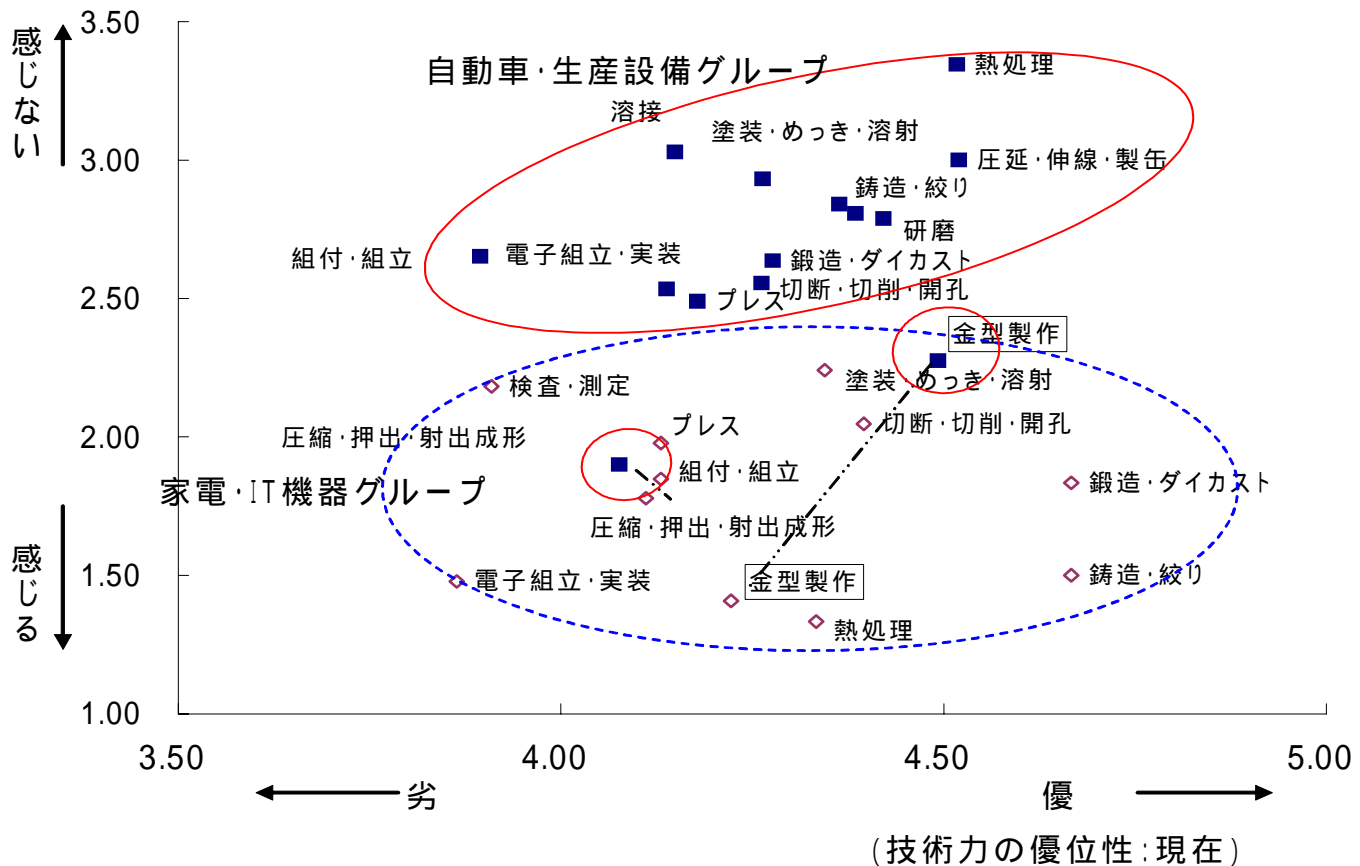


資料：三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株)「最近の製造業を巡る取引環境変化の実態にかかるアンケート調査」(2005年11月)

- (注) 1. 従業者数300人以下の、部品・半製品、素形材の製造・加工を行う企業を対象に集計を行った。
 2. 主力とする技術分野について、東アジア製品の国内市場流入による市場競争を現在感じるかどうか(5.感じない、4.やや感じない、3.どちらでもない、2.やや感じる、1.感じる)と、東アジア企業に比べて技術力が優れているか(5.優れている、4.やや優れている、3.どちらでもない、2.やや劣っている、1.劣っている)を尋ねている。
 3. 東アジア企業に対する技術力が「やや優れている」「優れている」と回答した企業を「東アジア企業に対する技術力が優れていると感じる企業」とし、東アジア製品の国内市場流入による競争を「感じる」「やや感じる」と回答した企業を「東アジア製品の国内市場流入による競争を感じる企業」とした。

「自動車 - 生産設備」のグループは、どの基盤技術もあまり市場競争を感じていないのに対し、「家電 - IT機器」のグループは市場競争を感じている。ただし、金型は技術力が高いにもかかわらず、いずれも市場競争を感じている。

(市場競争: 現在) 製品グループ別に見た基盤技術分野毎の技術力の優位性と市場競争の度合(現在)



資料：三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株)「最近の製造業を巡る取引環境変化の実態にかかるアンケート調査」(2005年11月)

(注) 1. 従業者数300人以下の、部品・半製品、素形材の製造・加工を行う企業を対象に集計を行った。

2. 自動車グループとは、自動車・生産設備に関連する企業を、家電グループとは白物家電・AV家電・IT機器に関連する企業をそれぞれ合算したものである。

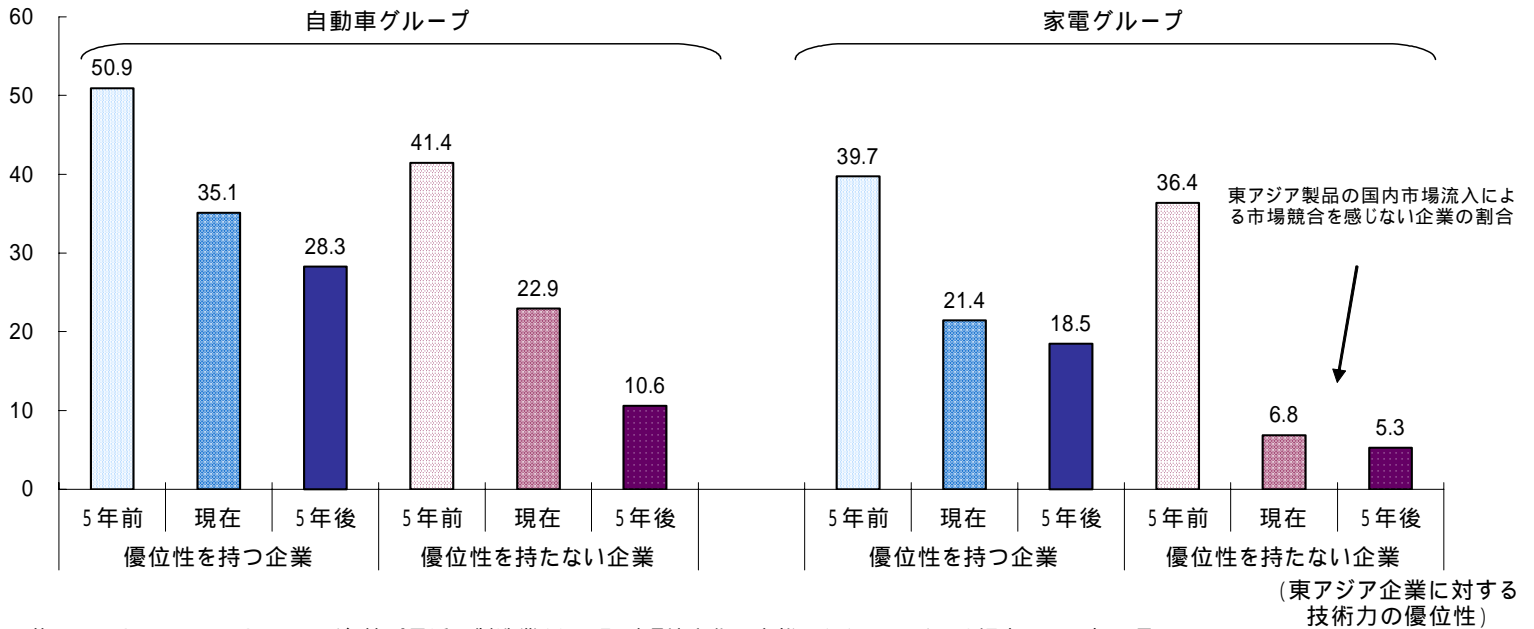
3. 主力とする技術分野について、東アジア製品の国内市場流入による市場競争を現在感じるかどうか(5.感じない、4.やや感じない、3.どちらでもない、2.やや感じる、1.感じる)と、東アジア企業に比べて技術力が優れているか(5.優れている、4.やや優れている、3.どちらでもない、2.やや劣っている、1.劣っている)を尋ねている。

しかし、いずれの製品グループでも技術力の優位性のある企業は、市場競争力を保っている。

特に、「新しい技術の研究開発力」を優位性の源とする企業は、技術力の優位性と市場競争力をともに保つ傾向が見られる。

東アジア企業に対する技術力の優位性と市場競争を感じない企業の割合

(市場競争を感じない企業の割合：%)

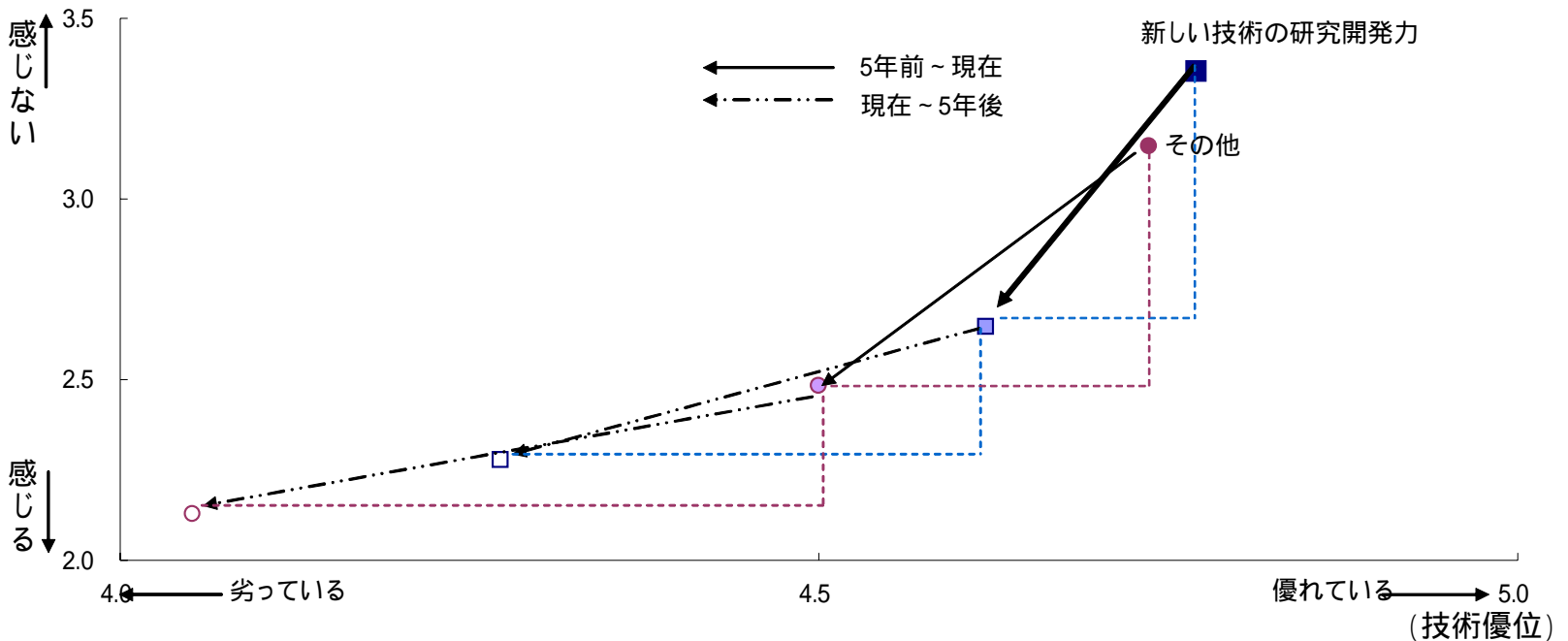


資料：三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株)「最近の製造業を巡る取引環境変化の実態にかかるアンケート調査」(2005年11月)

- (注) 1. 従業者数300人以下の、部品・半製品、素形材の製造・加工を行う企業を対象に集計を行った。
 2. 主力とする技術分野について、東アジア企業に比べて技術力が優れているかどうかと、東アジア製品の国内市場流入による市場競争を感じるかどうかを、それぞれ5段階尺度で尋ねている。
 3. 優位性を持つ企業とは、自社の技術力が東アジア企業の技術力に比べて「優れている」「やや優れている」と回答した企業の合計であり、優位性を持たない企業とは「同程度」「やや劣っている」「劣っている」と回答した企業の合計である。
 4. 市場競争を感じない企業とは、東アジア製品の国内市場流入による市場競争を「感じない」「やや感じない」と回答した企業の合計である。

東アジア企業に対する技術力優位性の源と技術力優位性・市場競争の動向

(市場競争)



資料：三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株)「最近の製造業を巡る取引環境変化の実態にかかるアンケート調査」(2005年11月)

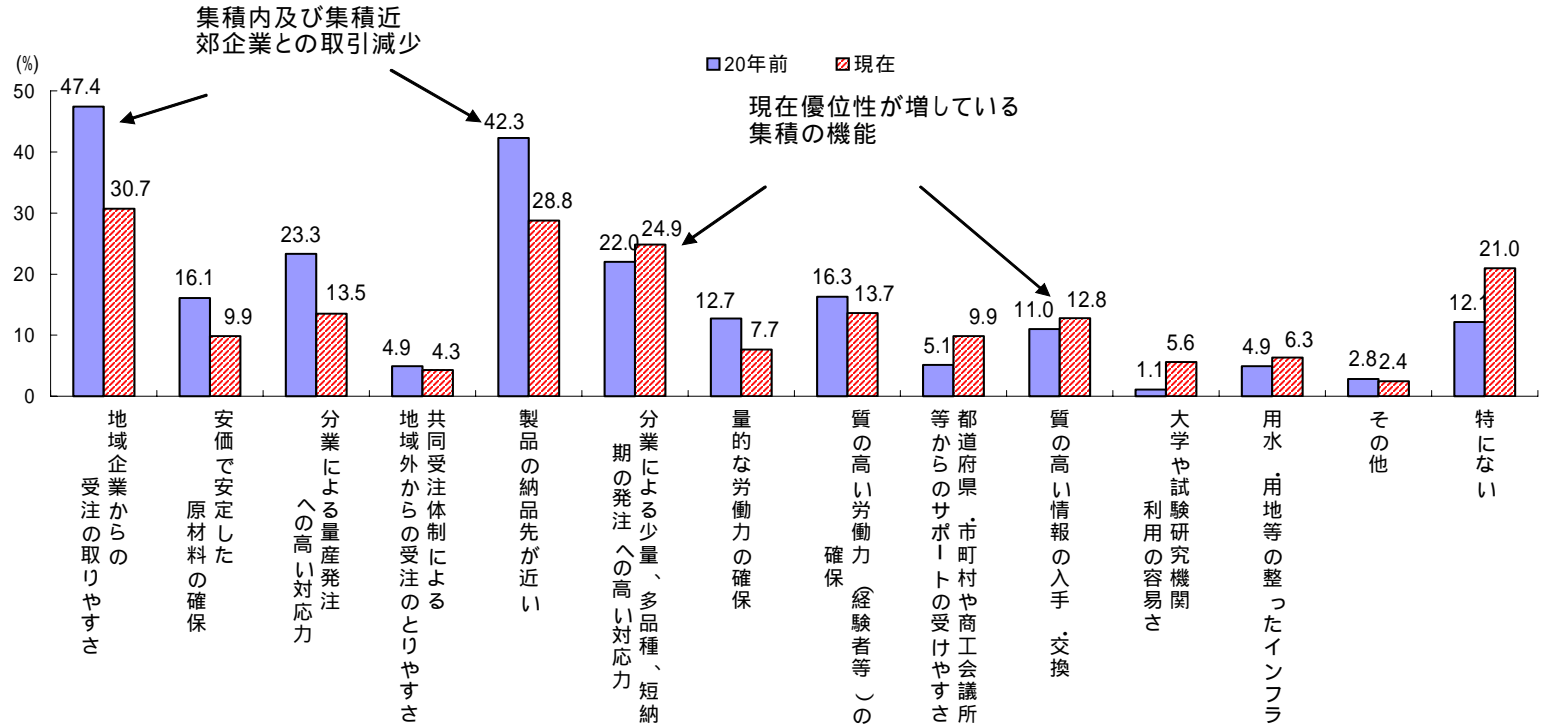
- (注) 1. 従業者数300人以下の、部品・半製品、素形材の製造・加工を行う企業のうち、現在の自社の東アジア企業に対する技術力が「優れている」「やや優れている」と回答した企業を対象に集計を行った。
 2. 東アジア企業への技術力優位性の源が何であるかで、技術力の優位性と市場競争の動向を比較している。
 3. その他とは、自社の東アジア企業に対する技術力の源が「製造装置・工作機械(自社開発又は自社改造)の性能」「製造装置・工作機械(特注を含む市販品)」の性能、「従業員の技能」と回答した企業の合計である。

