

## 第3章

## 中小企業の雇用環境と人手不足の現状

前章では、中小企業のライフサイクルの動向が我が国の中小企業の生産性に与える影響について分析した。本章では、中小企業の各ライフステージに影響を及ぼす人材不足の状況について、我が国の雇用環境の現状とその背景にある就労、産業等の構造を踏まえながら分析する。

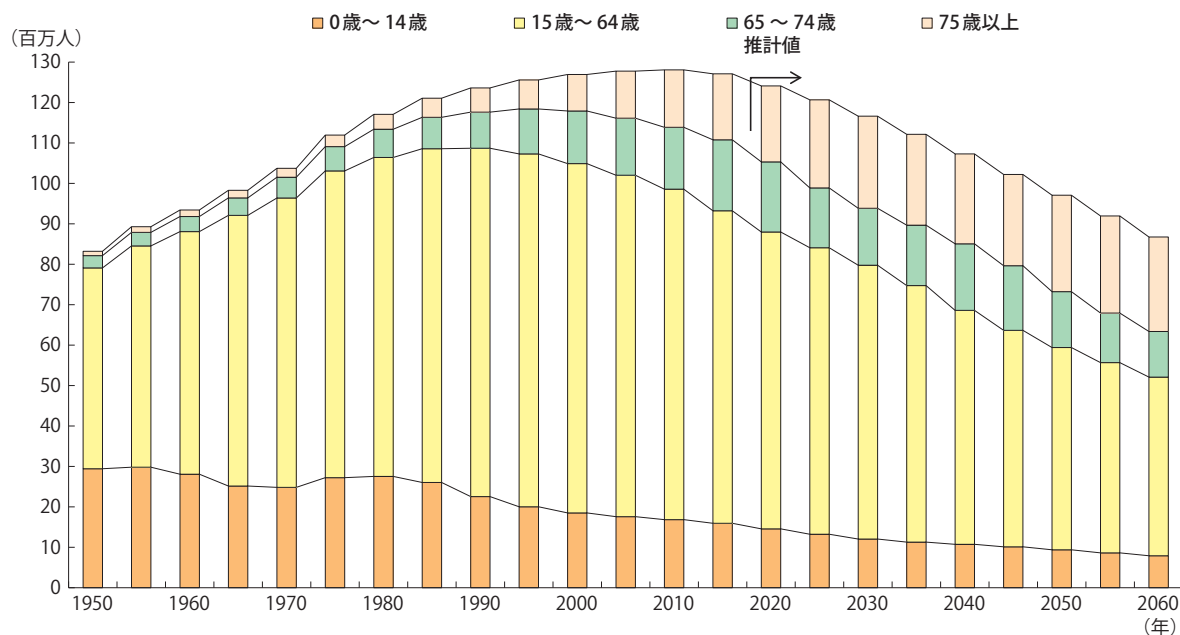
## 第1節 我が国の雇用環境

## 1 我が国の雇用環境概観

はじめに、我が国の人口の推移と年齢別の構成比について確認していく。1950年以降、増加傾向にあった我が国の人口は足下で減少に転じており、年少人口及び生産年齢人口の割合が減少している一方で、高齢者人口の割合が増加しているこ

とからも高齢化が加速していることが分かる（第1-3-1図）。今後の人口推移を確認すると、高齢者の中でも特に年齢層の高い75歳以上の人口増加が顕著になることが分かる。

第1-3-1図 年齢別人口推計の推移



資料：総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」（平成24年1月推計）

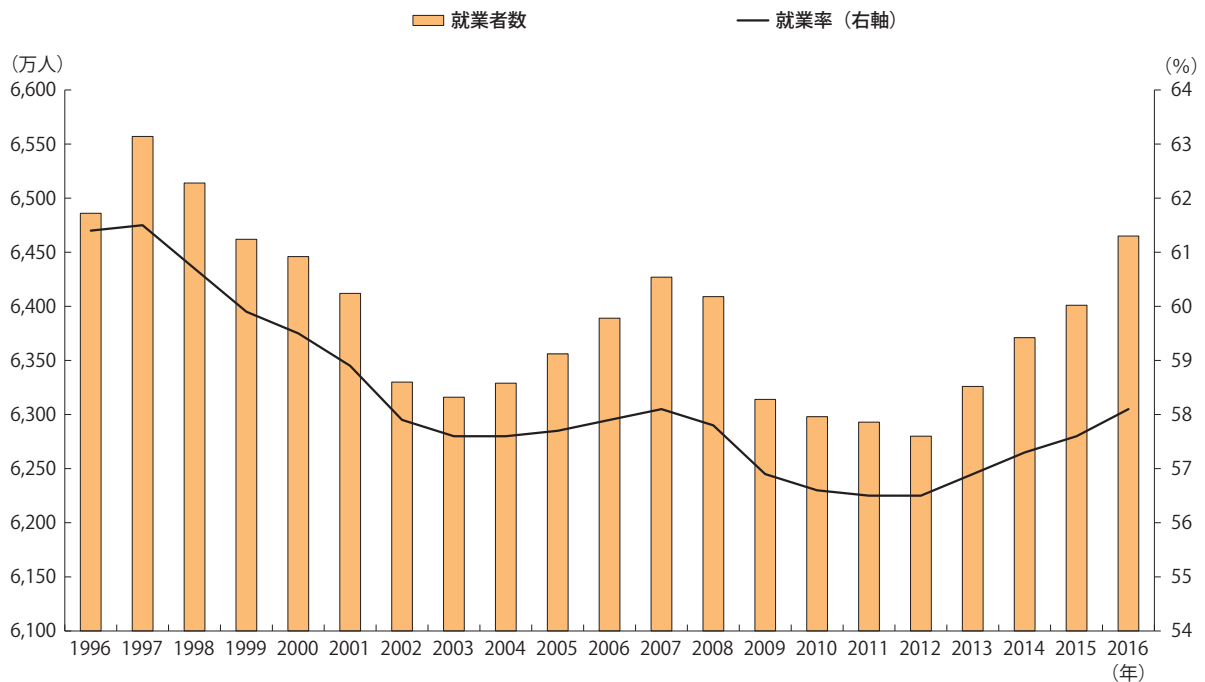
（注）1. 2020年以降は、将来推計人口は、出生中位（死亡中位）推計による。

2. 2015年までは総務省「国勢調査」（年齢不詳をあん分した人口）による。

他方で、就業者数の推移を見ると、生産年齢人口が減少する中で、減少傾向が続いていたが、就業者数の増加により、足下では4年連続で上昇している（第1-3-2図）。これを年齢と性別ごとに確認すると、ここ20年で、特に60～69歳の高齢者

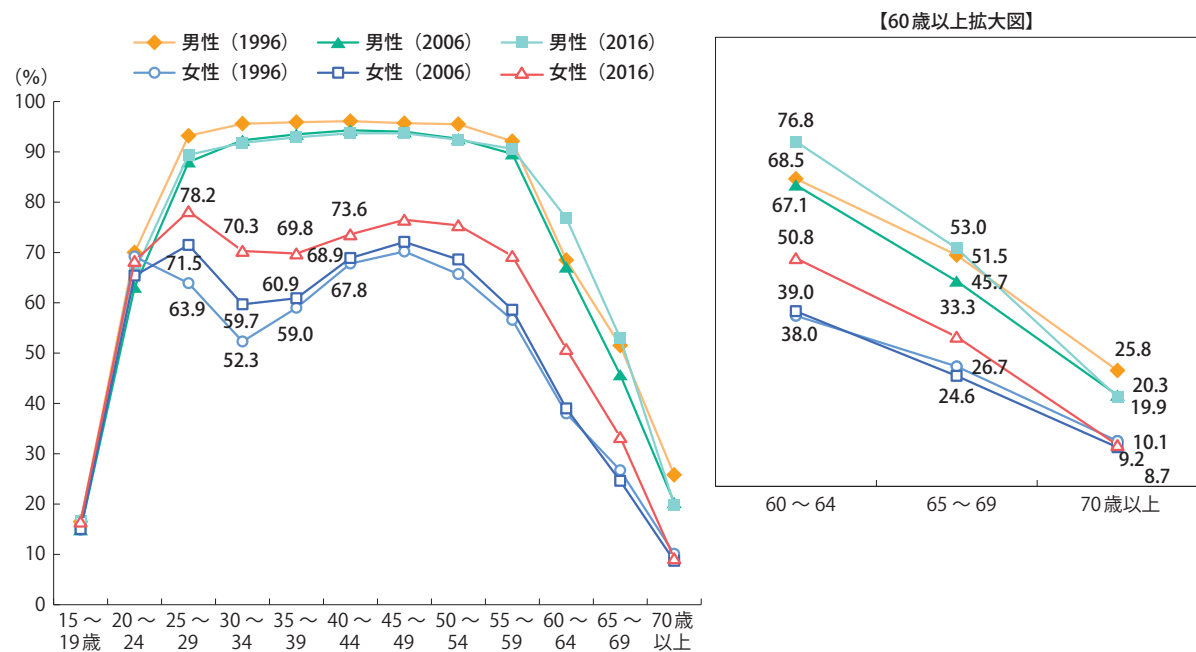
の中でも比較的若い年齢層と、いわゆるM字カーブの谷の部分である、女性の25～44歳の年齢層で労働参加が進んでいることが分かる（第1-3-3図）。

第1-3-2図 就業者数・就業者率の推移



資料：総務省「労働力調査」

第1-3-3図 年齢別・男女別就業率の変化（1996年～2016年）



資料：総務省「労働力調査」

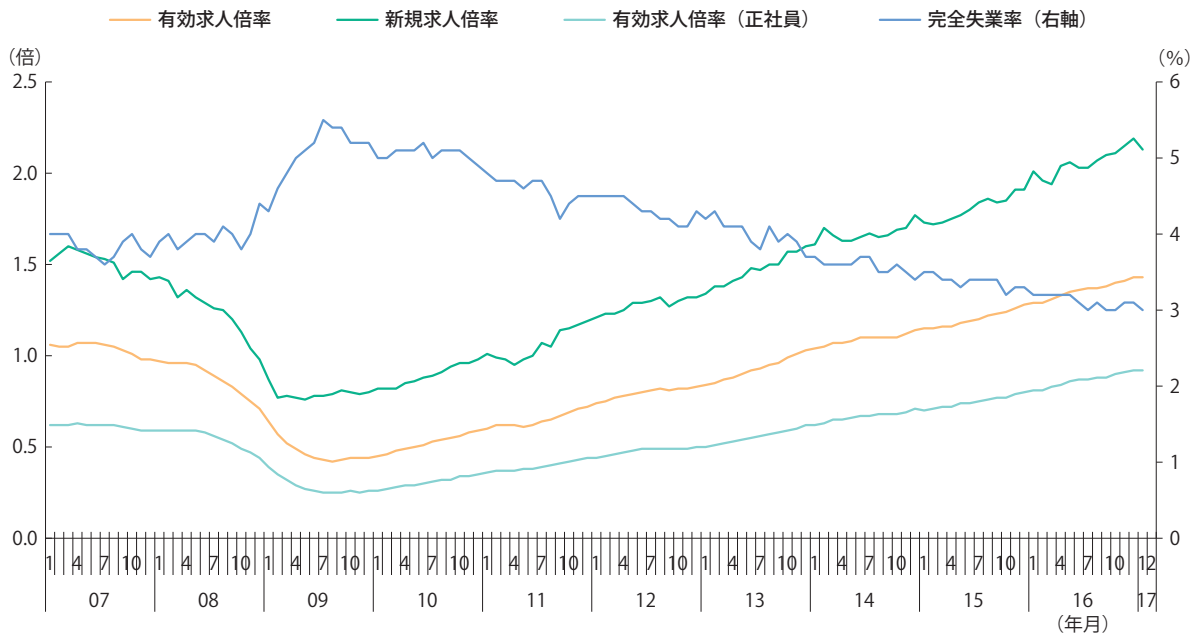
また、労働力人口<sup>1</sup>に占める完全失業者<sup>2</sup>の割合を示す、完全失業率について見ると、近年は低下傾向が続いており、足下では22年ぶりの低水準となっている（第1-3-4図）。有効求職者数に対する有効求人数の比率であり、労働市場の需給状