中小企業が市場競争力を保っていくためには、大企業と中小企業の密接な「摺り合わせ」を通じて、常に新たな技術開発に取り組んでいくことが重要。

3. 産業の国際化による経営環境の変化と地域産業集積

20年前は集積近郊企業との取引において集積のメリットが発揮されていたが、現在では、「分業による少量、多品種、短納期の発注への高い対応力」や「質の高い情報の入手・交換」を企業はメリットとして感じており、集積自体の機能が変容している。

集積地域事業環境の優位性の差異

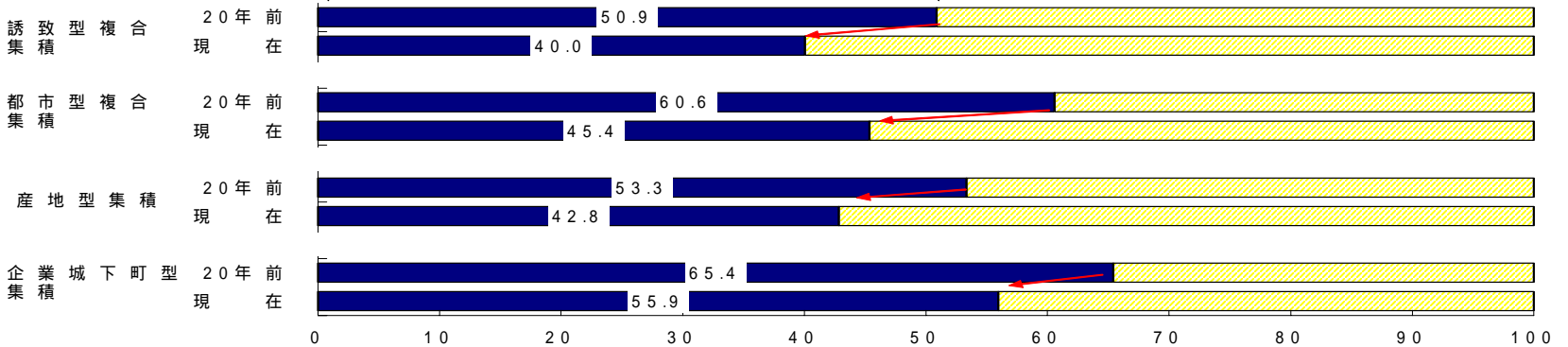


資料：(株)産業立地研究所「産業集積に関する調査」(2005年12月)
 (注) 1. 20年以上同一集積地域内で操業している企業のみ集計。
 2. 複数回答のため合計は100を超える。

集積タイプに関係なく、集積地域内での売上、大口取引先への依存度が減少している。

相手先所在地別売上高構成推移(集積タイプ別)

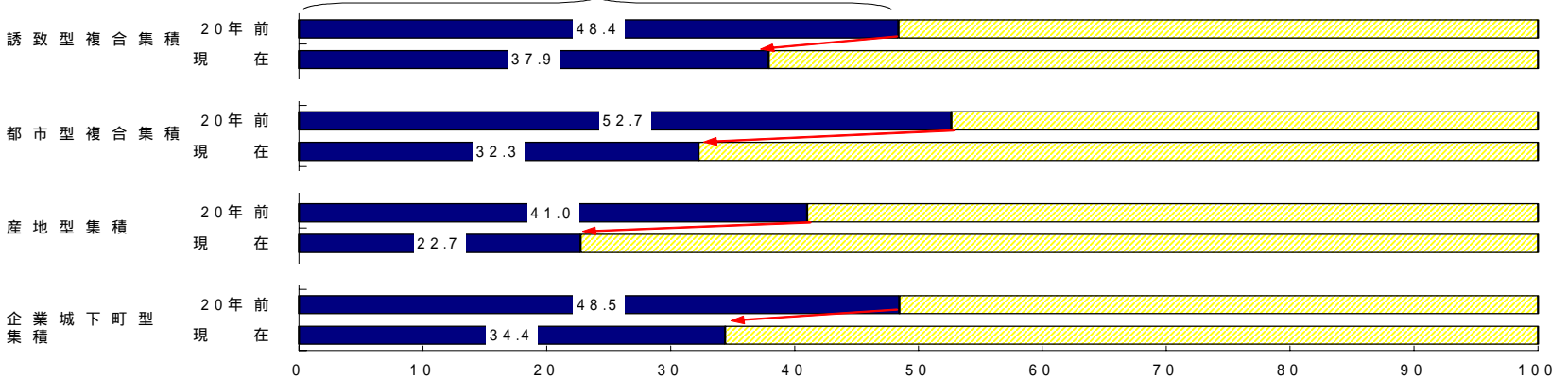
同一集積地域内企業向け売上比



資料：(株)産業立地研究所「産業集積に関する調査」(2005年12月)
 (注) 集積構成企業各社の同一集積地域内企業向け売上割合の平均

最大売上先への依存度(集積タイプ別)

最大取引先向け売上高の割合

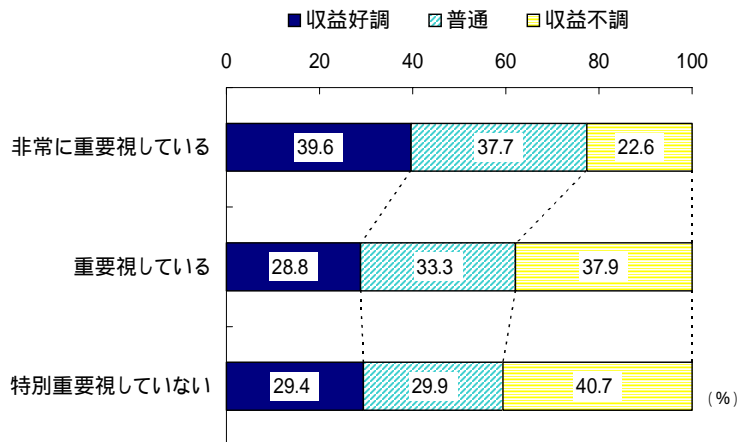


資料：(株)産業立地研究所「産業集積に関する調査」(2005年12月)
 (注) 集積構成企業各社の売上割合が最も大きな顧客向けの売上割合の平均

集積メリット : 新しい取組のアイデアを見つける情報の入手のしやすさ

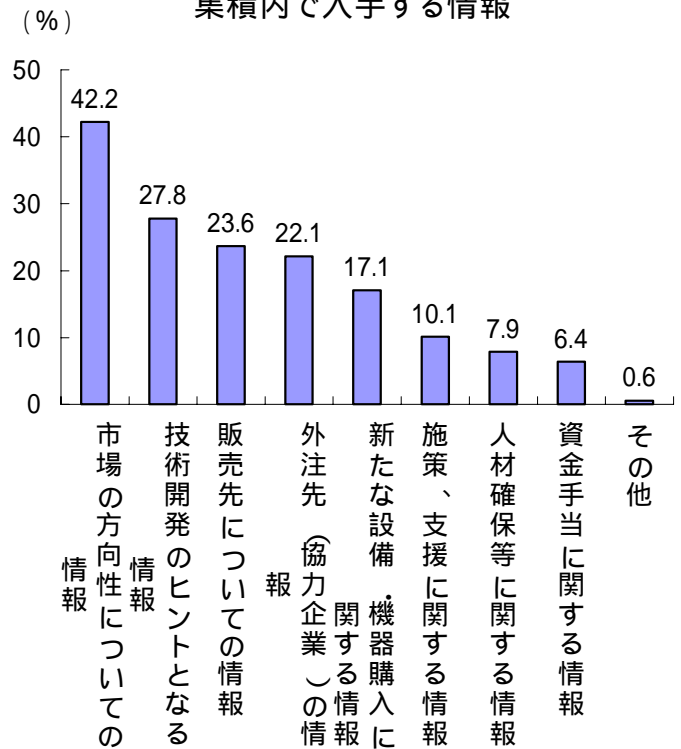
集積内で得られる情報を活用している企業は収益が好調。
集積内では新市場や技術開発の情報を入手している中小企業が多い。

集積内で得られる情報の重要度



資料: (株)産業立地研究所「産業集積に関する調査」(2005年12月)
(注)「収益好調」とは、収益状況についてどのように判断するかとの問に対して、「良い」、「やや良い」と回答した企業を指し、「収益不調」とは「悪い」、「やや悪い」と回答した企業を指す。

集積内で入手する情報

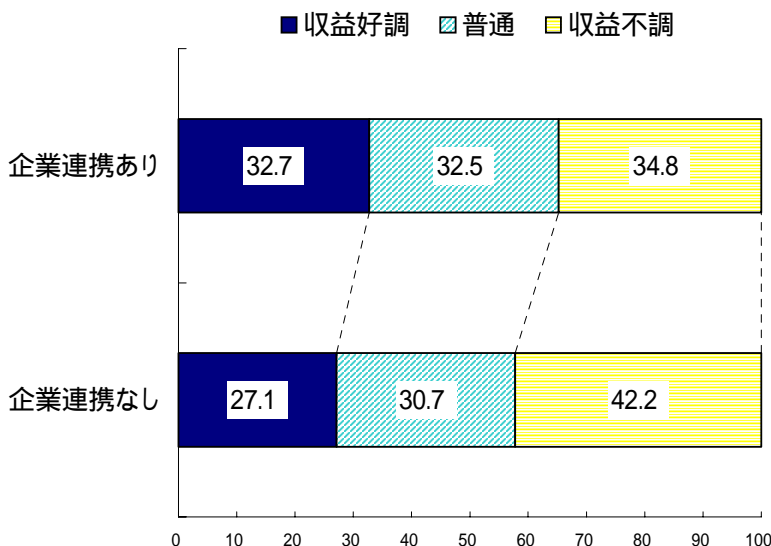


資料: (株)産業立地研究所「産業集積に関する調査」(2005年12月)
(注) 1. 集積内で得られる情報を重要視、もしくは特別重要視している企業について、集積内で入手する情報の内容について質問している。
2. 複数回答のため合計は100を超える。

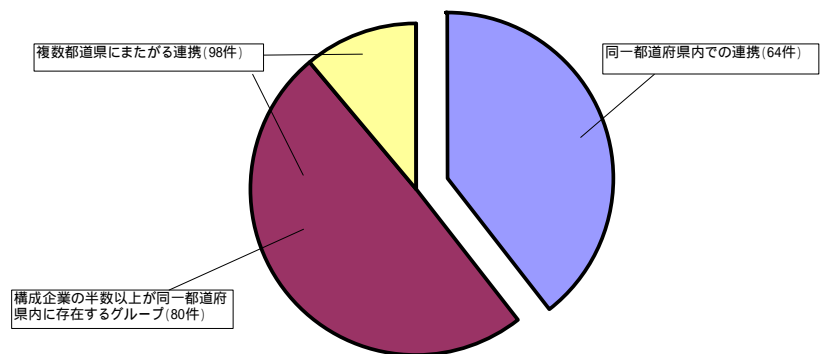
集積メリット : 企業連携の相手先の見つけやすさ

企業連携を行っている企業は収益が好調。
集積をすると、連携の相手先を見つけやすい。

企業連携の有無と収益状況



新連携の相手先



資料: 中小企業庁調べ(2006年2月末時点)

資料: (株)産業立地研究所「産業集積に関する調査」(2005年12月)
(注) 1. 経営環境の変化に対応するため、集積地域内にある企業、集積地域外にある企業、もしくは海外にある企業との企業連携を行ったと回答した企業を企業連携ありの企業とした。
2. 「収益好調」とは、収益状況についてどのように判断するかとの問に対して、「良い」、「やや良い」と回答した企業を指し、「収益不調」とは「悪い」、「やや悪い」と回答した企業を指す。

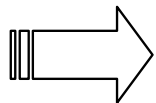
＜第3部：テーマ分析＞ 少子高齢化・人口減少社会における中小企業

1. 「世代交代の2つの波」と中小企業の事業承継・技能承継

＜事業承継＞

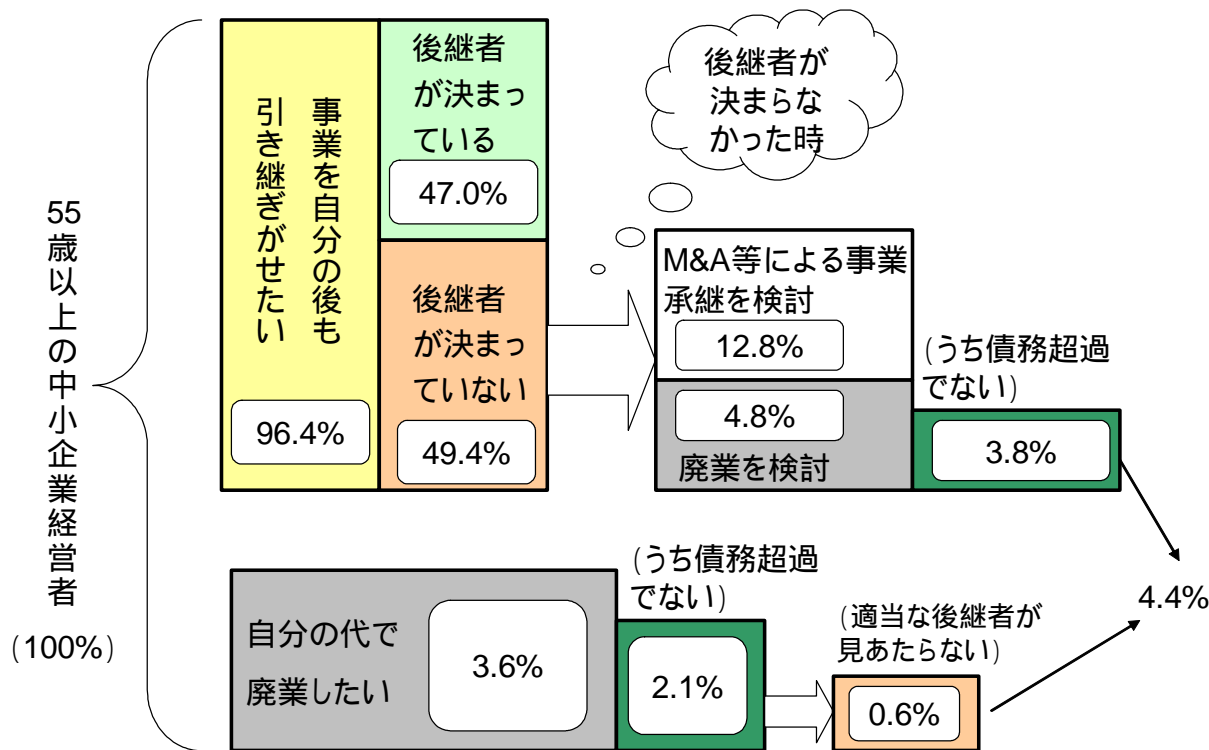
経営者の平均年齢は2004年時点で58.5歳。

55歳以上の経営者が引退したいと考えている年齢の平均は65.1歳。



高度成長期に大量に創業した世代が現在一斉に引退時期に。

55歳以上の経営者の事業承継に対する検討内容



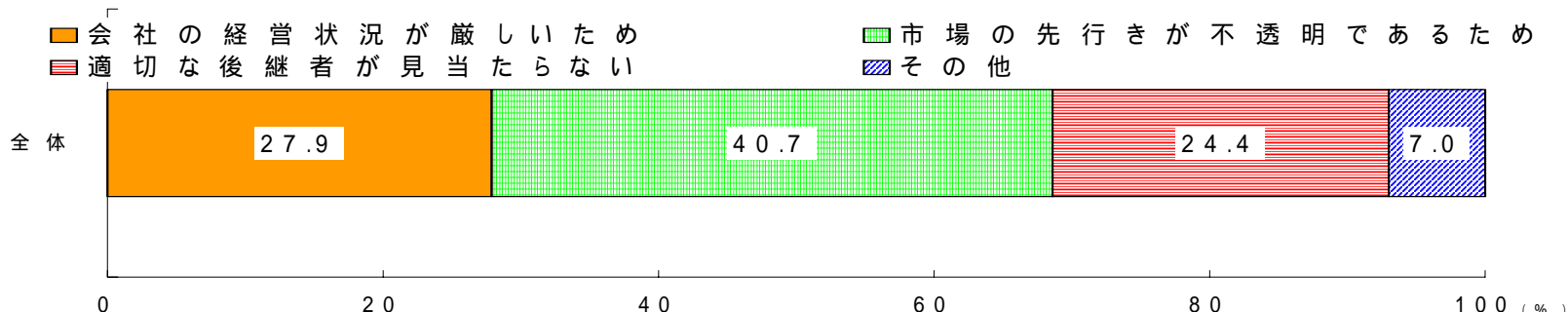
資料：三菱UFJリサーチ&コンサルティング㈱「事業承継」「職業能力承継」アンケート調査（2005年12月）

（注）1. 財務内容について「債務超過」「三期連続債務超過」と回答した企業のみ集計している。

2. 無回答を含む

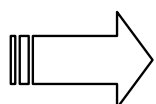
経済に与えるインパクトの試算
年間廃業者29万社（2001～2004年平均）のうち少なくとも約25%の企業は「後継者がいない」ことが理由。

自分の代で廃業を検討する理由



資料：三菱UFJリサーチ&コンサルティング㈱「事業承継」「職業能力承継」アンケート調査（2005年12月）

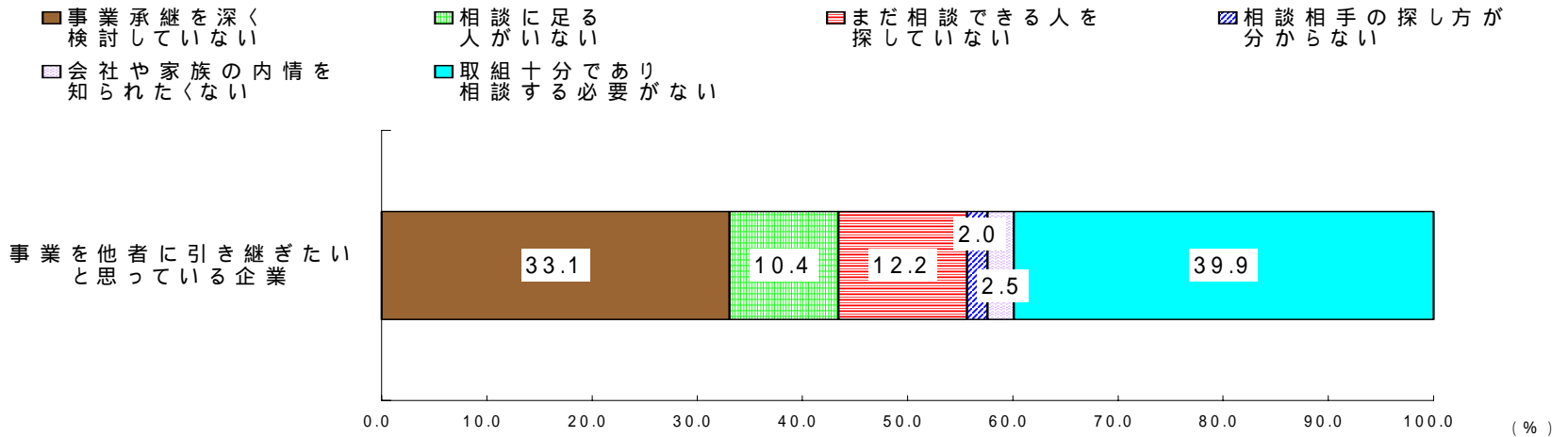
（注）「自分の代で廃業したい」と回答した企業のみ集計している。



事業承継を理由として、毎年7万社の企業が廃業。
それにより失われる雇用は20～35万人。

事業承継について誰にも相談していない経営者は、55歳以上でも過半数(53.6%)に上る。その理由として、3分の1は「深く検討していない」からである。

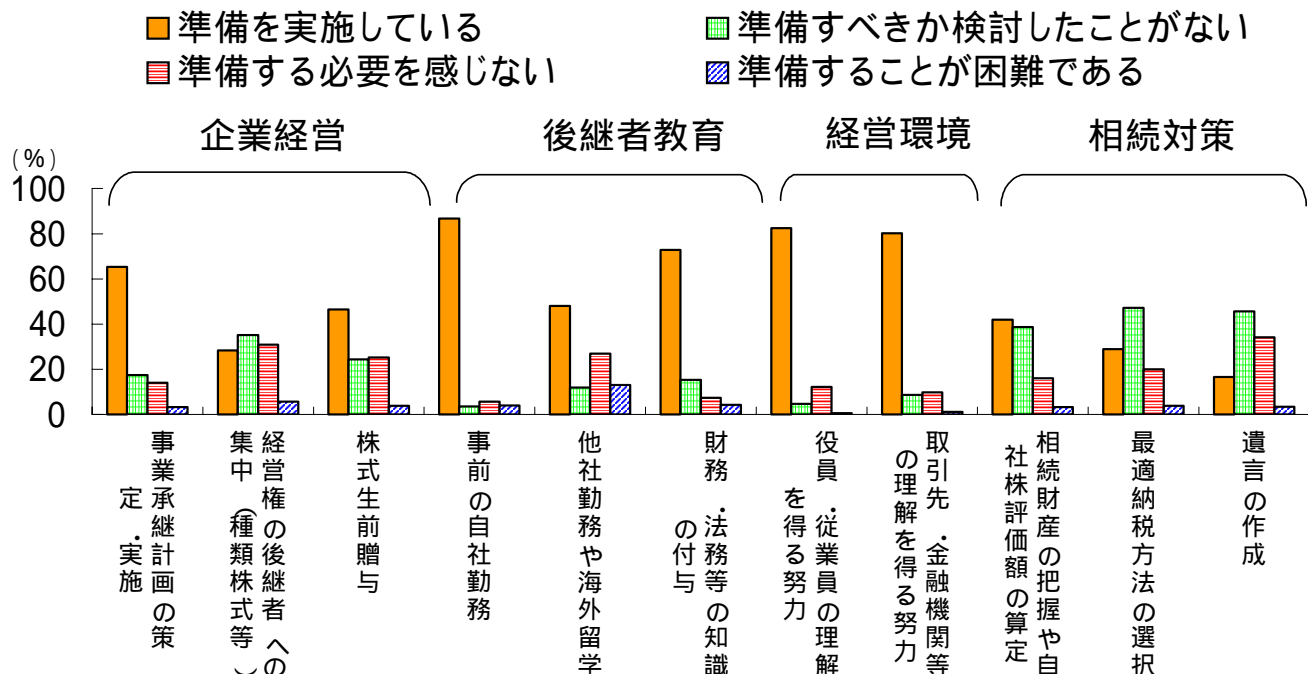
事業承継について誰にも相談していない理由(経営者年齢55歳以上)



資料:三菱UFJリサーチ&コンサルティング㈱「事業承継」「職業能力承継」アンケート調査(2005年12月)
 (注)1. 経営者の年齢が55歳以上の企業のみ集計している。

後継者が決まっている場合、その7割以上は子息。後継者が決まっている場合、ほとんど準備を始めているが、後継者教育などが主であり、相続対策などに取り組んでいる企業は少ない。

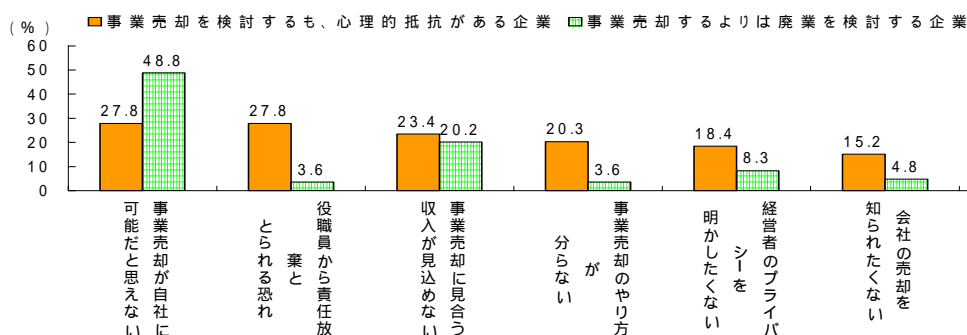
事業承継の具体的準備内容と取組状況



資料:三菱UFJリサーチ&コンサルティング㈱「事業承継」「職業能力承継」アンケート調査(2005年12月)
 (注) 事業承継の具体的な準備について「十分に準備している」「不十分だが準備している」と回答した企業のみ集計している。

子息・従業員に後継者がいないときは、事業売却(M & A等)も有力な選択肢。しかし、企業においては、事業売却が自社で可能だと考えている企業は少ない。

事業売却に心理的抵抗を感じる理由



資料:三菱UFJリサーチ&コンサルティング㈱「事業承継」「職業能力承継」アンケート調査(2005年12月)
 (注)1. 事業売却も視野に入れている企業で、「抵抗を感じる」と回答した企業のみ集計している。
 2. 「事業売却を検討するも、心理的抵抗がある企業」は複数回答のため、合計は100を超える。一方「事業売却するよりは廃業を検討する企業」は択一選択である。

一方、M&Aの件数は、中小企業や未上場企業間でも増加傾向。
 事業に強みがあり、一定の収益があれば従業員10人程度の小規模企業でも活用可能。

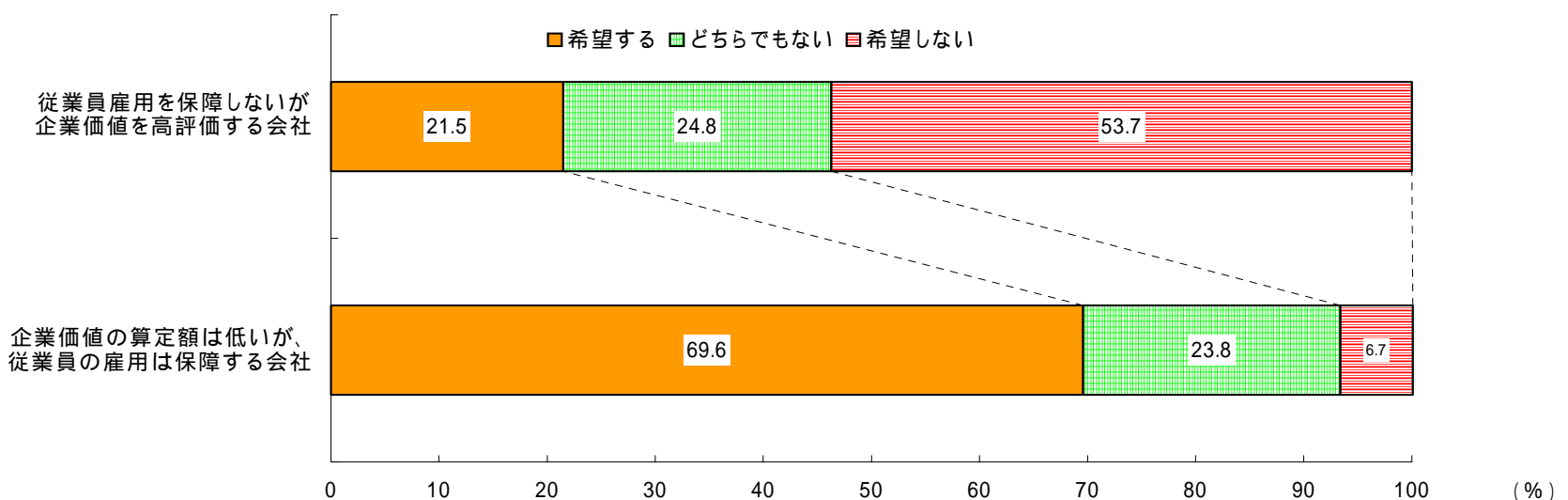
【後継者のいない従業員11名の小規模企業がM&Aにより事業承継に成功した事例】

買収された企業 (中小企業)	業種：消防設備・防災通信設備(設置工事・メンテナンス・点検) 従業員数：11名 代表者年齢：60歳超(創業者、オーナー経営者)
買収した企業 (大企業)	マンション等不動産管理会社
子息の有無	有(ただし、薬剤師をしており事業承継意思なし)
事例の概要	・代取には息子がいたものの、薬剤師となっており、事業承継意思なし。 ・代取は役員・従業員に継がせることも考えたが、会社の評価額は1億5千万円程度となり、個人が買い取れる範囲を超えていた。 (中小企業の事業承継で難しいところは、経営能力のある役員がいても「社長」というポストだけ譲りサラリーマン社長にするのでは「承継」にならない。役職員に会社ごと買い取らせるのは、資金的に困難なことが多い)
成功要因	・会社売却と同時に代取が身を退くのではなく、当面は代表権をもたない会長として在席し、従業員や取引先などのステークホルダーからの理解に努めたこと。 (社長交代と同時に、「これが私の後任です」と従業員や取引先に紹介し、不要なトラブルを回避することに努力した) ・買収した企業はマンション管理会社であり、マンション管理に必須である消防設備メンテナンスが加わったことで、買収した企業にとってもシナジー効果があった。 (双方にとっての相乗効果の狙いが明確であった)

中小企業の経営者は、M&A市場に対し、売主(経営者)の利益よりも従業員の雇用が大事にされる、人情味ある「ウェットな市場」を望んでおり、そのような市場を整備していくことが重要。