況を示す有効求人倍率についても引き続き上昇を続けており、足下では25年ぶりの高水準にある。新規求人倍率、有効求人倍率、正社員の有効求人倍率についても同じく上昇を続けている。

<sup>1</sup> 労働力人口とは、15歳以上の人口のうち、就業者と完全失業者を合わせたもの。

<sup>2</sup> 完全失業者とは、調査期間中に仕事をせず、仕事があればすぐ就くことができ、調査期間中に仕事を探す活動や事業を始める準備をしていたもの。

第1-3-4図 求人倍率・完全失業率の推移



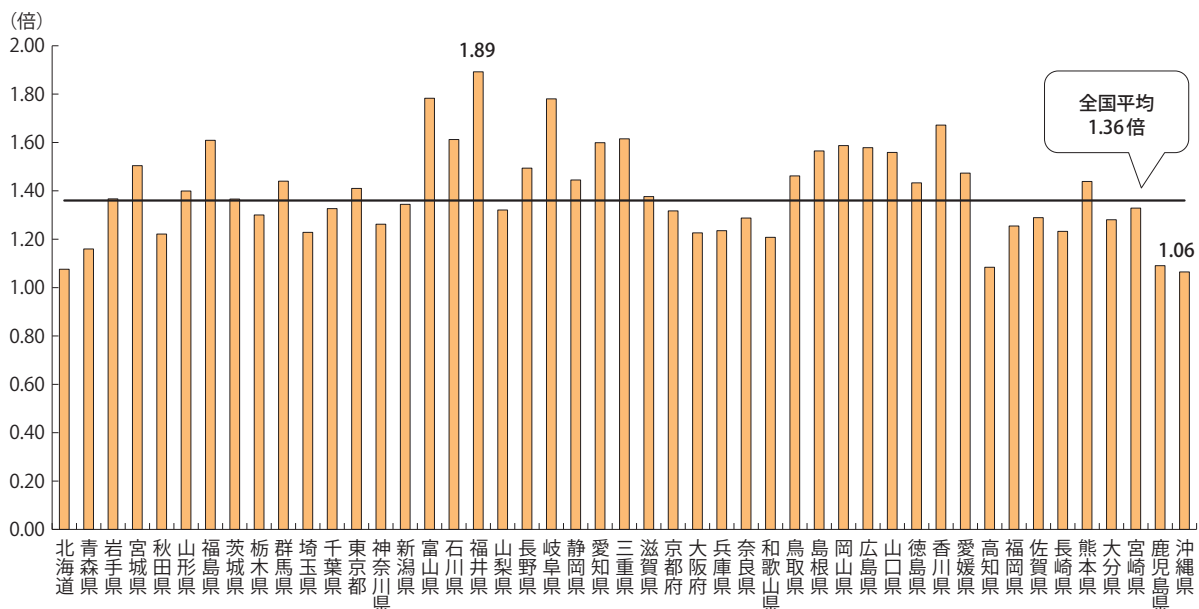
資料：厚生労働省「一般職業紹介状況」、総務省「労働力調査」

(注) 1. 数値は季節調整値。

2. 完全失業率は、2011年3月～8月までの期間、東日本大震災の影響により全国集計結果が存在しないため、補完推計値を用いている。

有効求人倍率について地域別に見ると、2016 超えており、全国的に求人数が求職者数を上回っ  
 年の有効求人倍率は、47全ての都道府県で1倍を ていることが分かる（第1-3-5図）。

第1-3-5図 都道府県別有効求人倍率の水準（就業地別・2016年平均）



資料：厚生労働省「一般職業紹介状況」

就業者数が増加する中で、失業率は低下し、有 効求人倍率は全国的に上昇しているなど、我が国 の雇用環境は改善していることが分かる。

## 2 雇用環境の背景にある就労、産業等の構造（企業と求職者間のミスマッチの状況）

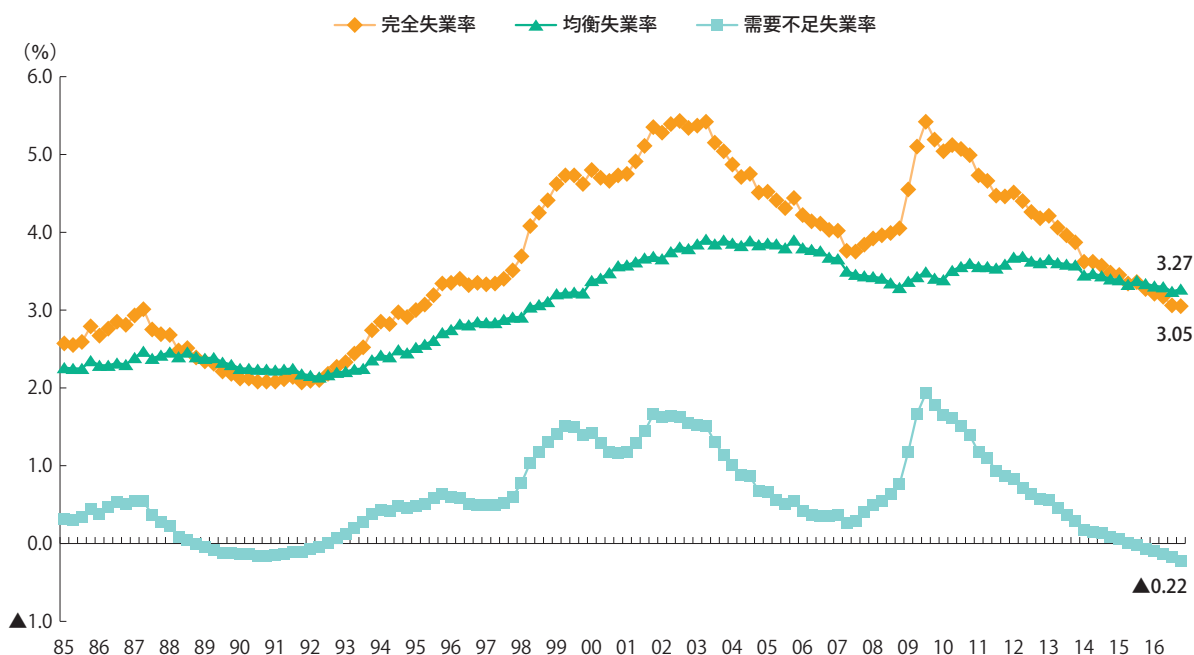
以降では、前項で確認した雇用環境の現状について、その背景にある就労、産業等の構造を分析する。

ここでは、UV分析<sup>3</sup>と呼ばれる手法を用い、完全失業率を均衡失業率<sup>4</sup>と需要不足失業率の二つに分解し、構造的な失業と景気変動に伴う失業の2つの要因への分解を行う。

要因分解の結果を確認すると、足下では需要不足による失業率がマイナスになっており、現在生

じている失業は、企業と求職者の間で求める能力・資格・労働条件等についての違い（ミスマッチ）が発生していることや、求職者の求職活動と企業の選考活動等の労働移動に時間を要していることによる、構造的失業であることが分かる（第1-3-6図）。雇用のミスマッチには、職業（職種）、年齢、雇用形態等によるものが想定されるが、ここでは、職業（職種）と雇用形態によるものについて具体的に見ていく。

第1-3-6図 完全失業率の要因分解



資料：(独) 労働政策研究・研修機構「ユースフル労働統計2016」  
(注) データは季節調整値。

はじめに、企業の求める職種と、求職者の求める職種のミスマッチを確認する。有効求職者数と有効求人数を職種別に見ると、2013年および2016年のどちらにおいても、事務的職業では有効求職者数が有効求人数を大きく上回る一方で、サービスの職業及び専門的・技術的職業では有効求職者数が有効求人数を大きく下回っており、企

業と求職者でミスマッチが生じていることが分かる（第1-3-7図①）。2013年から2016年にかけての変化を見ると、販売の職業、サービスの職業及び介護関係職種をはじめとして、どの職種においても人手の不足度合いが強まる傾向にある。他方で、事務的職業においては引き続き有効求職者数が有効求人数を大きく上回る状態が続いており、

3 UV分析の詳細については、(独) 労働政策研究・研修機構「ユースフル労働統計2016」を参照。

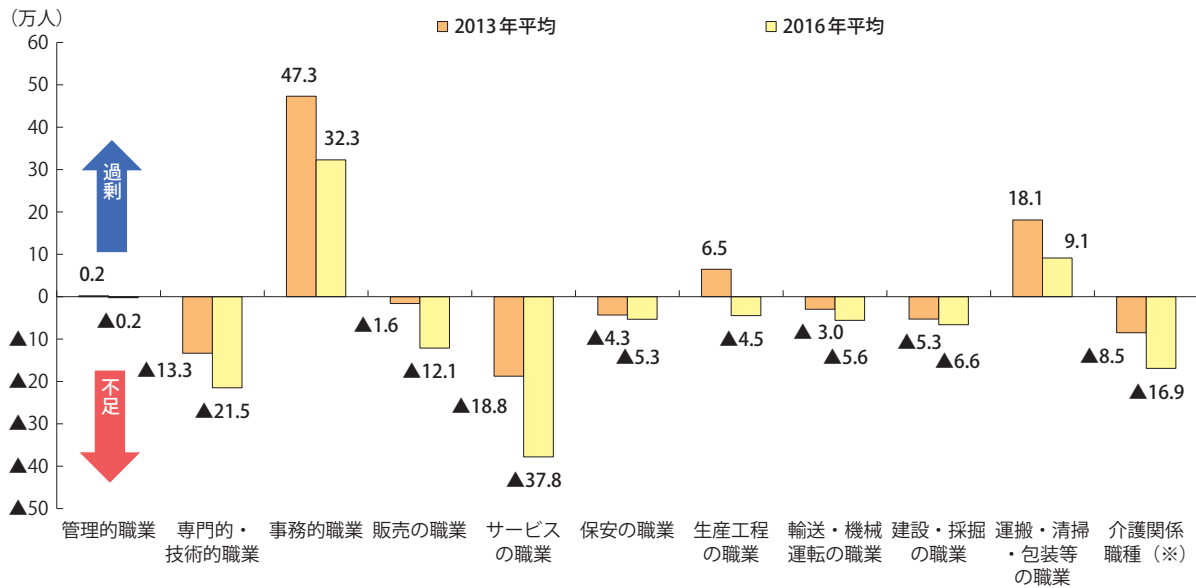
4 「均衡失業率」は、雇用失業率（雇用者数と失業者数の合計に占める失業者数の割合）と、欠員率（雇用者数と未充足求人数の合計に占める未充足求人数の割合）が等しくなる失業率と定義し、また、完全失業率との差を「需要不足失業率」と定義している。