事業売却の希望先

～事業売却先として望まれているのは、従業員の雇用を確保する会社～



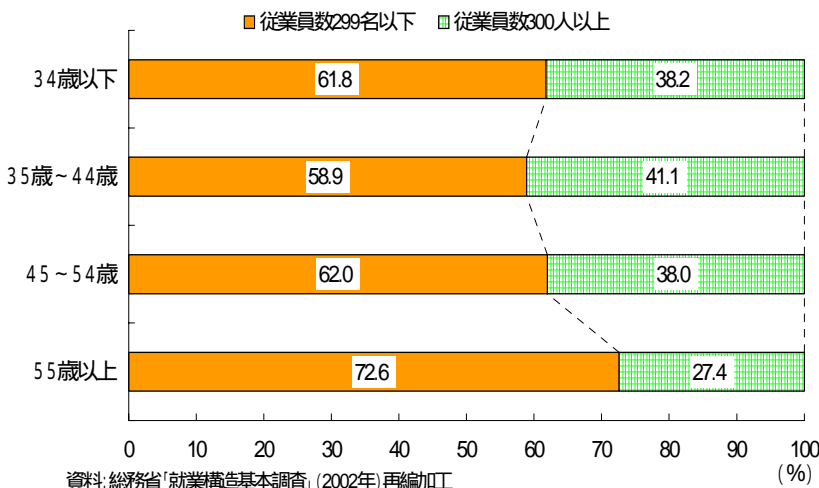
資料：三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株)「事業承継」「職業能力承継」アンケート調査(2005年12月)

(注) 1. 事業承継について「事業売却も検討に入れる」と回答した企業のみ集計している。
 2. 希望度について「希望する」「やや希望する」を希望するとして集計し、「あまり希望しない」「希望しない」を希望しないとして集計した。

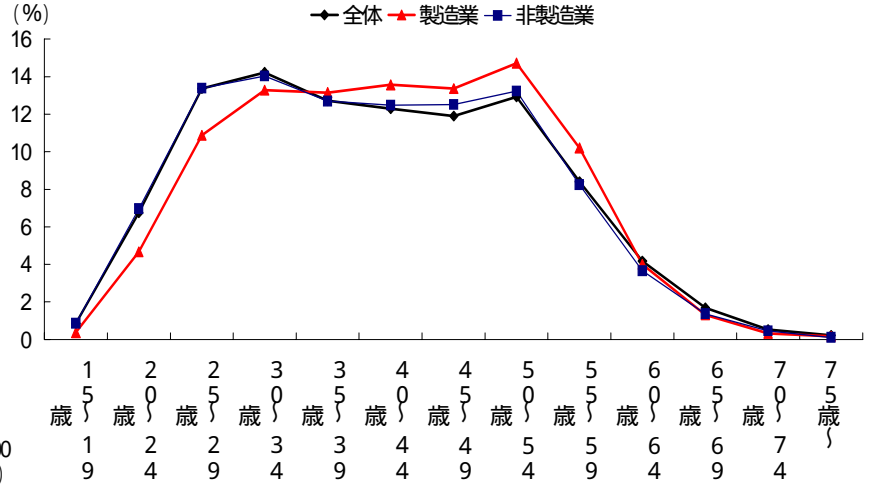
< 技能承継 >

高年齢になるほど、従業員規模が小さい企業で働いている。
中小企業では、製造業に高年齢層の割合が高い。

従業員規模別就業者割合

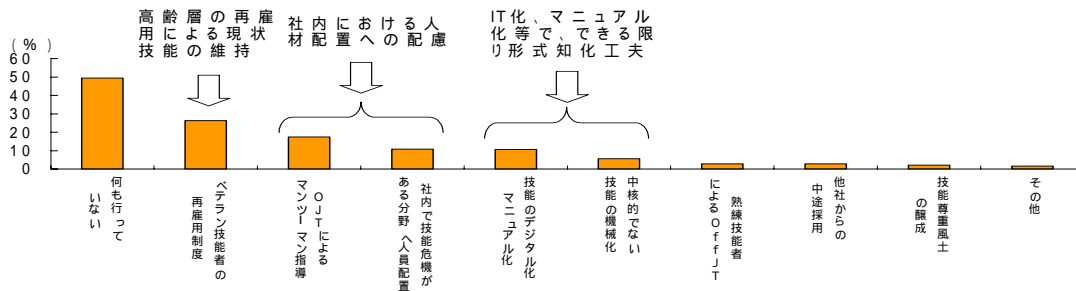


産業・年齢別就業者割合(従業員数299名以下企業)



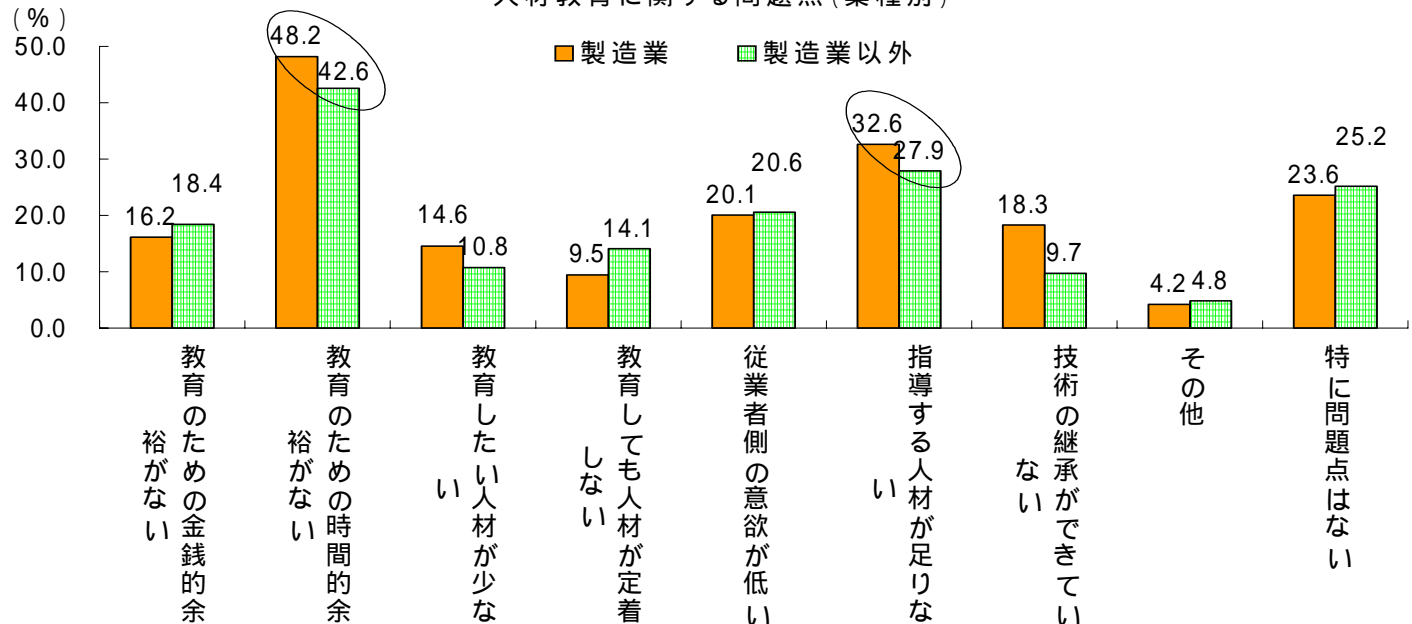
技能承継のために社内で行っている取組は、高年齢者の再雇用、承継を意識した人材配置、IT化・マニュアル化、の3つが中心。

団塊世代の技能承継について企業が工夫していること



製造業の現場では、教育のための時間が失われており、指導する人材も不足。

人材教育に関する問題点(業種別)



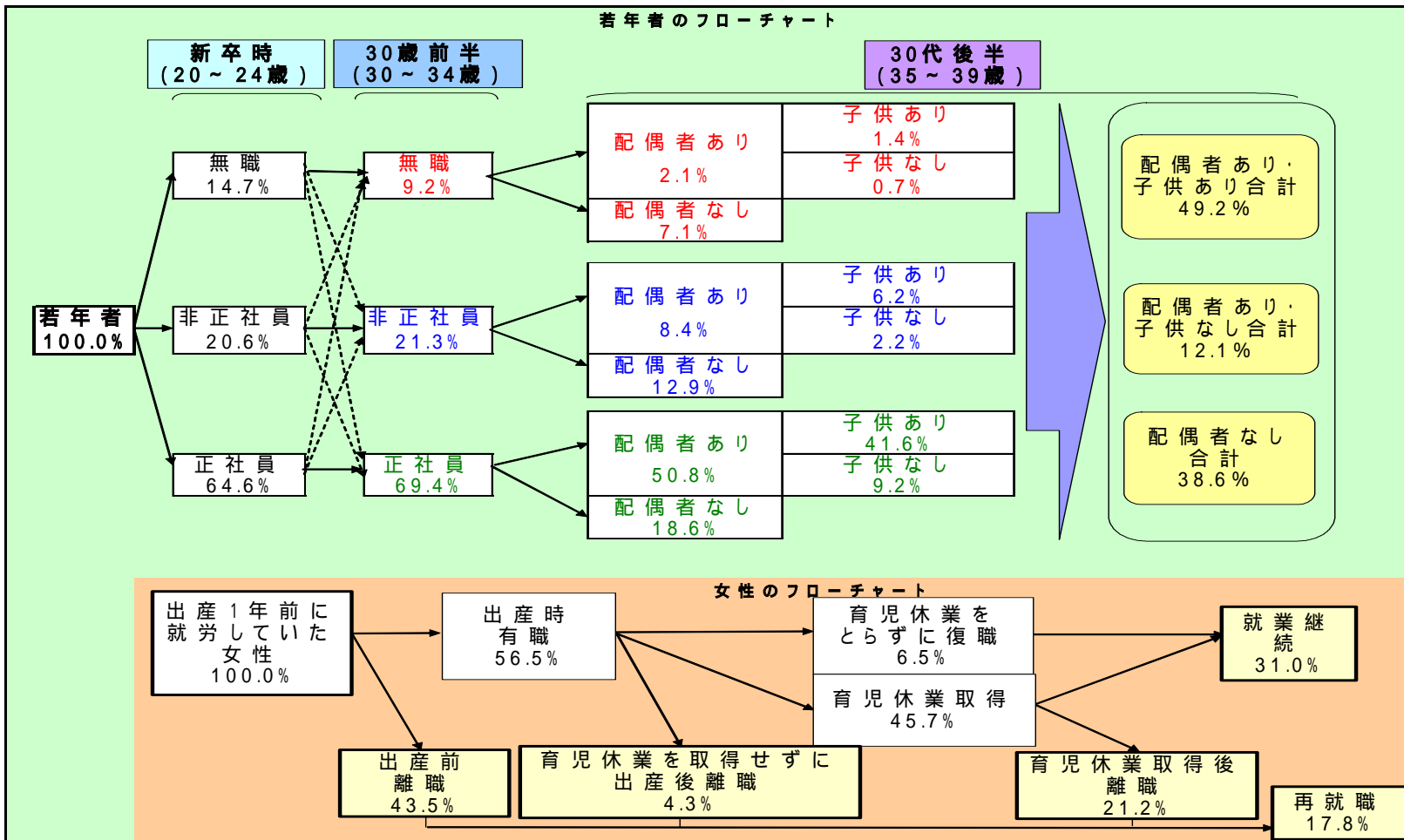
2. 「子どもを産み育てやすい社会」に向けた中小企業の役割

今後、今の情勢が変わらないと仮定すると、現在20代前半の若者が30代後半となったとき、フリーターが2割、無職が1割。子どもを持てる者は49.2%のみ。

出産1年前に就労していた女性のうち、出産後も継続就業している女性は3割。7割は出産前後か育児休業後に退職してしまう。うち再就職するのは17.8%のみ。

少子化の観点からみた若年者及び女性の雇用形態や結婚・出産の状況

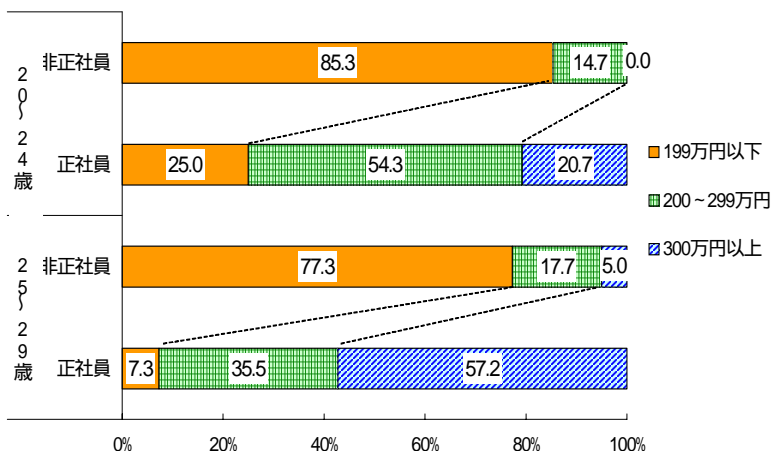
若年者のフローチャート



資料：総務省「就業構造基本調査」(2002年)、内閣府「若年層の意識実態調査」(2003年)、厚生労働省「出生前後の就業変化に関する統計」(2004年)、厚生労働省「第1回・第3回21世紀出生児縦断調査」より中小企業庁作成
 (注) 1. ここていう「無職」とは、「仕事をしていない人」男性のうち、「家事をしている」者、「通学している」者を除いた者を指す。
 2. ここていう「非正社員」とは、「仕事をおもにしている」男性で、「雇われている人」のうち、「正規の職員・従業員」以外を指す。
 3. ここていう「正社員」とは、「仕事をおもにしている」男性で、「雇われている人」のうち、「正規の職員・従業員」を指す。

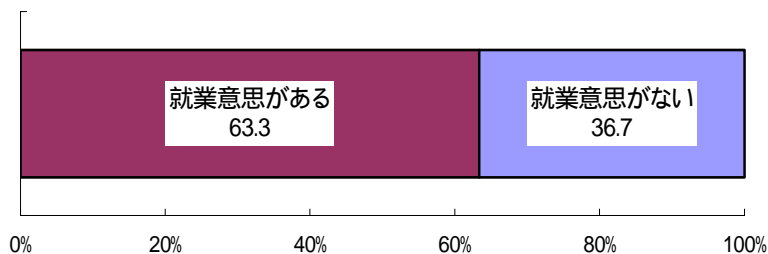
非正社員と正社員では年収に大きな格差が生じており、非正社員は結婚し、子どもを産み育てることが経済的に困難な状況。

非正社員と正社員の年収比較



25~34歳の女性無業者のうち結婚・育児を理由として退職する者が約6割おり、仕事と育児を両立しにくい状況。

結婚・育児のために退職した25~34歳の女性無業者の就業意思の有無



資料：総務省「就業構造基本調査」(2002年)

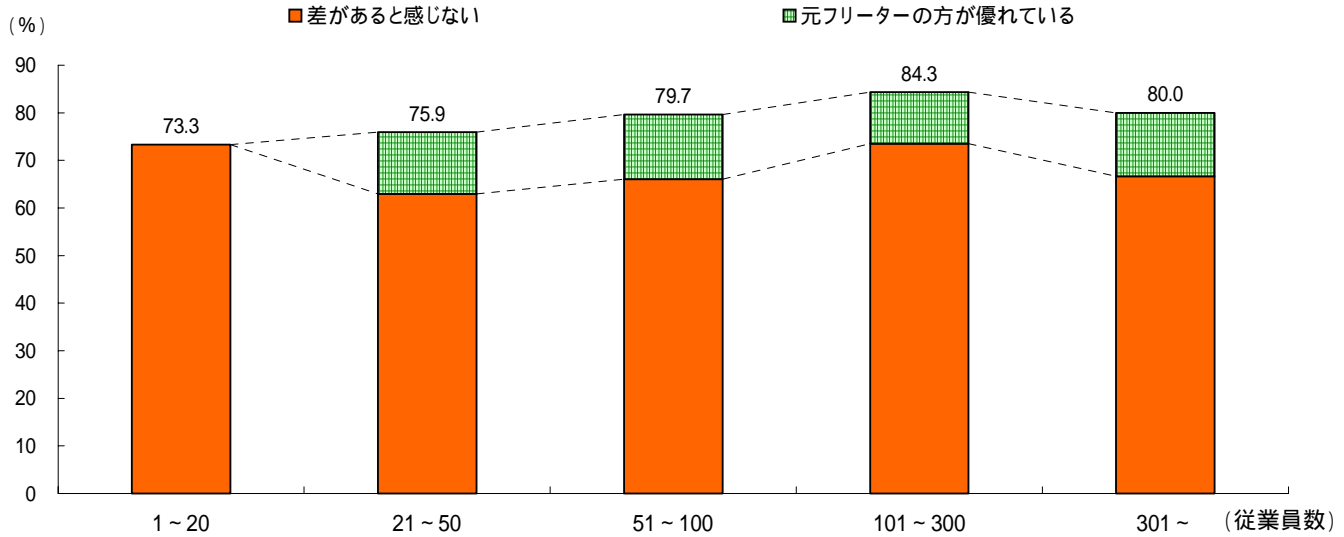
資料：(株)野村総合研究所「若年従業者アンケート」(2005年11月)、(株)野村総合研究所「若年アルバイト勤務者アンケート」(2005年11月)

< 安定した雇用・収入の確保 >

一般に、フリーターにはマイナスイメージが強いが、実際に正社員として採用した中小企業に聞くと、新規学卒者から採用した正社員とフリーターから採用した正社員の間には、ほとんど差はない。「フリーター」ということで偏見を持たず、やる気と能力を評価することが重要。

フリーターと新卒者の間で正社員となったときに差があると感じるか

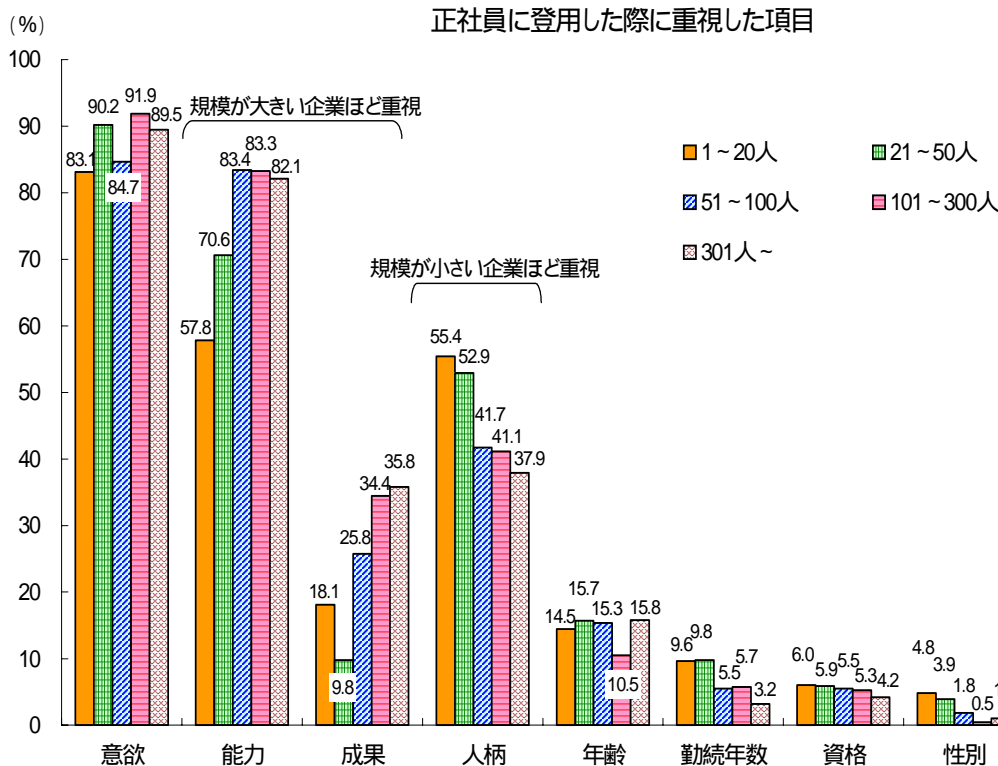
～企業規模に関係なく7～8割の企業が、元フリーターと新卒者の正社員の方に差がないと回答している～



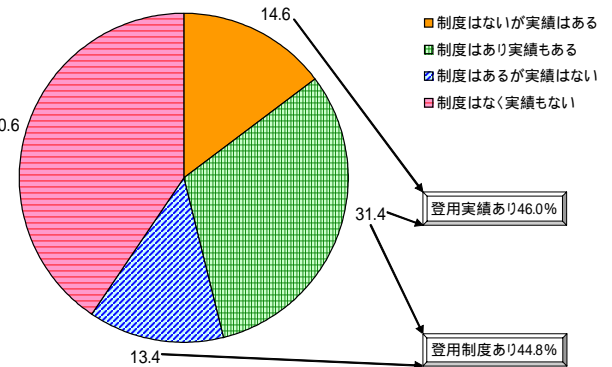
資料: (株)野村総合研究所「若年労働者活用実態に関するアンケート調査」(2005年11月)

- (注) 1. フリーターを正社員として採用した企業について集計した。
 2. 「正社員として採用したフリーターと新卒者では差があると感じるか」という問に対して、「フリーターのほうが非常に優れている」「フリーターのほうがやや優れている」「差があると感しない」と回答した企業の割合。選択肢は他に「新卒者のほうが非常に優れている」「新卒者のほうがやや優れている」。
 3. 「フリーターのほうが非常に優れている」「フリーターのほうがやや優れている」と回答した企業の合計を「元フリーターのほうが優れている」として表示している。

自社アルバイトからの登用は、フリーターが正社員となるための有力なルートの一つとなっている。登用する際は、企業規模が大きい企業は「能力」を、小さい企業は「人柄」をより重視する傾向にある。



自社アルバイトから正社員への登用



資料: (株)野村総合研究所「若年アルバイト勤務者アンケート」(2005年11月)
 (注) 勤務先の企業規模が300人以下の者について集計した。

資料: 中小企業庁「中小企業における人材活用及び育児環境に対する実態調査」(2005年12月)

- (注) 1. 複数回答のため合計は100を超える。
 2. パート・アルバイトとして採用した若年者を正社員へ登用したことがあると回答した企業を対象に集計している。

募集・採用段階において、育成方針に関する情報について伝えることが、若年者の定着のために重要。

募集時に力を入れている項目と入社後にイメージのギャップがあった項目の比較

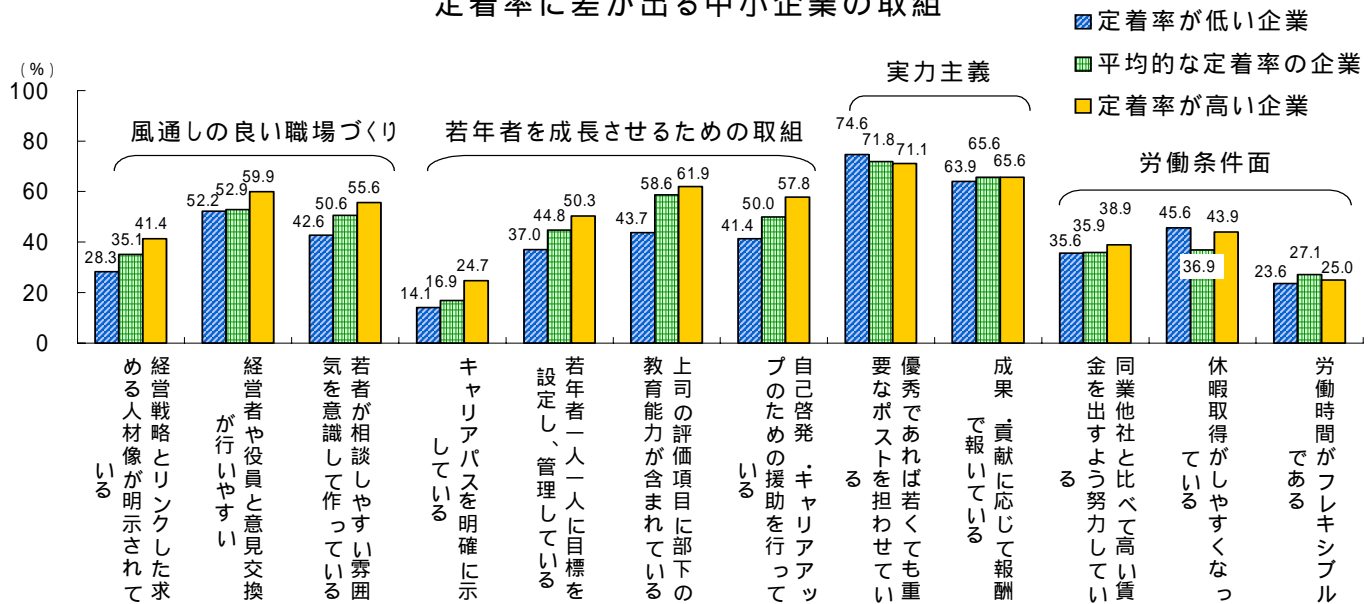
【中小企業側】 募集時に説明に力を入れている項目 (順位が高いほど説明が十分)		【若年者側】 入社後にイメージのギャップがなかった項目 (順位が高いほどギャップが小さい)	
1. 自社の業務内容	91.7%	2. 自社の業務内容	64.6%
2. 採用後の担当業務	86.8%	1. 採用後の担当業務	65.1%
3. 希望する人物像	86.1%	4. 希望する人物像	54.6%
4. 企業業績・将来性	79.1%	7. 企業業績・将来性	48.8%
5. 採用後の賃金	78.3%	8. 採用後の賃金	48.3%
6. 採用後の労働時間	74.3%	3. 採用後の労働時間	59.0%
7. 経営理念・経営方針	74.1%	6. 経営理念・経営方針	53.5%
8. 採用後の育成方針	72.8%	9. 採用後の育成方針	44.7%
9. 休暇・福利厚生等	62.3%	5. 休暇・福利厚生等	54.5%

企業の説明が十分であり、入社後のギャップが小さい項目
 企業の説明が不十分であり、入社後のギャップが大きい項目

資料：(株)野村総合研究所「若年労働者活用実態に関するアンケート調査」(2005年11月)、(株)野村総合研究所「若年従業者アンケート」(2005年11月)

また、若年者の定着率を上げるためには、「風通しの良い職場づくり」と「若年者を成長させるための取組」が効果的であり、実力主義を導入したり、高い賃金を出すことは定着率と関係しない。

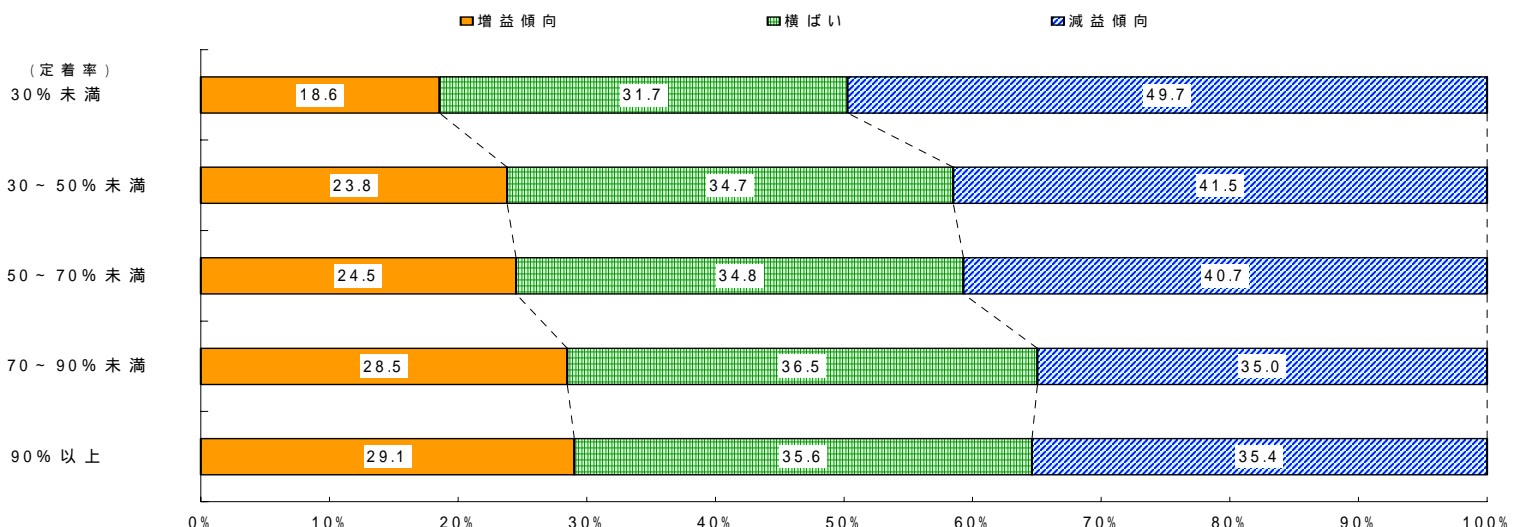
定着率に差が出る中小企業の取組



資料：(株)野村総合研究所「若年労働者活用実態に関するアンケート調査」(2005年11月)
 (注) 1. 「貴社における取組についてあてはまるか」という問に対し、「おおいにはあてはまる」「ややあてはまる」と回答した企業の割合。選択肢は他に「どちらとも言えない」「あまりあてはまらない」「全くあてはまらない」。
 2. ここでいう「若年者の定着率」とは、正社員として採用した16～34歳の者の5年後の定着率を指す。
 3. ここでいう「定着率が低い企業」「平均的な定着率の企業」「定着率が高い企業」とは、若年者の定着率がそれぞれ50%未満、50～70%未満、70%以上である企業を指す。

若年者の定着率が高まることにより、企業業績にプラスの効果がある。

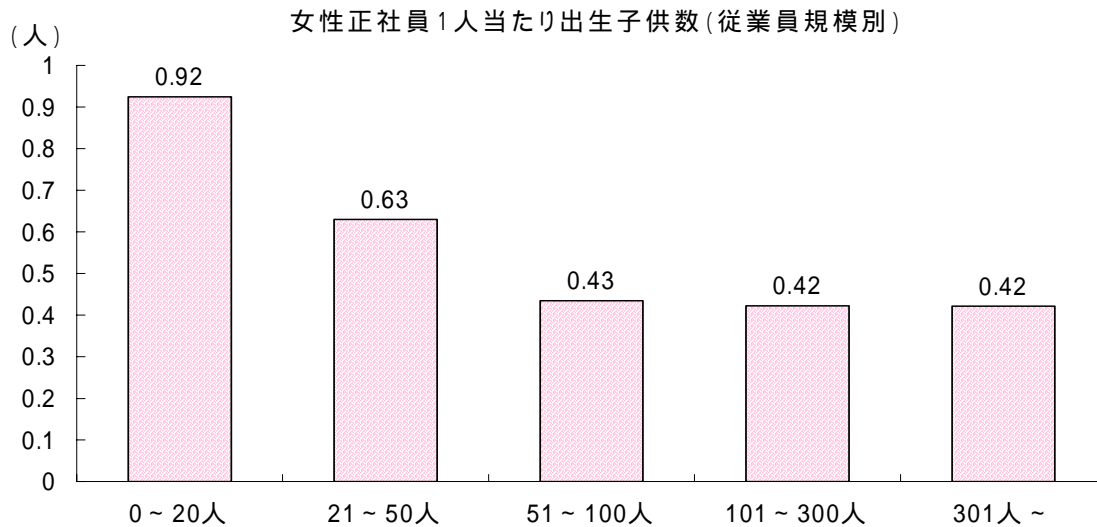
若年者の定着率と業績の関連



資料：(株)野村総合研究所「若年労働者活用実態に関するアンケート調査」(2005年11月)
 (注) 1. ここでいう若年者の定着率とは、正社員として採用した16～34歳の者の5年後の定着率を指す。
 2. ここでは、業績を表す指標として過去3年間の経常利益の傾向を使用している。