企業の求める職種と求職者の求める職種のミスマッチが引き続き存在することが分かる。

なお、職種によって求職者数及び求人数が大きく異なるため、2013年から2016年にかけての有効求人倍率を職種別に確認すると、直近3年間で

どの職種でも上昇しており、有効求職者数に対して有効求人数が増加しているものの、事務的職業、運搬・清掃・包装等の職業では1倍を下回っており、依然として有効求職者数が有効求人数を上回っている（第1-3-7図②）。

第1-3-7図① 職業別有効求職者数と有効求人数の差（パートタイム含む常用）

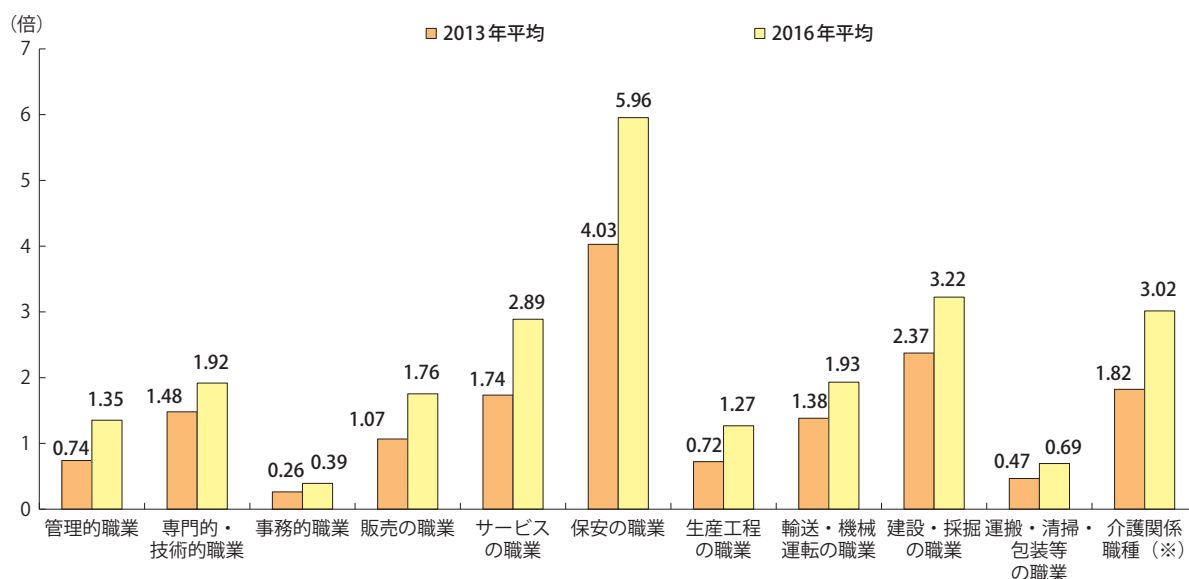


資料：厚生労働省「一般職業紹介状況」

(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. 「介護関係職種」とは、平成23年改定「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。

第1-3-7図② 職業別有効求人倍率（パートタイム含む常用）



資料：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. 「介護関係職種」とは、平成23年改定「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。

続いて、企業と求職者間の雇用形態のミスマッチについて確認する。有効求人数と有効求職者数を雇用形態別に比較すると、2013年時点では常用（パートタイムを除く）<sup>5</sup>については求人数が求職者数を下回る一方、常用的パートタイム<sup>6</sup>、臨時・季節（パートタイムを含む）<sup>7</sup>については求人数が求職者数を上回っており、雇用形態によるミスマッチが生じていたことが推測される（第1-3-8図）。その後、2013年から2016年にかけて全ての雇用形態で求人数が増加する一方で、常用

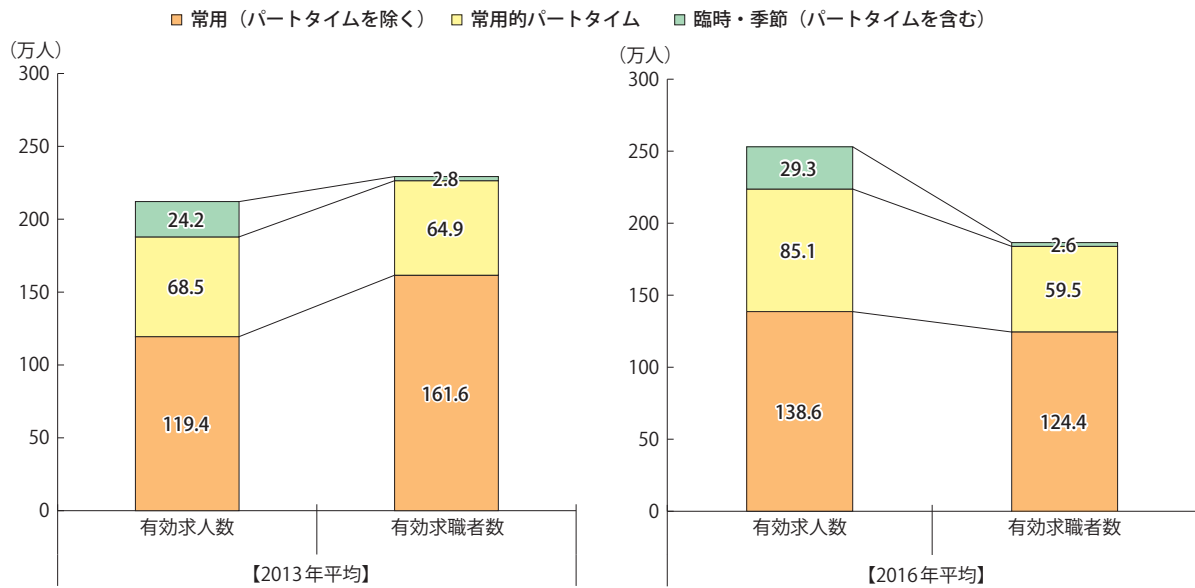
（パートタイムを除く）を中心に求職者数は減少し、全ての雇用形態で求人数が求職者数を上回る事となった。このことから、企業と求職者間の雇用形態のミスマッチは、2013年から2016年にかけて縮小したと推測される。また、2013年から2016年にかけての有効求人数の増加割合で見ると、常用（パートタイムを除く）よりも常用的パートタイム及び臨時・季節（パートタイムを含む）の伸び率が大きいことが分かる。

5 常用（パートタイムを除く）とは、雇用契約において雇用期間の定めがないか又は4か月以上の雇用期間が定められている者のうち、パートタイムを除く者を指す。

6 常用的パートタイムとは、週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用されている通常の労働者の1週間の所定労働時間に比し短い者のうち、雇用期間の定めがないか、又は4か月以上の雇用期間によって就労する者を指す。

7 臨時とは、雇用契約において1か月以上4か月未満の雇用契約期間が定められている仕事を指し、季節とは、季節的な労働需要に対し、又は季節的な余暇を利用して一定の期間（4か月未満、4か月以上の別を問わない。）を定めて就労するものを指す。

第1-3-8図 雇用形態別有効求人数と有効求職者数（2013年～2016年）



資料：厚生労働省「一般職業紹介状況」

(注) 1. 「常用（パートタイムを除く）」とは、雇用契約において雇用期間の定めがないか、4か月以上の雇用期間が定められている者のうち、パートタイム・季節労働者を除いた者であり、正社員・正職員の定義とは異なる。

2. 「常用的パートタイム」とは、パートタイムのうち、雇用契約において雇用期間の定めがないか、4か月以上の雇用期間が定められている者のうち、季節労働者を除いた者である。

我が国の雇用環境が改善する中で、現在の失業は、ミスマッチ等に起因する構造的失業といえる状況になっていることが分かった。また、構造的

失業の背景には、企業の求める職種と求職者の求める職種のミスマッチがあると考えられる。

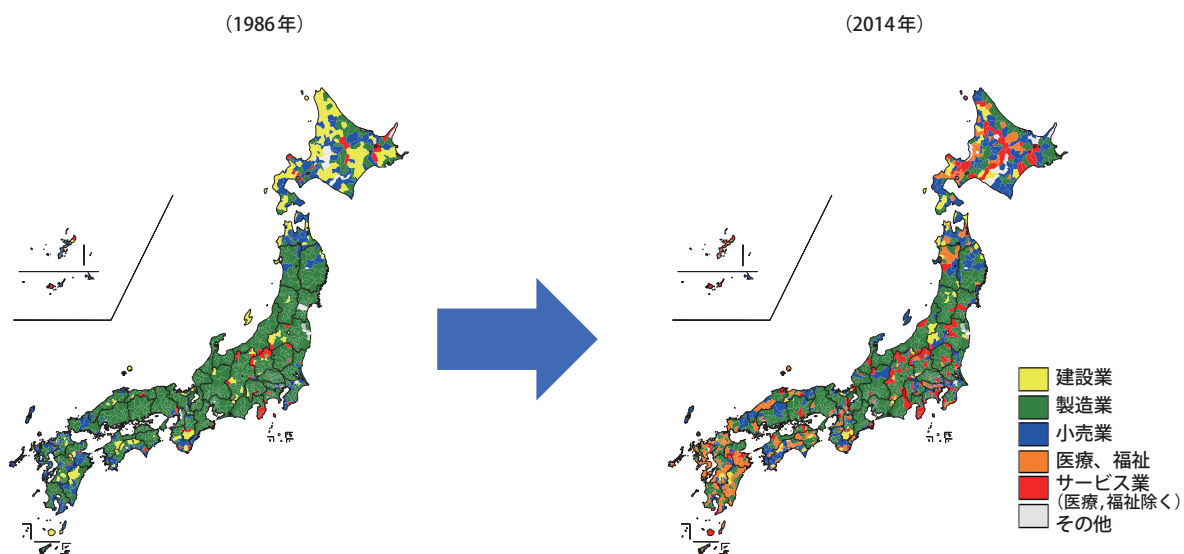


## コラム 1-3-1

## 雇用形態別求人数と産業構造の変化の関係

企業の常用的パートタイム、臨時・季節（パートタイムを含む）の求人数の伸び率が大きい背景としては、我が国の産業構造の変化が考えられる。各市町村において、最も従業者数が多い産業の変化を長期的に見ると、1986年時点では北海道、青森県、高知県、九州及び沖縄を除くほぼ全ての地域で、製造業の従業者が最多となる市町村が最も多かったが、2014年時点では、小売業やサービス業、特に医療・福祉の従業者数が最多となる市町村が著しく増加しており、製造業からサービス業へと産業構造が変化していることが分かる（コラム1-3-1図①）。