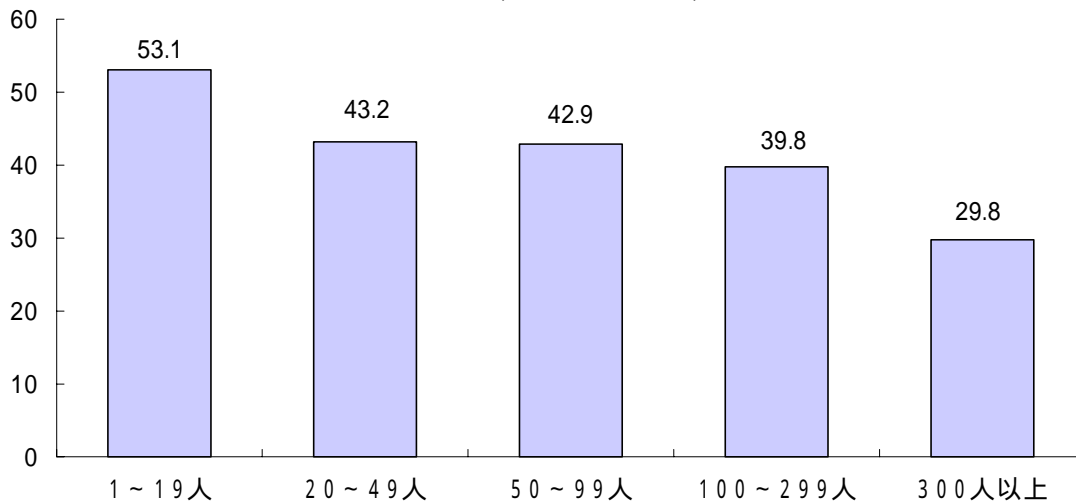
< 仕事と育児の両立 >

女性正社員の1人当たり子ども数を見ると、中小企業になるほど多い。この理由は、従業員規模が小さい企業ほど、女性正社員の中で乳幼児期を過ぎた子どもを育てている世代(40歳代以上)の比率が高いため。



資料: 富士通総研「中小企業の仕事と育児に関する調査」(2005年12月)

女性正社員に占める乳幼児期を過ぎた子どもを育てている世代の割合(従業員規模別)



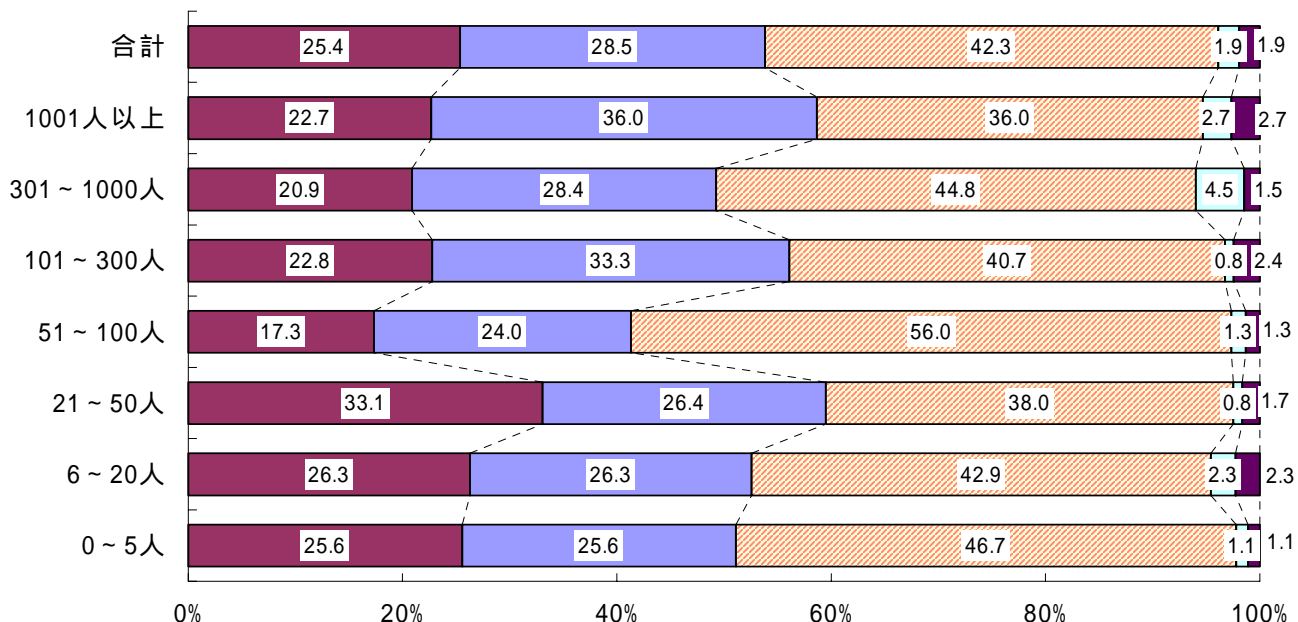
資料: 総務省「就業構造基本調査」(2002年)

(注) ここでは、乳幼児期を過ぎた子どもを育てている世代とは、40歳代以上を指す。

中小企業の方が、女性従業員が「働かざるを得ないために働いている」割合が多いという傾向は確認できず、むしろ、従業員規模に関係なく、女性の過半数は働き続けたいと希望して働いている。

勤務先従業員規模別の理想のライフコース

■専業主婦 ■再就職 ■両立 ■DINKS ■非婚

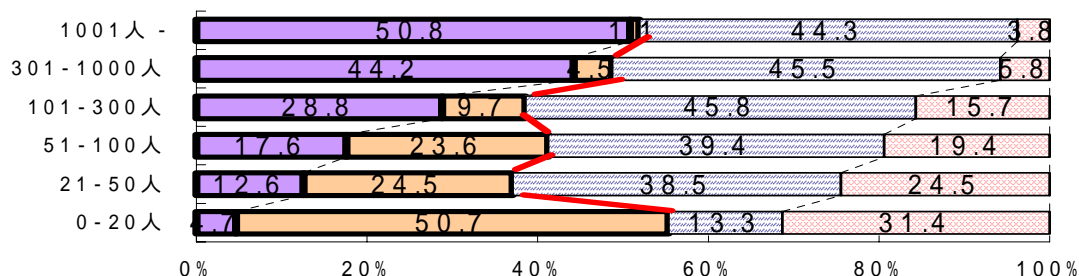


資料: 富士通総研「中小企業の仕事と育児に関する調査」(2005年12月)

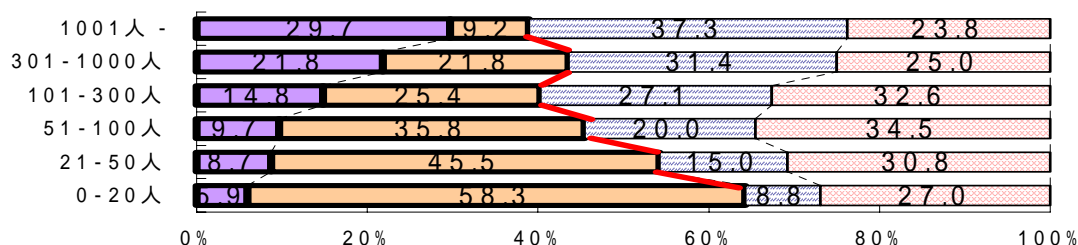
中小企業ほど、仕事と育児の両立支援に関して柔軟に対応している企業の割合が高い。

仕事と育児の両立支援策の整備・利用状況

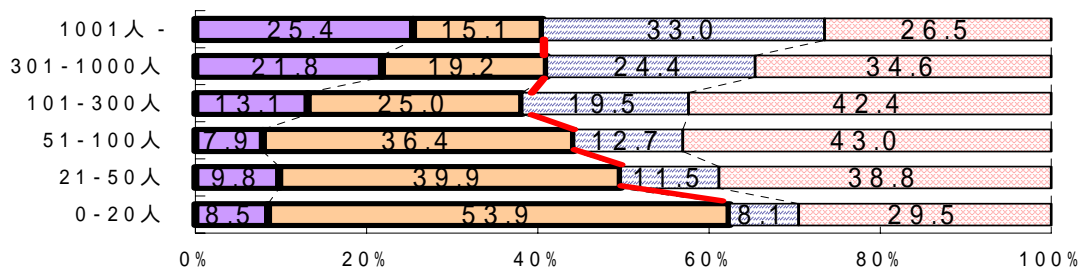
- 制度が整っており、実際に利用されている
 - 制度は整っていないが、柔軟に対応している
 - 制度は整っているが、あまり利用されていない
 - 制度も柔軟な対応もない
- 育児休業休暇制度



勤務時間の短縮



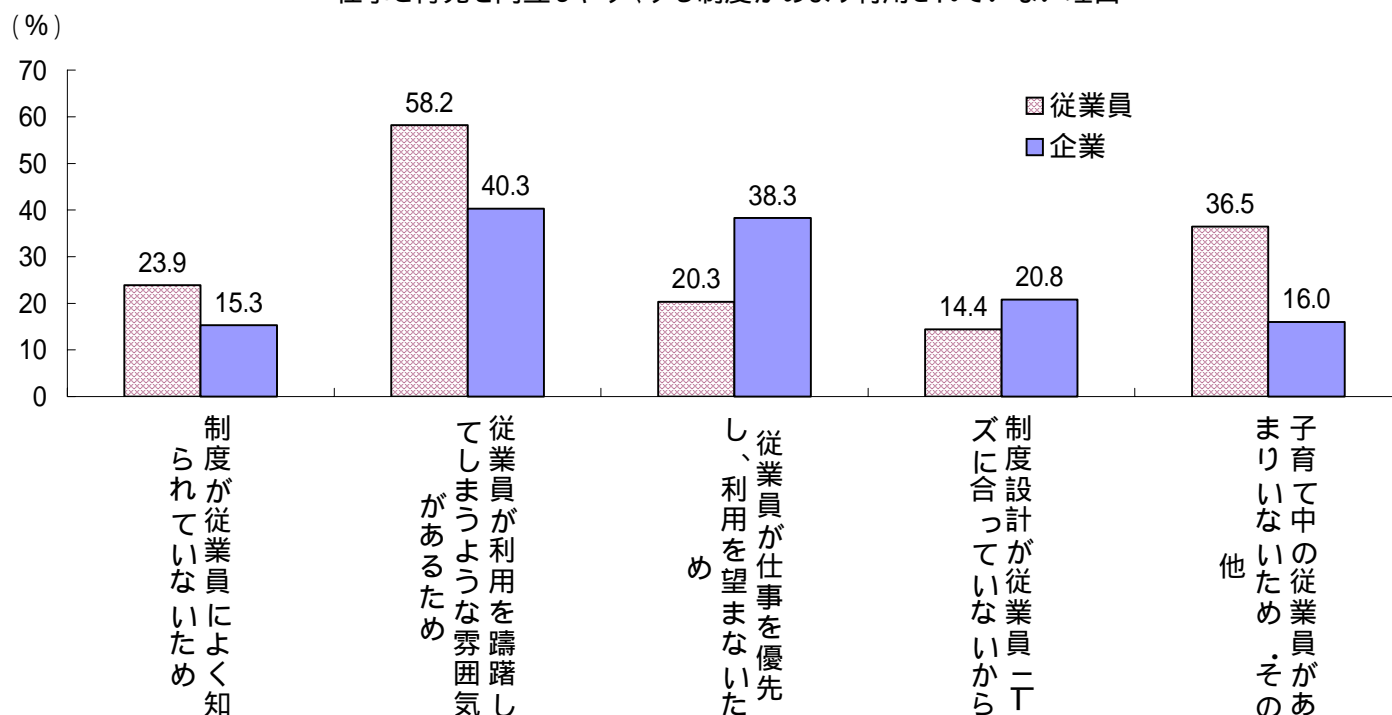
フレックスタイムあるいは勤務時間の柔軟な設定



資料：富士通総研「中小企業の両立支援に関する企業調査」(2005年12月)

仕事と育児を両立しやすくする制度があっても「あまり利用されていない」という場合、従業員が利用を躊躇してしまう雰囲気があることが大きな要因。

仕事と育児を両立しやすくする制度があまり利用されていない理由



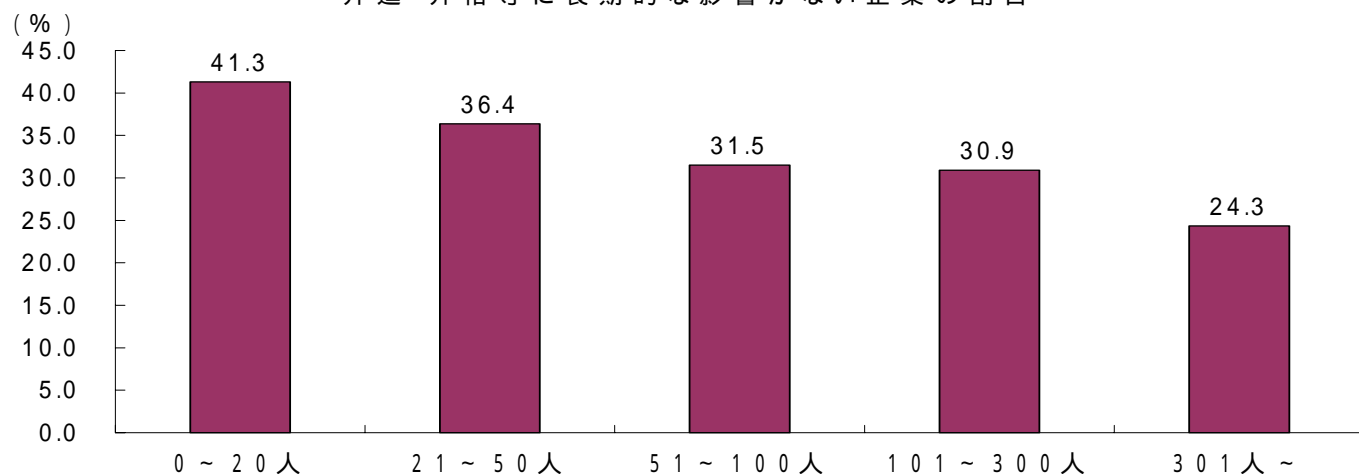
資料：富士通総研「中小企業の仕事と育児に関する調査」(2005年)、富士通総研「中小企業の両立支援に関する企業調査」(2005年)
 (注)「職場に仕事と育児を両立しやすくする制度が整っているか、あるいは制度は整っていないものの実際に柔軟な対応があるかどうか」という設問に対して「育児休業・休暇」、「勤務時間の短縮」、「フレックスタイムあるいは勤務時間の柔軟な設定」、「勤務先に子どもを連れてくること(企業内託児所を含む)」に関して「制度は整っているが、あまり利用されていない」と回答した従業員、企業について集計。

仕事と育児を両立しやすい中小企業の特徴 :