コラム1-3-1 図① 従業者数で見た地域の産業構造の変化（市町村単位）



資料：総務省「事業所・企業統計調査」、総務省・経済産業省「平成24年経済センサス活動調査」再編加工

(注) 1. 市町村別に従業者数が最も多い業種を抽出した上で、その業種を抽出した市町村を業種別に描写している。また、農業などの一次産業も対象として抽出している。

2. 業種を抽出する際の産業分類（大分類で抽出）は、2002年3月改訂のものに従っている。また、1986年と2014年の産業分類については、産業分類を小分類ベースでくくり直している。

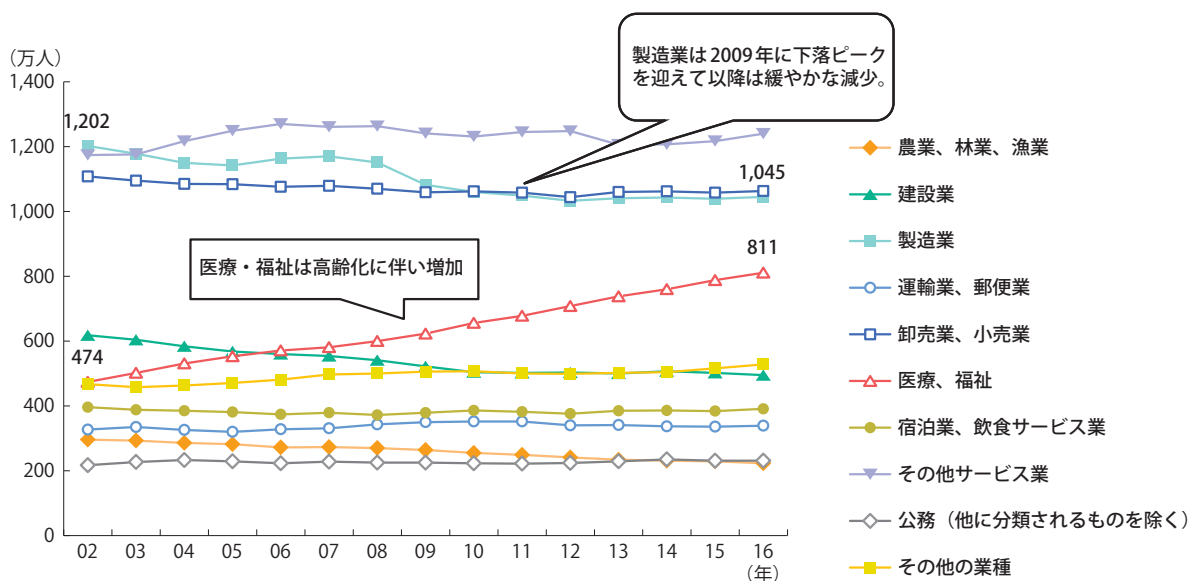
3. 市町村の描写の際のサービス業には、大分類の「飲食店、宿泊業」、「教育、学習支援業」、「複合サービス事業」、「サービス業（他に分類されないもの）」が含まれている。

4. 市町村別の従業者数が最も多い産業が複数あった場合、事業所数が多い産業の順位を繰り上げて処理した。

5. その他には、調査時点において調査対象外地区であった地域を含む。

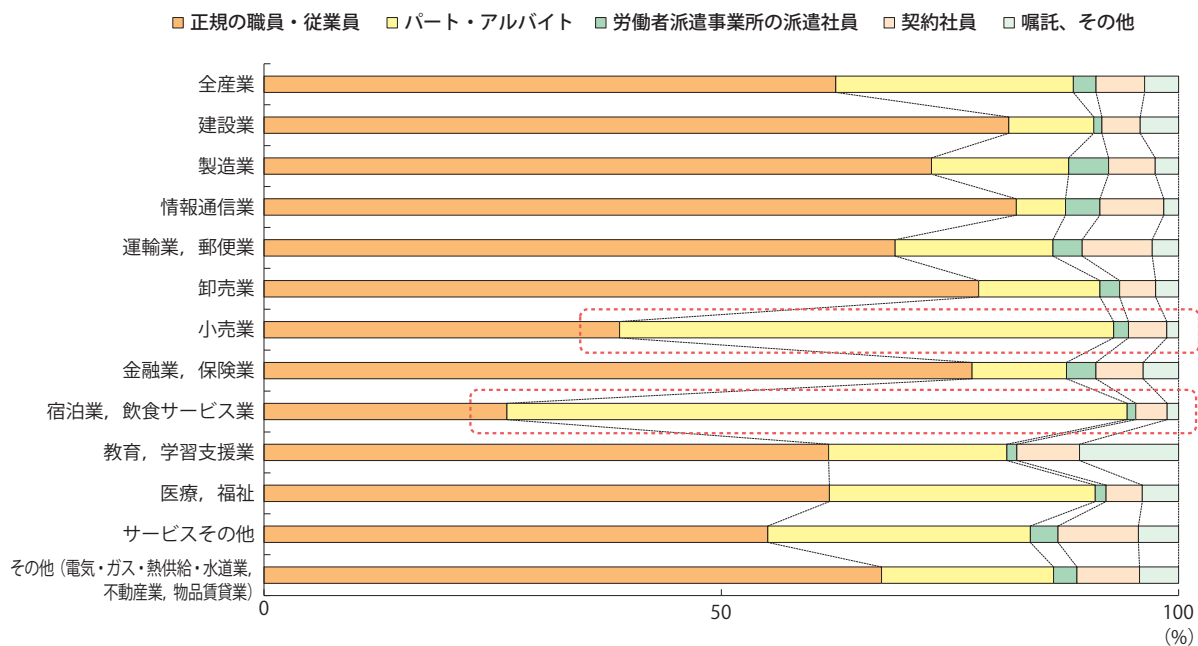
また、産業構造の変化を受けて、我が国全体の就業者数の構造も大きく変化している。製造業の就業者数は緩やかな減少傾向にある一方で、医療、福祉の就業者数は一貫して増加を続けており、2002年時点と比較するとほぼ倍増していることが分かる（コラム1-3-1図②）。このことから、我が国の就業構造におけるサービス産業の割合が高まっていることが分かる。

コラム1-3-1 図② 産業別就業者数の推移



他方で、産業別に雇用形態比率を確認すると、小売業及び宿泊業、飲食サービス業で特に正規の職員・従業員以外の比率が高く、製造業では全産業平均に比べ正規職員の比率が高い（コラム1-3-1 図③）。サービス業においては、在庫を持つことが可能な製造業と異なり、一般に生産と消費が同時に行われるという時間的・空間的な同時性等から、季節的な需要の変化等に対応する必要があるため、パートタイム・アルバイト及び派遣社員等が多いという特徴につながっている可能性がある。上述の産業構造の変化に伴って、このような非正規雇用者の比率の高いサービス産業のウェイトが高まっていることが、企業における常時のパートタイム、臨時・季節（パートタイムを含む）の求人数の伸び率が大きい一因となっていると考えられる。

コラム 1-3-1 図③ 産業別雇用形態比率（2016年平均）



資料：総務省「労働力調査（2016）」

（注）1. 役員を除く雇用者を集計している。

2. 「サービスその他」とは、「学術研究、専門・技術サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」「複合サービス事業」「他に分類されないサービス業」を合算している。

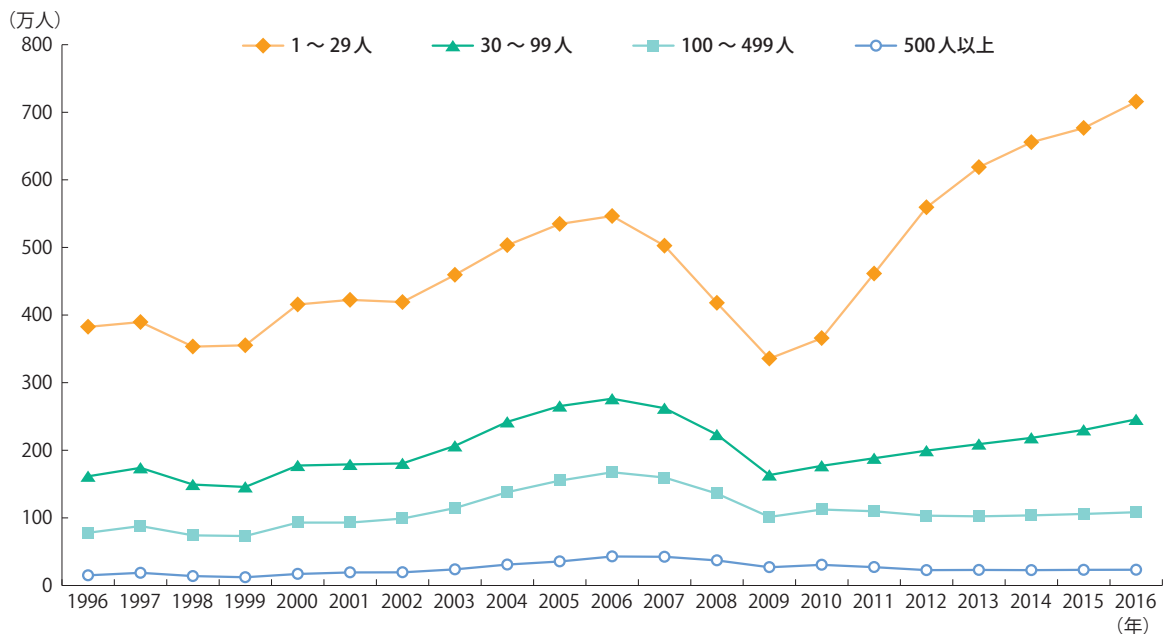
## 第2節 中小企業の雇用環境

### 1 中小企業の人手不足の状況

ここまで、我が国の雇用環境の現状とその背景にある就労、産業等の構造を確認してきたが、続いて、中小企業の各ライフステージに影響を及ぼす人手不足の状況を確認するとともに、求職者の就労の動向や離職・入職の要因についても考察する。

はじめに、企業側の求人の動向について確認するため、新規求人数を従業者規模別に確認すると、2009年以降、特に29人以下の事業所の求人数が大幅に増加していることが分かる（第1-3-9図）。