一定期間の休業を取得しても、昇進・昇格等に長期的な影響がない

中小企業になるほど、一定期間休業しても昇進・昇格等に長期的な影響はない。

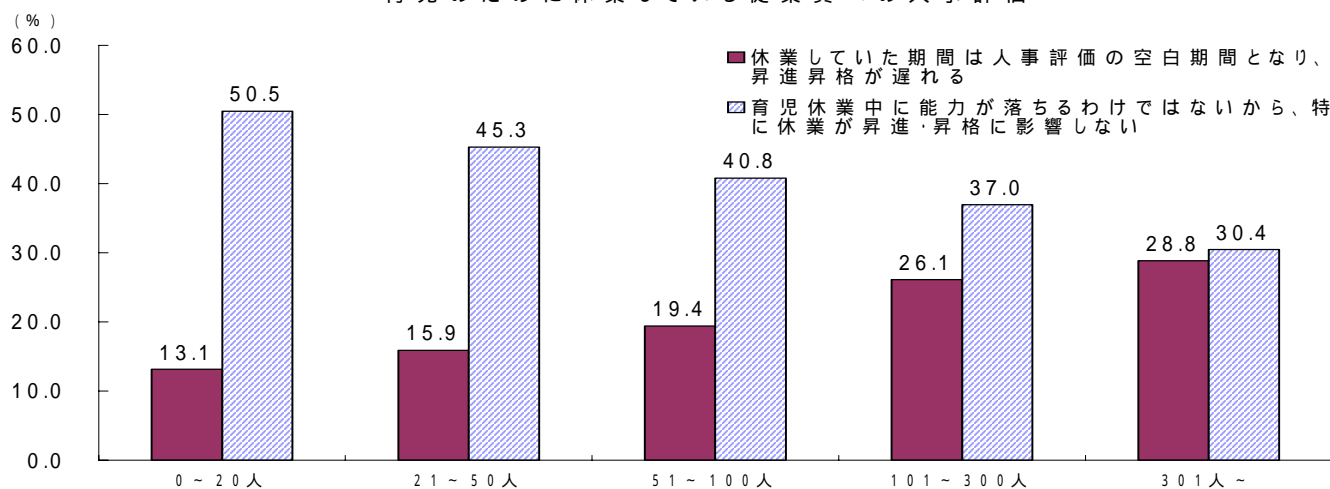
一定期間の休業を取得しても、
昇進・昇格等に長期的な影響がない企業の割合



資料:富士通総研「中小企業の両立支援に関する企業調査」(2005年12月)

その理由の一つは、中小企業ほど「その人の本来持っている能力」に基づく評価をしているからだと考えられる。

育児のために休業している従業員への人事評価



資料:富士通総研「中小企業の仕事と育児に関する調査」(2005年)

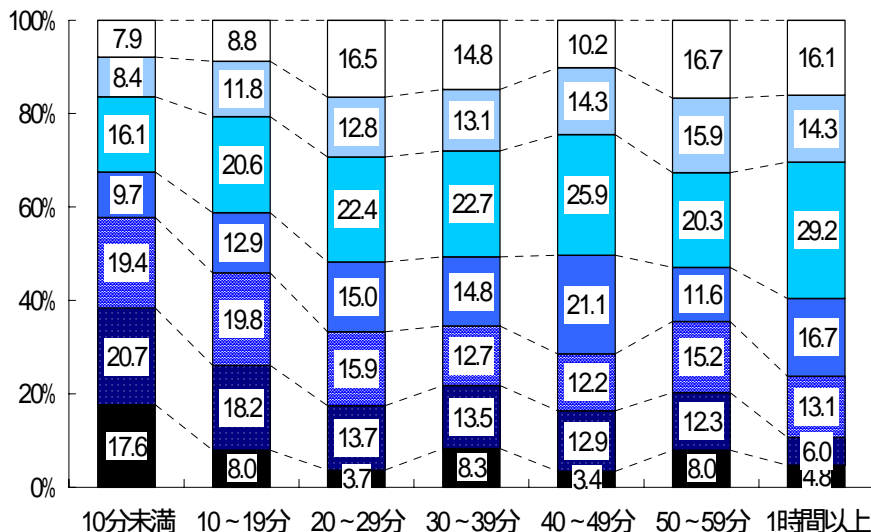
(注)今まで育児休業を取得した従業員がいる企業について集計。

仕事と育児を両立しやすい中小企業の特徴 : 職住近接の職場環境

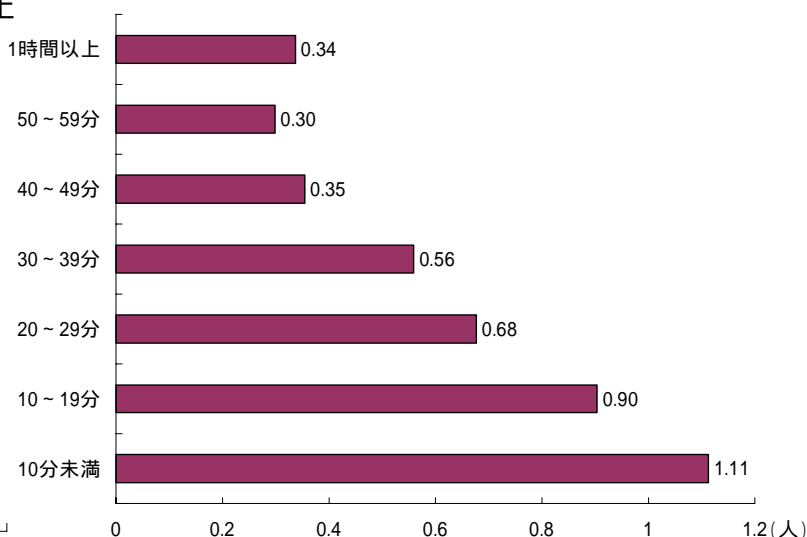
中小企業においては、大企業よりも職住近接の職場環境となっている傾向がある。
職場からの距離と女性の子ども人数には明らかな相関がある。

女性従業員の通勤時間

■0~5人 ■6~20人 ■21~50人 ■51~100人 ■101~300人 ■301~1000人 □1001人以上



通勤時間別女性従業員1人当たり出生子供数



資料:富士通総研「中小企業の仕事と育児に関する調査」(2005年)

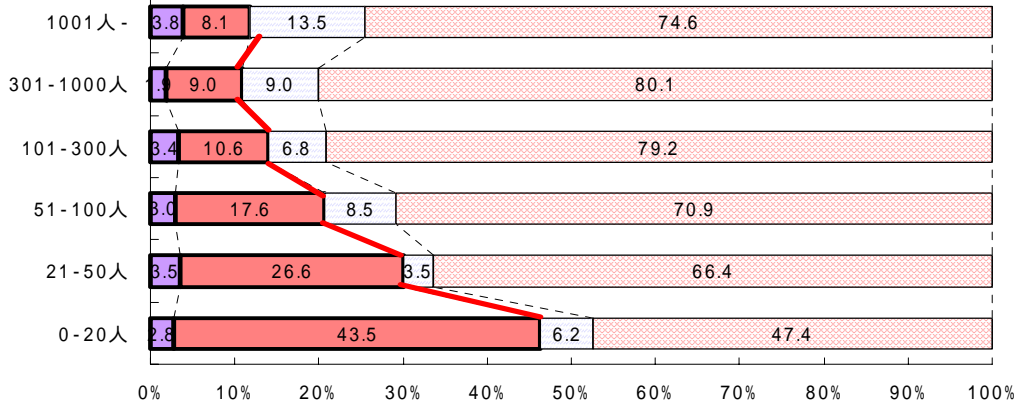
資料:富士通総研「中小企業の仕事と育児に関する調査」(2005年12月)

仕事と育児を両立しやすい中小企業の特徴：職場に子ども連れてこられる環境

中小企業の方が大企業よりも職場に子どもを連れてくる環境がある。
従業員が職場に子どもを連れてきている企業の方が、妊娠・出産後の女性正社員の復職率が高い。

勤務先に子どもを連れてくること(企業内託児所を含む)に関する
制度の整備・利用状況

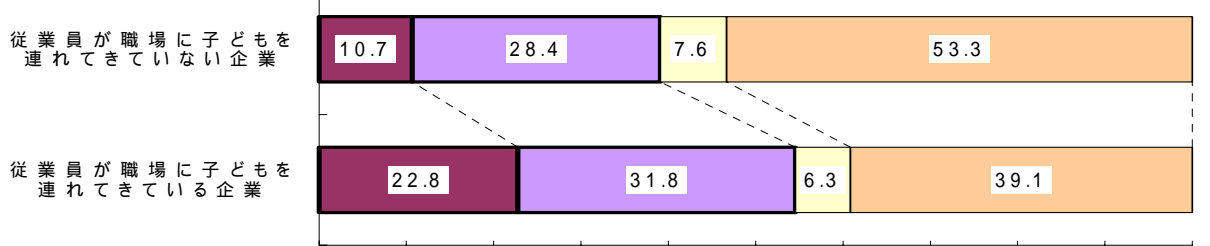
■制度が整っており、実際に利用されている ■制度は整っていないが、柔軟に対応している
□制度は整っているが、あまり利用されていない □制度も柔軟な対応もない



資料：富士通総研「中小企業の両立支援に関する企業調査」(2005年12月)

従業員が職場に子どもを連れてきている企業と連れてきていない企業で比較した過去5年間に妊娠・出産した女性正社員が出産後、復職した割合

■出産後、育児休業を取得せずに復職
■出産後、育児休業を取得してから復職
□出産後、育児休業を取得して退職
□妊娠・出産を機に、育児休業を取得せず退職

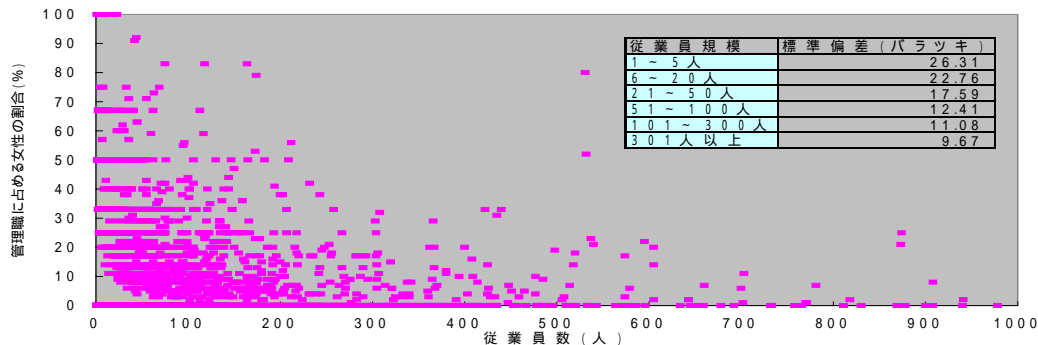


資料：富士通総研「中小企業の両立支援に関する企業調査」(2005年)
(注)すでに退職した女性正社員も含む。

仕事と育児を両立しやすい中小企業の特徴：女性の登用をめぐる多様性

中小企業の方が大企業よりも管理職に占める女性の割合が平均的に高く、その背景には、中小企業は企業による多様性が大きいことがある。
女性の管理職比率が高い企業ほど両立のしやすさが高まる。

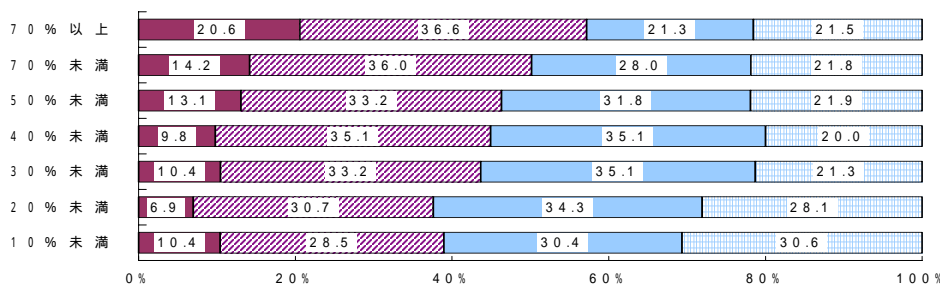
従業員数と管理職に占める女性の割合の分布図



資料：中小企業庁「中小企業における人材活用及び育児環境に対する実感調査」(2005年12月)

職場の仕事と育児の両立のしやすさ(管理職に占める女性の割合別)

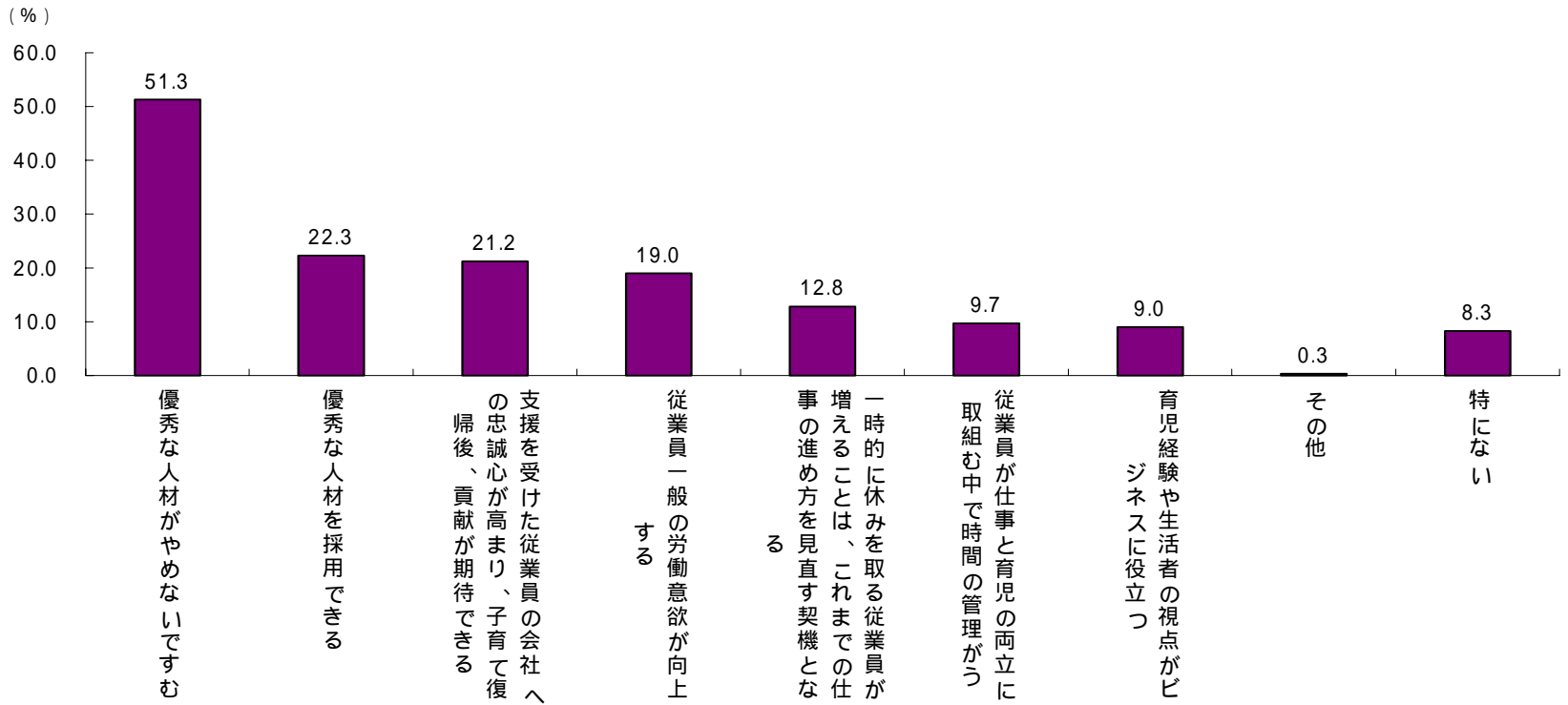
■しやすい ■ややしやすい
□ややしにくい □しにくい



資料：富士通総研「中小企業の両立支援に関する企業調査」(2005年)

企業は、仕事と育児の両立支援策が、人材定着、人材確保、従業員の就業意欲向上を通じて企業業績の改善に貢献すると考えている。

仕事と育児の両立を支援する取組が、企業業績に与えるプラス面



資料：富士通総研「中小企業の両立支援に関する企業調査」(2005年12月)