第1-3-9図 事業所規模別新規求人数の推移

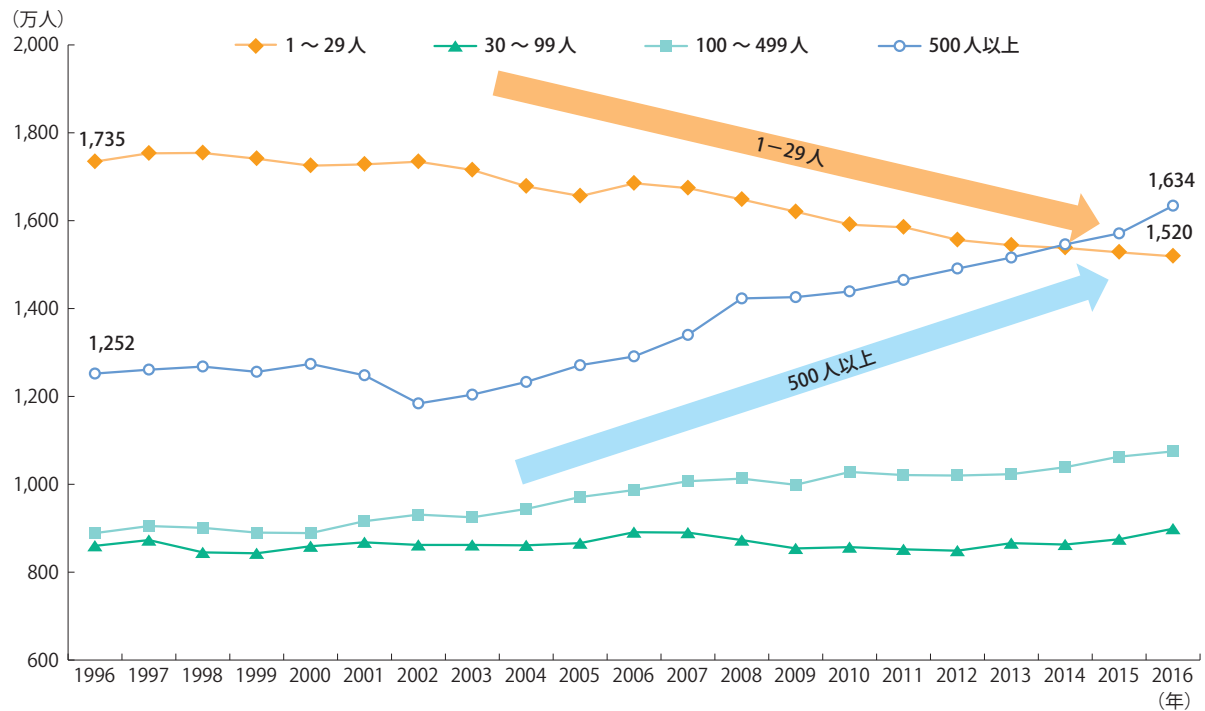


資料：厚生労働省「一般職業紹介状況」

次に、実際の雇用者数について従業者規模別に見ると、ここ20年で、500人以上の従業者規模の企業では約382万人増加しているのに対し、29人

以下の従業者規模の企業の従業者数は約215万人減少している（第1-3-10図）。

第1-3-10図 従業者規模別非農林雇用者数の推移

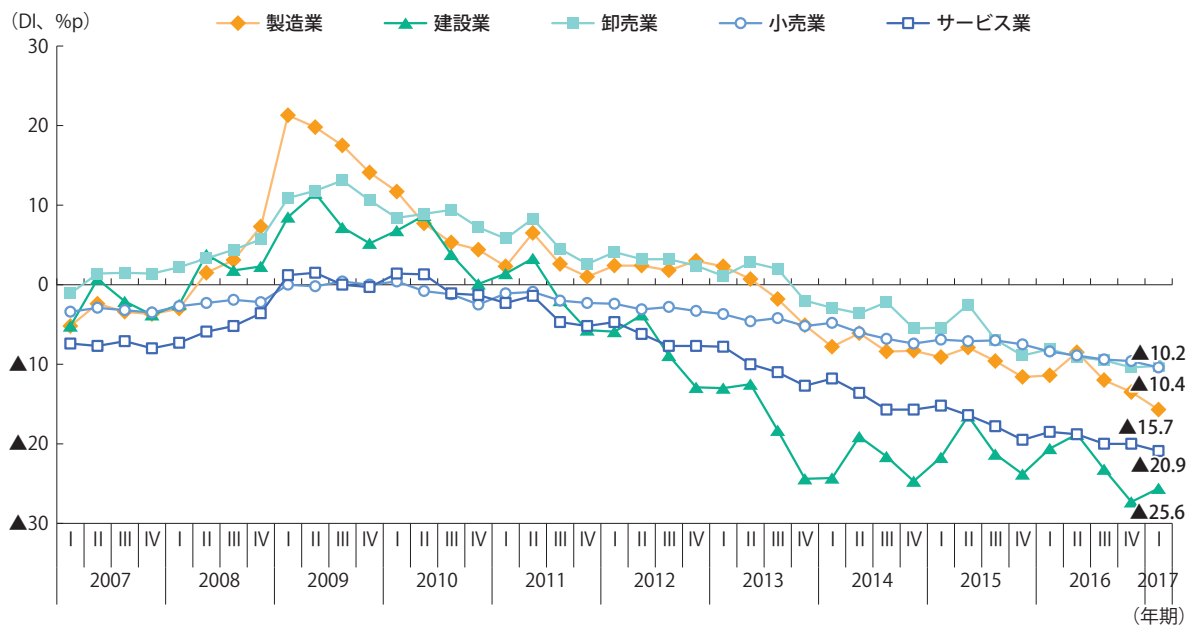


資料：総務省「労働力調査」

中小企業の従業員過不足の状況を業種ごとに確認すると、2013年以降、全業種で人手不足となっ

ており、特に、建設業及びサービス業で不足感が強まっている（第1-3-11図）。

第1-3-11図 業種別従業員数過不足DIの推移



資料：中小企業基盤整備機構・中小企業庁「中小企業景況調査」

(注) 従業員数過不足数DIとは、従業員の今期の状況について、「過剰」と答えた企業の割合(%)から、「不足」と答えた企業の割合(%)を引いたもの。

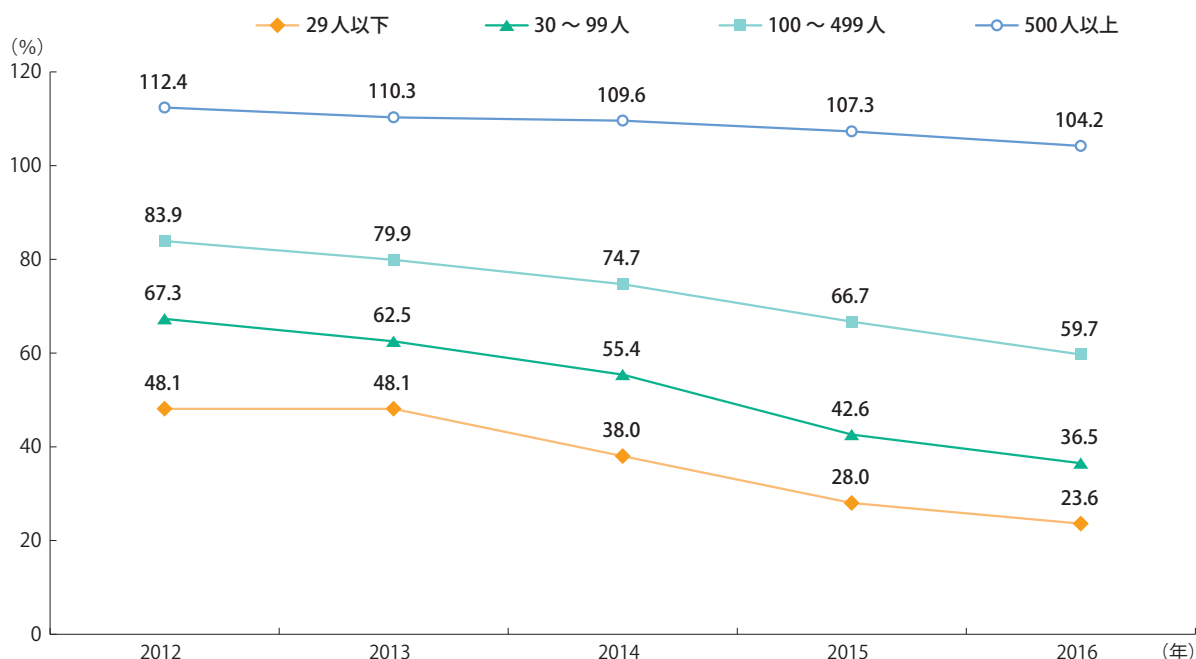
## 2 求職者の就業動向と離職・入職の理由

前項では、中小企業における人材不足の深刻化を確認したが、本項では、中小企業から離職する者、中小企業に入職する者の動向について確認する。

はじめに、新卒の高校卒業者の求人の充足率<sup>8</sup>

を従業員規模別に確認すると、ここ5年間でどの従業員規模でも低下傾向にあるが、特に29人以下の企業で充足率が低下しており、従業員規模の小さな企業で高校卒業者を確保出来ていないことが分かる（第1-3-12図）。

第1-3-12図 従業員規模別高校卒業者の充足率の推移



資料：厚生労働省「新規学卒者の職業紹介状況」

(注) 1. 各年の新規学卒者について、公共職業安定所及び学校において取り扱った求人、就職状況をまとめたもの。

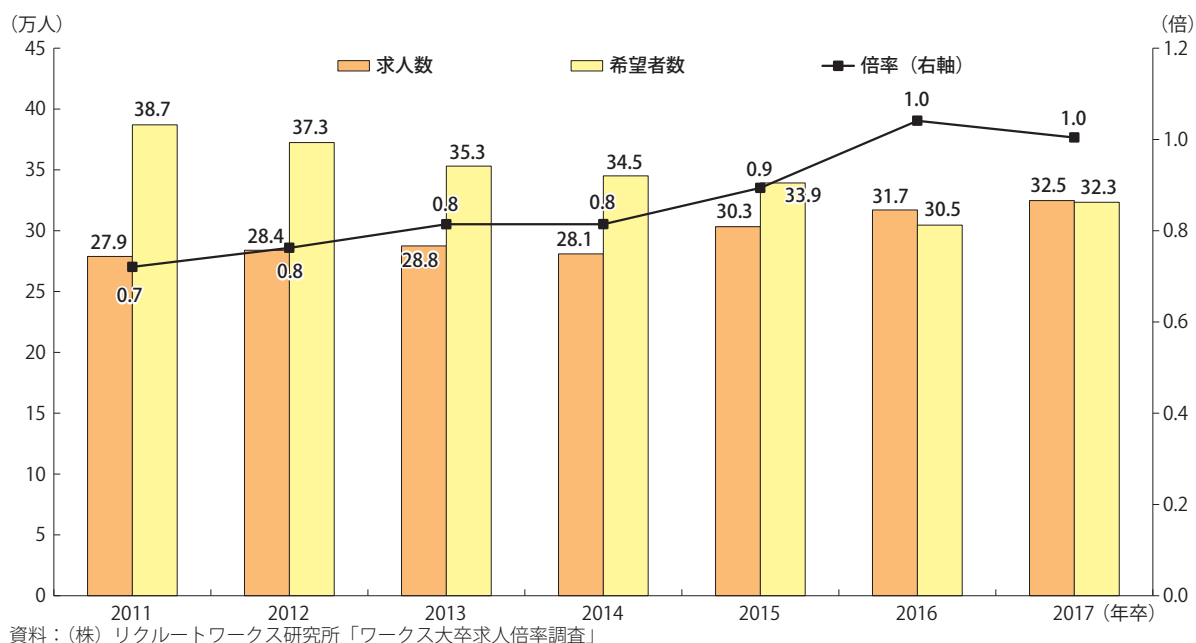
2. 充足率＝(就職者数／求人数) × 100

次に、新卒の大卒求人倍率を確認すると、従業員300人以上の企業ではおおむね1倍を下回る水準で推移しており、求職者数が求人数を上回っているか同程度である一方で、従業員299人以下の

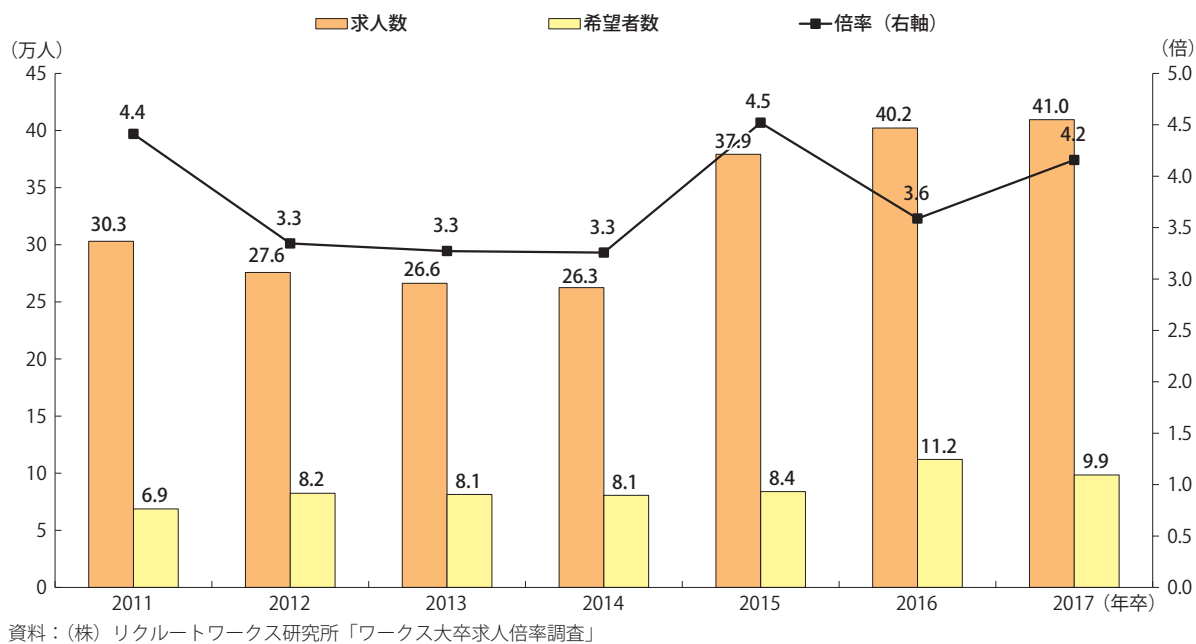
企業ではおおむね3倍から4倍の水準で推移しており、求職者数が求人数を大きく下回っていることが分かる（第1-3-13図①②）。

<sup>8</sup> 充足率とは、求人数に対する充足された求人の割合を示す指標である。

第1-3-13図① 従業者数300人以上の企業の大卒予定者求人数・就職希望者数の推移



第1-3-13図② 従業者数299人以下の企業の大卒予定者求人数・就職希望者数の推移



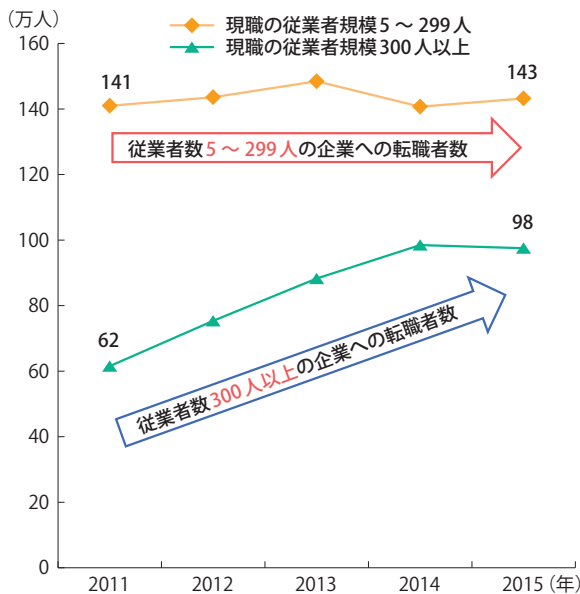
さらに、転職者の動向について見ていく。本節では、従業者規模が299人以下の企業を中小企業、従業者規模が300人以上の企業を大企業と定義すると、2011年から2015年にかけての従業者規模間の転職の動向としては、転職数全体が増加する中で、中小企業間での転職が横ばいで推移したのに対して、大企業間での転職が大幅に増加したこと、大企業から中小企業への転職に比べて中小企

業から大企業への転職が大きく増加したことが分かった（第1-3-14図）。

また、2015年の転職の動向としては、大企業から中小企業への転職者数が50万人であるのに対して、中小企業から大企業の転職者数は98万人と、中小企業では、大企業からの転職者数よりも、大企業への転職数の方が多いことが分かる。

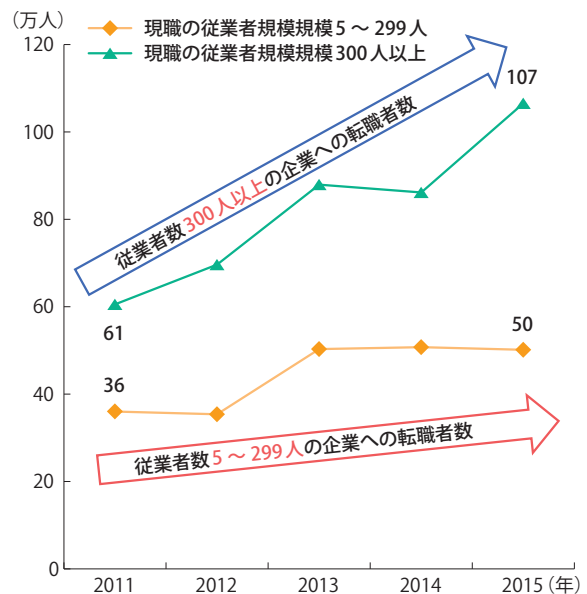
第1-3-14図 前職の従業者規模別に見た、現職の企業規模別転職者数の推移

①前職の従業者規模が中小企業（従業者数1～299人）



資料：厚生労働省「雇用動向調査」より作成

②前職の従業者規模が大企業（従業者数300人以上）





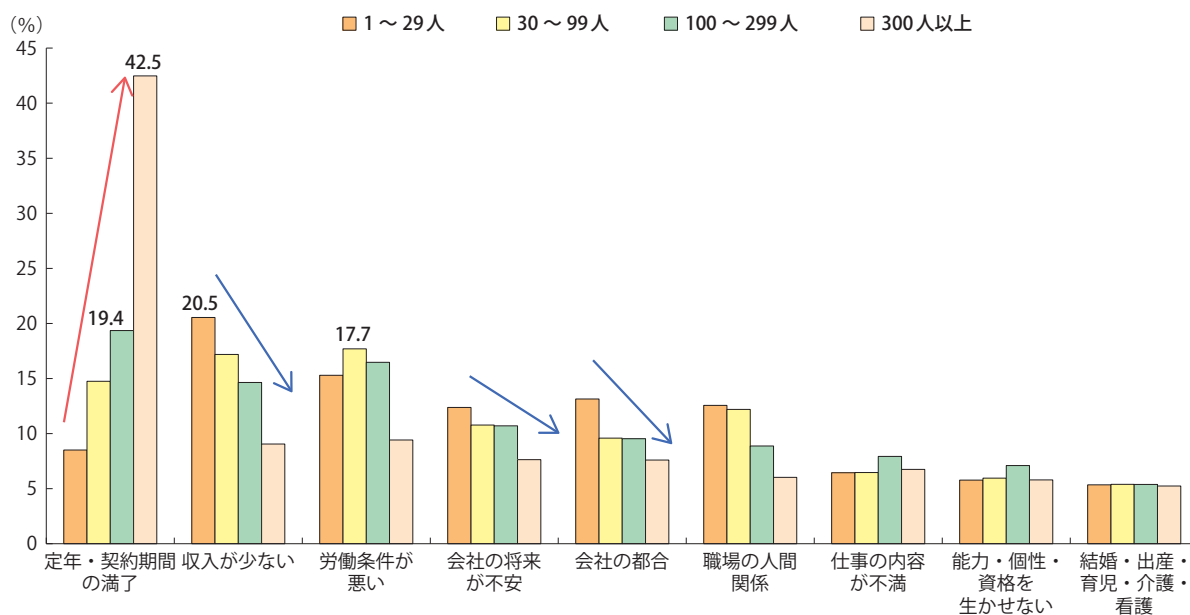
次に、転職者が転職先として大企業を選択する理由を確認する。まず、前職を離職した理由について、前職の従業者規模別に最も多いものを確認すると、従業者規模が1～29人の企業では、「収入が少ない」(20.5%)、30～99人の企業では「労働条件が悪い」(17.7%)、100～299人の企業及び300人以上の企業では「定年・契約期間の満了」(19.4%、42.5%)となっている(第1-3-15図)。

特に従業者規模間で割合に差があるものを確認すると、「収入が少ない」、「会社の将来が不安」、「会社の都合」、「職場の人間関係」については、従業者規模が大きくなるにつれて理由として挙がる割合が低下している一方で、「定年・契約期間の満了」の割合は従業者規模が大きくなるにつれ

て上昇している。中小企業からの離職の理由は、収入面によるものが最も多く、将来性を不安視しての退職や、会社の都合による退職も大企業に比して多いと考えられる。他方で、大企業からの離職理由は、定年・契約期間の満了が最も多く、定年まで勤め上げるケースや、有期雇用の期間が満了した場合が多いと考えられる。

また、「結婚・出産・育児・介護・看護」等の個人的理由や、「仕事の内容が不満」、「能力・個性・資格を生かせない」といった、仕事の内容に関する理由が挙がる割合は、いずれの従業者規模においても5%程度と、あまり大きくなく、従業者規模間でも大きな差は見られなかった。