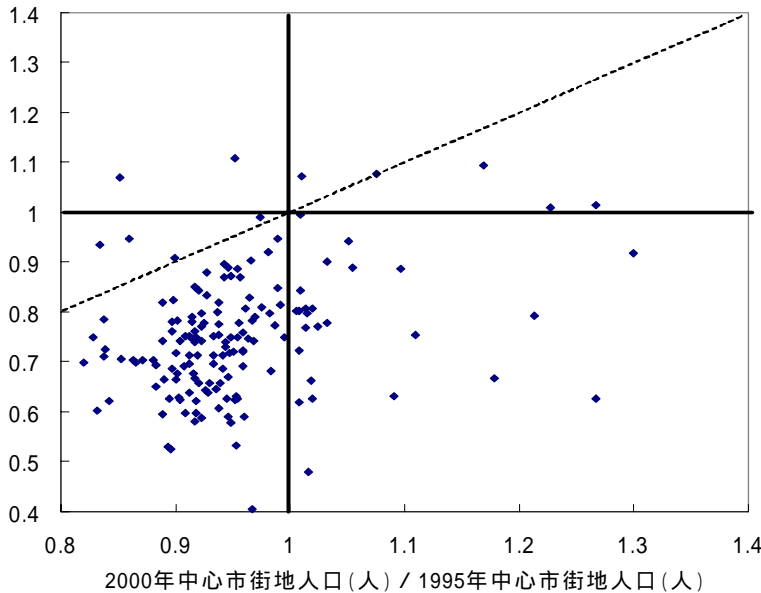
3. まちのにぎわい創出、新たな地域コミュニティの構築と中小企業

< 中心市街地の動向 >

中心市街地の空洞化が進んでいる。人口も減少傾向にあるが、人口の減少ペース以上に売上額の減少、郊外への流出が見られる。

中心市街地の人口増減と販売額の増減

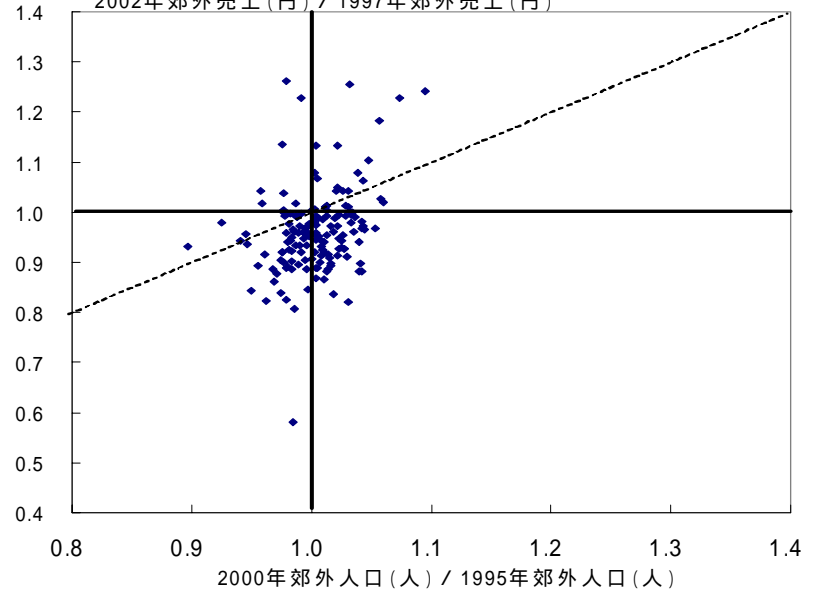
2002年中心市街地売上(円) / 1997年中心市街地売上



資料: 経済産業省

郊外の人口増減と販売額の増減

2002年郊外売上(円) / 1997年郊外売上(円)

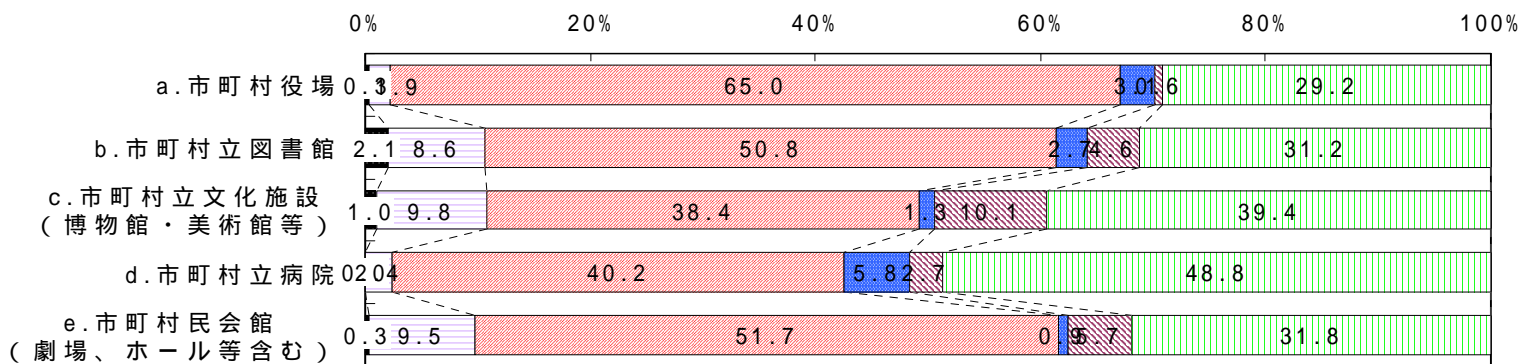


資料: 経済産業省

「まちのにぎわい」回復のためには、商業施設だけでなく、公共施設も含めた集客機能(都市機能)の市街地への集約が重要。だが、公共施設の郊外立地傾向はまだ続いている。

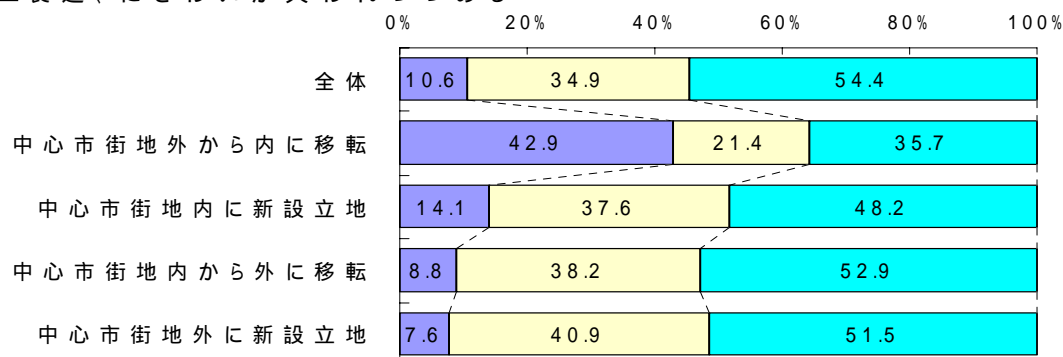
公共施設の過去10年の立地状況

- 過去10年の間に中心市街地外から内に移転
- 過去10年の間に中心市街地内に新設立地
- それ以前から中心市街地内に立地
- 過去10年の間に中心市街地内から外に移転
- 過去10年の間に中心市街地外に新設立地
- それ以前から中心市街地外に立地



市役所、市立図書館、市立文化施設の立地状況と中心市街地の活性化状況

- 活性化、にぎわいが増しつつある
- 衰退、にぎわいが失われつつある
- ほとんど変化がない



中心市街地に大型店が新規参入してくると、その集客効果で周辺の中小小売店の売り上げも増加することが明らかになった。

すなわち、中心市街地において大型店と中小小売店は共通の利害を持ちつつある。

大規模店舗の参入による中小小売店舗の売上高変化の関係

大規模店舗の動向		大都市圏	地方圏
3000㎡以上	あり(増減なし)	0.126	0.155
	新規参入	0.269	0.422
	増加	(0.141)	0.234
	撤退	(-0.039)	(-0.073)
	減少	(0.004)	(-0.044)
1500㎡以上～3000㎡未満	あり(増減なし)	(0.058)	(0.068)
	新規参入	0.178	0.245
	増加	(0.054)	(0.149)
	撤退	(-0.041)	-0.094
	減少	(-0.024)	(-0.042)
500㎡以上～1500㎡未満	あり(増減なし)	0.078	0.106
	新規参入	0.097	0.193
	増加	0.104	0.112
	撤退	(-0.066)	-0.125
	減少	(0.092)	(0.071)

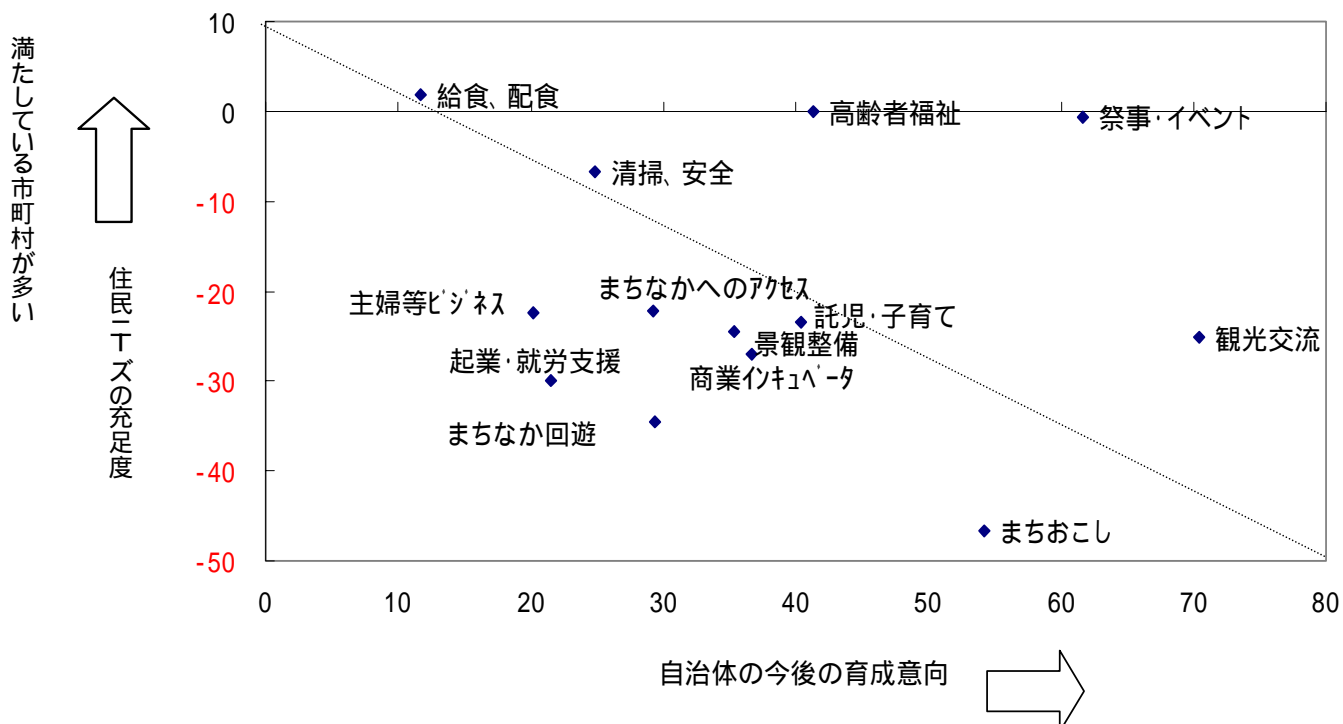
資料: (独)経済産業研究所「大規模小売店の参入・撤退と中心市街地活性化に関する計量分析」(2006)

(注) 表の淡色部分は10%有意水準以上、濃色部分は1%有意水準。

<まちの居住性を高める民間の取組 (コミュニティ・ビジネス)>

自治体は住民ニーズを満たしていないものほど育成したいと考えるのが自然だと思われるが、実際はそうになっていない。自分のまちに存在していないビジネスは、住民のニーズがあっても育成に手が出せていない様子が見えてくる。

にぎわいビジネスの充足度と今後の育成意向



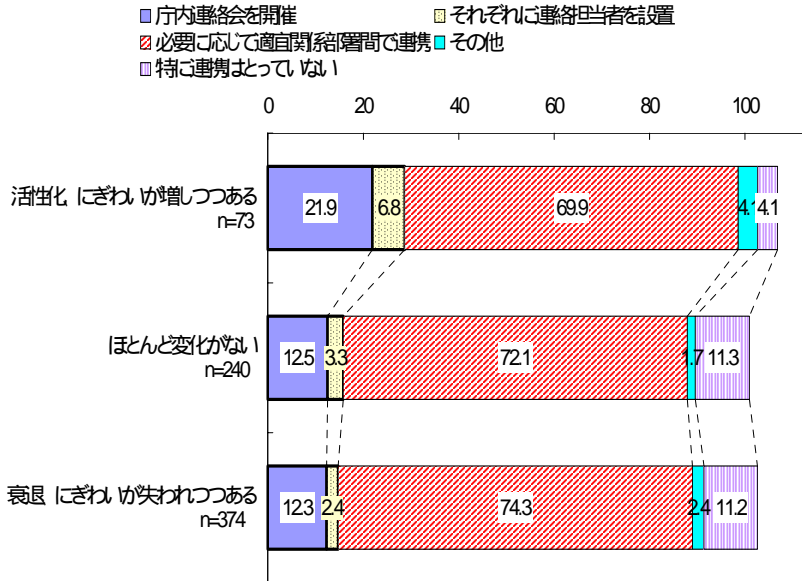
注: 充足度は「満たしている」回答割合から「不十分である」回答割合を引いたもの。今後の育成意向は「特に育成したい」を2ポイント、「育成したい」を1ポイント、「あえて育成することは考えていない」をマイナス1ポイントとして回答割合を点数に換算。

資料: (株)三菱総合研究所「まちなかのにぎわいづくりと中小企業振興に関するアンケート調査」(2005年12月)

< 関係者の連携 >

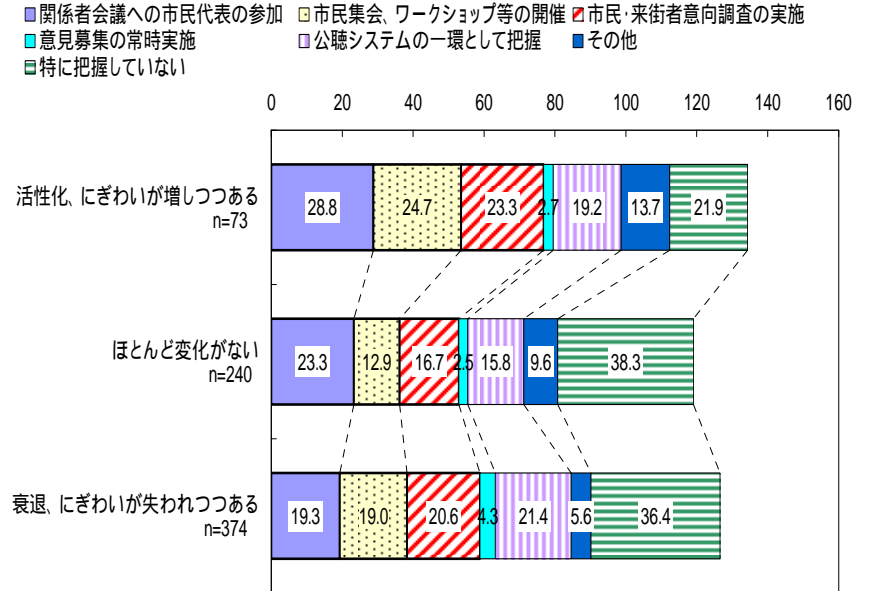
活性化している自治体は、まちづくりについて庁内各部署(産業振興、都市計画など)で日常的な連絡、情報交換の仕組みを持っている。また、市民の意見把握の仕組みも充実。

庁内関係部署との連携について



資料: (株)三菱総合研究所「まちなかのにぎわいづくりと中小企業振興に関するアンケート調査」(2005年12月)
 (注)複数回答のため、合計は100%を超える

一般市民や来街者の意見の把握方法



資料: (株)三菱総合研究所「まちなかのにぎわいづくりと中小企業振興に関するアンケート調査」(2005年12月)
 (注)複数回答のため、合計は100%を超える