第1-3-15図 前職の従業者規模別前職の離職理由の割合



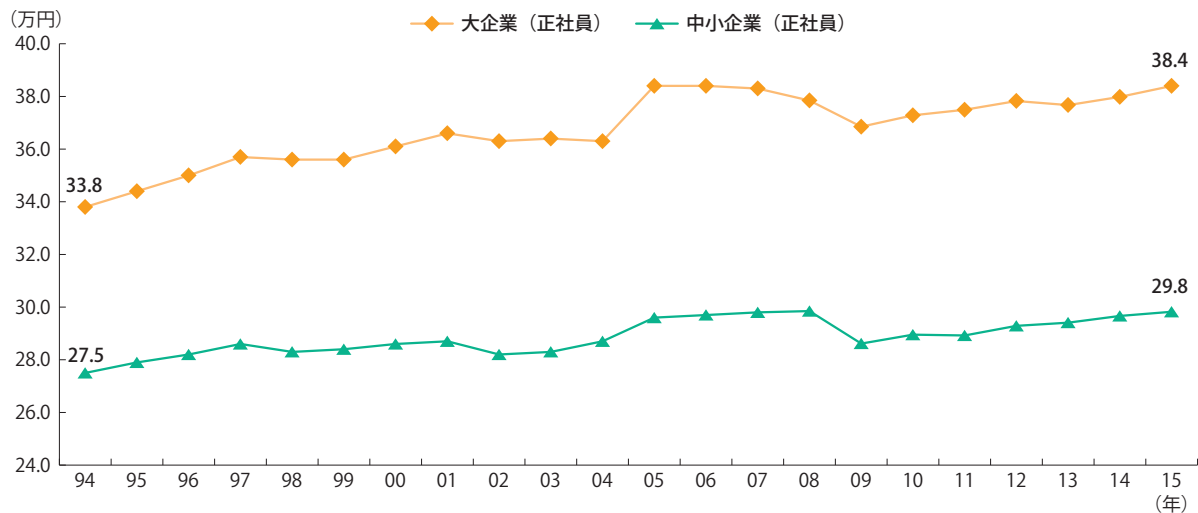
資料：厚生労働省「平成26年雇用動向調査」再編加工

(注) 離職理由については、「その他の理由(出向等含む)」、「不詳」を除いて集計を行った。

中小企業においては、離職理由として「収入が少ない」ことを挙げる割合が高いが、実際の賃金の水準について、従業者規模別の給与額の推移を見ると、大企業と中小企業の正社員の賃金は、こ

こ20年間、中小企業が27.5～29.8万円、大企業が33.8～38.4万円程度で推移しており、賃金格差が解消されないままであることが分かる（第1-3-16図）。

第1-3-16図 規模別給与額の推移



資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」再編加工

(注) 1. 「正社員」の値は、2004年以前は、雇用期間の定めなしの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・正職員」とする者を集計している。

2. 一般労働者とは、常用労働者のうち「短時間労働者」以外の労働者をいう。

3. 「短時間労働者」とは、同一事業所の一般の労働者より1日の所定労働時間が短い又は1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない労働者をいう。

4. 常用労働者とは、次のいずれかに該当する労働者のことである。

(イ) 期間を定めず、又は1か月を超える期間を定めて雇われている者

(ロ) 日々又は1か月以内の期間を定めて雇われている者のうち、調査月の前2か月にそれぞれ18日以上雇われている者

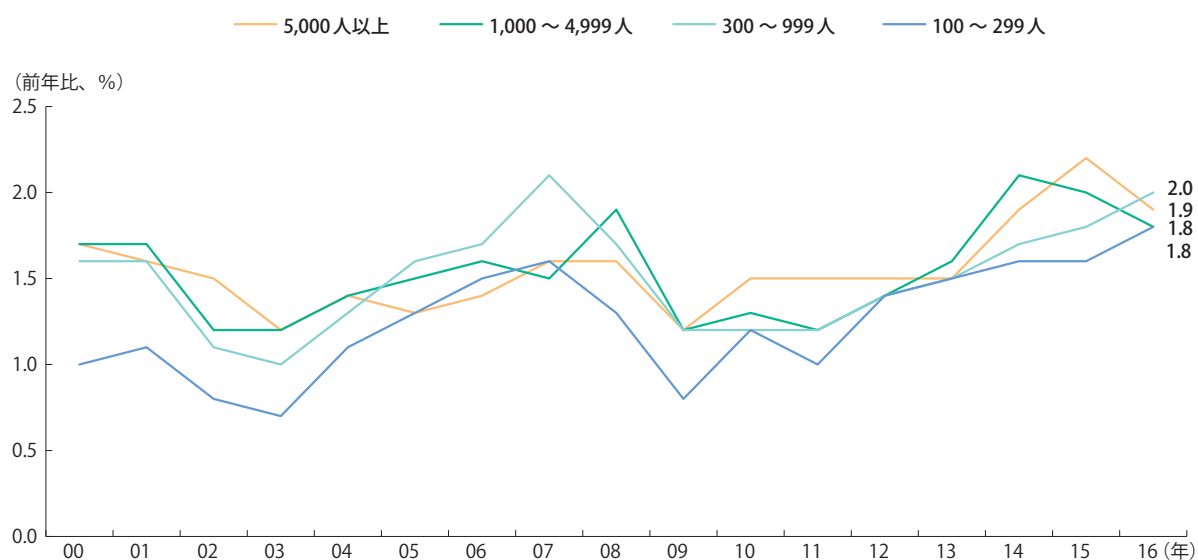
5. 給与額は、「きまって支給する現金給与額」であり、各年の6月分として支払われた給与額で基本給と、あらかじめ定められている諸手当の合計額をいい、残業代を含む。

6. 「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。

また、従業者規模別の賃上げ率を見ると、100～299人の従業者規模の企業の賃上げ率は、おおむね他の従業者規模よりも低い水準で推移している（第1-3-17図）。ただし、100～299人の従業者

規模の企業の賃上げ率は着実な上昇傾向にあり、近年では他の従業者規模の企業との差が縮小しつつある。

第1-3-17図 賃上げ（一人当たり平均賃金の改定率）の推移



資料：厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」

(注) 1. 賃金の改定を実施した又は予定して額も決定している企業及び賃金の改定を実施しない企業を集計したもの。

2. すべて若しくは一部の常用労働者を対象とした定期昇給、ベースアップ、諸手当の改定等をいい、ベースダウンや賃金カット等による賃金の減額も含む。

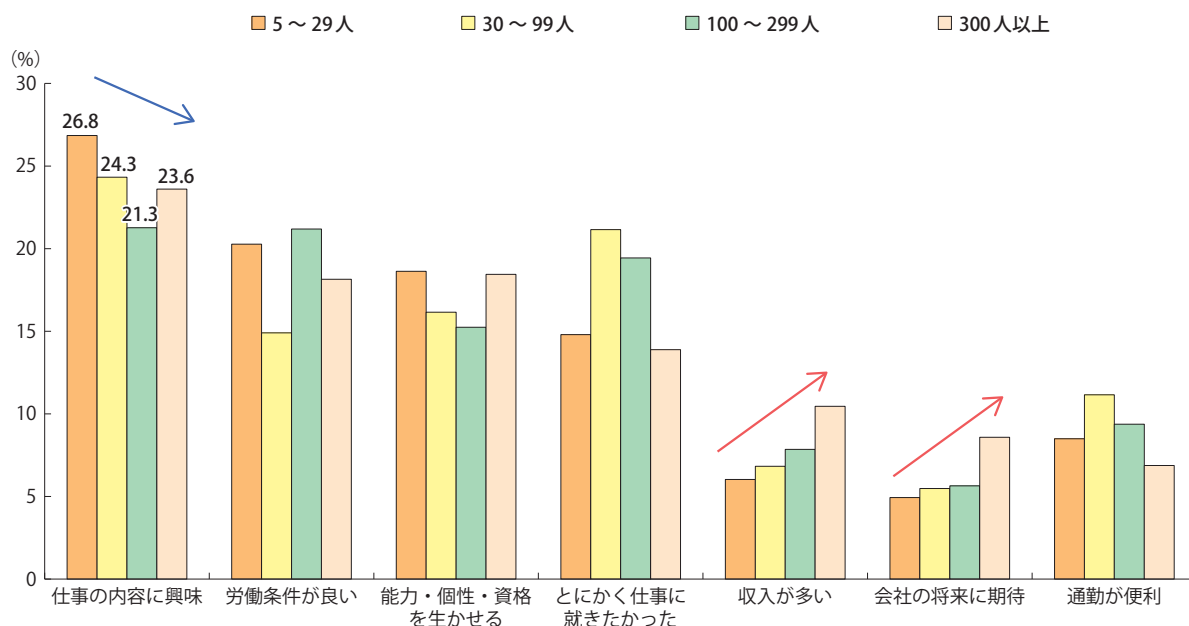
3. 当該調査の常用雇用者とは、雇用期間を定めず雇用されている労働者をいう。

4. 一人平均賃金の改定率は、常用労働者数による加重平均による。

次に、現職に入職する理由について、現職の従業者規模別に最も多いものを確認すると、どの従業者規模でも「仕事の内容に興味」であり、どの

従業者規模の企業に入職する場合であっても、仕事の内容が重要視されていることが分かる（第1-3-18図）。

第1-3-18図 現職の従業者規模別現職の入職理由の割合



資料：厚生労働省「平成26年雇用動向調査」再編加工

(注) 入職理由については、「その他の理由（出向等含む）」、「不詳」を除いて集計を行った。

また、従業者規模間で差のある項目について確認すると、「会社の将来に期待」、「収入が多い」といった項目については、割合の水準としては高くはないものの、従業者規模が大きくなるほど割合が増加しており、離職理由の裏返しとなっているといえる。

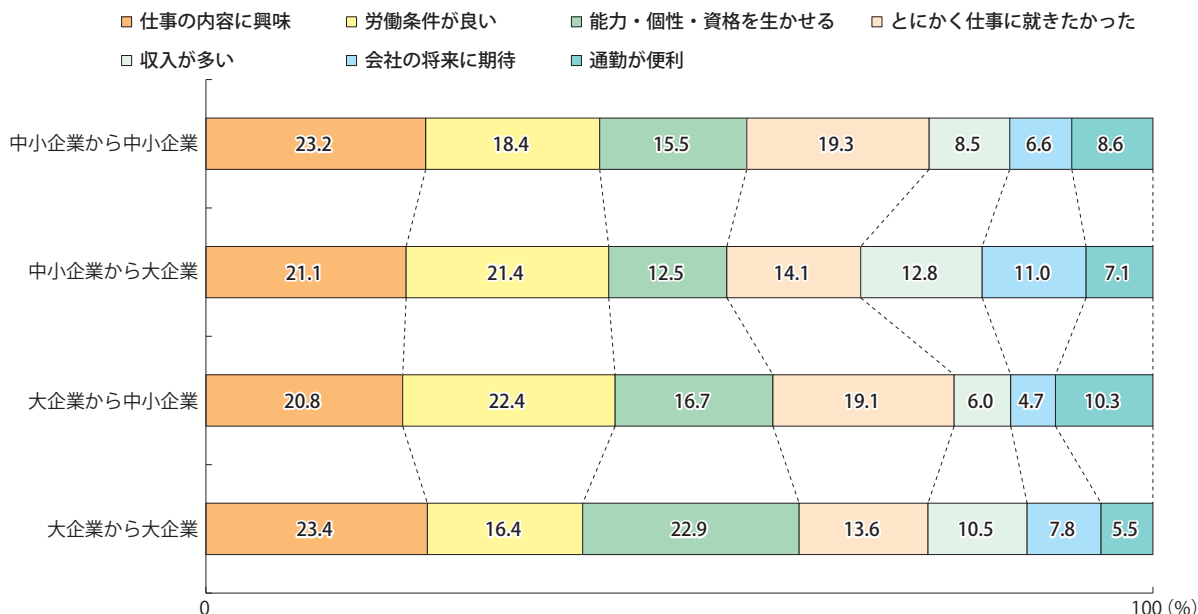
ここまで、従業者規模別の離職理由及び入職理由を個別に確認してきたが、以降は、異なる従業者規模間での転職の理由について確認していく。

中小企業からの転職理由を見ると、転職先の従業者規模が同じ中小企業間での転職で最も多かった理由が「仕事の内容に興味」(23.2%)であるのに対して、中小企業から大企業では「労働条件が

良い」(21.4%)となっている(第1-3-19図)。そのほか、中小企業から大企業への転職では、同じ中小企業間での転職に比べて、収入や会社の将来性を転職の理由として挙げる割合が高くなっている。

次に、大企業からの転職理由を見ると、転職先の従業者規模が大企業間の場合で最も多かった理由が、「仕事の内容に興味」(23.4%)であるのに対し、大企業から中小企業では「労働条件が良い」(22.4%)となっている。そのほか、大企業から中小企業への転職では、「とにかく仕事に就きたかった」(19.1%)を理由として挙げる割合が高くなっている。

第1-3-19図 前職・現職の従業者規模別入職理由の割合



資料：厚生労働省「平成26年雇用動向調査」再編加工

(注) 1. 入職理由について、「その他の理由（出向等含む）」「不詳」を除いて集計を行った。

2. ここでいう大企業とは、従業者規模300人以上の企業を指し、中小企業とは、従業者規模299人以下の企業を指す。

ここまで、中小企業の求人数は増加する一方で、中小企業に入職する新卒者、転職者とも大企業に比べて伸びておらず、中小企業の雇用者数は減少しており、人手不足感が強まっていることが分かった。その背景を見ると、就労構造全体に共通するものとして、企業が求める職種と、求職者が求める職種にミスマッチがあること、求職者が求める労働条件に対して大企業と中小企業とで提供できる条件に差があることが考えられる。実際に、従業者規模の小さな企業からの離職理由として最も多いものは収入面の理由であり、実際の賃金水準、賃上げ率を見ても大企業と中小企業の間では格差がある。

他方で、入職する際の原因としては、大企業で

も中小企業でも仕事内容が重視されており、大企業から中小企業への転職の理由としては、仕事内容に興味があった、労働時間や休日等の労働条件が良いというものであることから、仕事内容に魅力があり、柔軟な働き方ができる中小企業では、人手不足の中でも、人手を確保できる可能性がある。

また、現在の我が国の労働環境が構造的失業の状態にあり、将来的に労働人口が減少することが見込まれる中で、中小企業が人手不足に対応していくためには、現在労働市場に参加していない人材を積極的に活用することも重要といえるだろう。

### 第3節 まとめ

第1部第2章では、開業、既存企業の成長、廃業といった中小企業のライフサイクルに注目し、実態の把握や、ライフサイクルが中小企業全体の生産性に与える効果について、実際の企業データに基づき定量的に分析し、経年の変化や、中小企業全体の生産性に大きな影響を与える中小企業の特徴について分析を行った。

また、第1部第3章では、こうした中小企業のライフサイクルを通じて課題となる、人材に注目し、少子高齢化の進展による我が国の雇用環境の

変化を概観し、人手不足の現状や、企業側と求職者のミスマッチの背景を分析した。大企業と中小企業の間には全体としては賃金格差があるが、仕事内容に魅力があり、柔軟な働き方ができる場合には、中小企業が就職先として選ばれていることも分かった。第2部では、こうした中小企業のライフサイクルとそれを支える人材に注目し、起業・創業、事業承継、新事業展開による成長、そして人材確保の取組について詳しく分析していく。

## コラム 1-3-2

## 中小企業における賃上げ実現に向けた取組

本コラムでは、中小企業が賃上げを実現できるよう、中小企業自らが生産性を高められるような環境の整備を行うとともに、賃上げのためのインセンティブを整備している支援施策について見ていく。

## 【生産性向上のための支援施策】

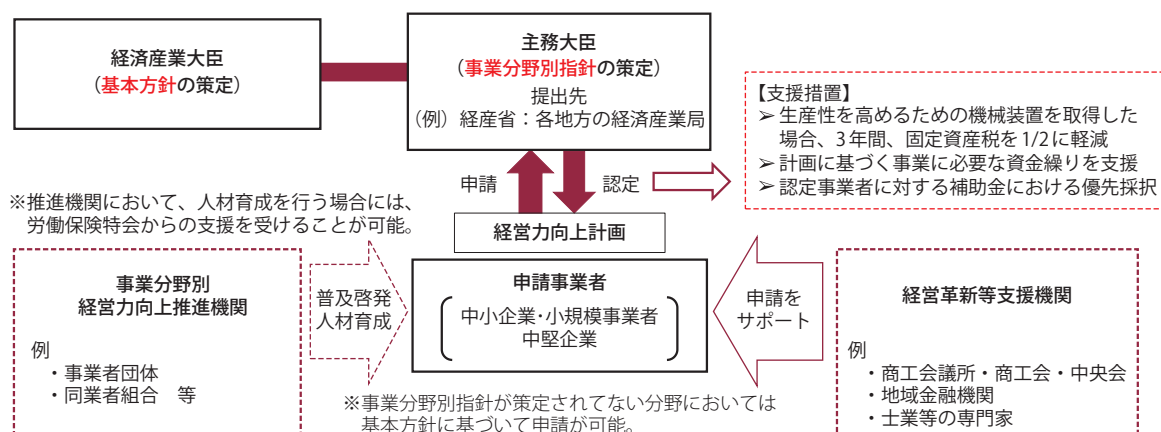
## ●中小企業等経営強化法

中小企業等の生産性を高めるための政策的な枠組みである「中小企業等経営強化法」が2016年7月1日に施行された。事業者は、事業分野別指針に沿って「経営力向上計画」を作成し、認定を受けることで税制や金融支援等の措置を受けることができる。

具体的には、

- ①業種を所管する大臣が、業種毎に、生産性向上の優良事例を指針化する。
  - ②この指針に沿った取組を行う中小企業・小規模事業者に対し、固定資産税の軽減措置を含め、金融や税制等で支援する。
  - ③同時に、商工会・商工会議所、地域金融機関といった地域の支援機関が、中小企業・小規模事業者の取組を促すなど支援を行う。
- というスキームとなっている。

コラム 1-3-2 図① 中小企業等経営強化法のスキーム



## ●固定資産税の軽減措置の拡充、中小企業経営強化税制の創設（平成29年度税制改正）

生産性向上に向けた設備投資を支援するため、固定資産税の軽減措置が拡充※<sup>9</sup>され、対象設備について、サービス業等で利用される一定の器具備品（冷蔵陳列棚、介護用アシストスーツ等）、建物附属設備（空調設備、エレベーター等）を加えるとともに、法人税においても「中小企業経営強化税制」が創設される。

## 【賃上げの実現に向けたインセンティブの整備】

## ●所得拡大促進税制の見直し（平成29年度税制改正）

2016年度までの支援措置（2012年度からの給与等支給額の増加額に10%の税額控除）に加え、前年度比2%以上賃上げした中小企業は、前年度からの給与等支給額の増加額の12%の税額控除を上乗せすることとされる。

9 固定資産税の特例においては、新たに対象となった設備（器具備品・建物附属設備等）について、軽減措置の対象が、最低賃金が全国平均以上の地域（埼玉、千葉、東京、神奈川、愛知、京都、大阪）は、労働生産性が全国平均未満の業種に限定される。その他の40道県では全ての業種が対象となる。

## コラム1-3-2図② 所得拡大促進税制の拡充のポイント

【要件①】給与等支給額の総額：  
平成24年度から一定割合（下図）以上増加

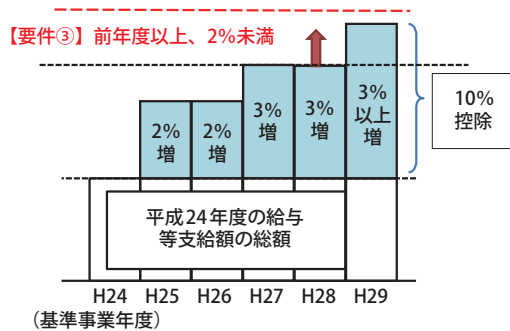
【要件②】給与等支給額の総額：前事業年度以上

【要件③】  
平均給与等支給額：  
(1) 前事業年度を上回る  
(2) 前年度比2%以上増加

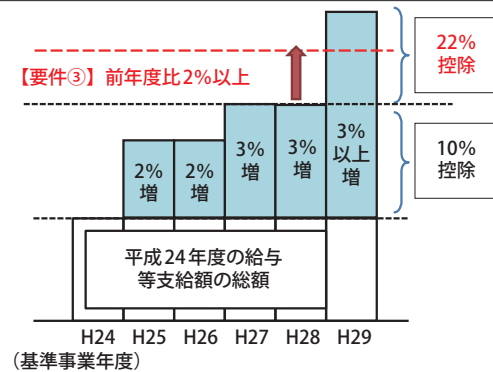
(1) 賃上げ率2%未満の企業  
税額控除10%を維持

(2) 賃上げ率2%以上の企業  
前年度からの増加額について  
税額控除を12%上乘せ

(1) 賃上げ率2%未満の場合



(2) 賃上げ率2%以上の場合





## コラム

## 1-3-3

## 「多様な働き方」に向けた検討について

「兼業・副業」、「雇用関係によらない働き方」等の「柔軟な働き方」が増加している現状を踏まえ、中小企業を含む産業の活性化につなげる観点から、経済産業省において実態を把握し、課題整理を行うための研究会を立ち上げ、検討を実施してきた。本コラムでは、二つの研究会を通じて得られた知見を紹介する。

## 【兼業・副業を通じた創業・新事業の創出】

## ●兼業・副業を通じた創業・新事業創出に関する研究会

## (兼業・副業の現状)

兼業・副業の促進については、潜在的な起業家として開業率上昇に寄与するだけでなく、人材不足に悩む中小企業にとって重要である。

総務省「平成24年度就業構造基本調査」によれば、有業者の約5.7%が兼業・副業を希望（約368万人）している。なお、50～60歳代の中高齢層が、兼業・副業のボリュームゾーンになっている。

## (課題・論点)

兼業・副業は、第一に、メリット等についての経営者側の理解不足があり、第二に労働時間・労災管理・情報漏洩等に関する様々なリスク・懸念が存在。

また、兼業・副業を禁止する就業規則等が存在し、2015年2月中小企業庁調査によると、約85.3%が兼業・副業を認めていない。

## (対応方針)

## (1) 事例集や企業表彰等による社会的機運の醸成

兼業・副業のメリットの存在とリスクが管理可能であること等をベストプラクティスや提言書等を通じて周知する。

## (2) 地方における“リーディングケース”の創出等

ベストプラクティスのような事例を地方ベースで創出するため、平成29年度「創業支援事業者補助金」を活用して、兼業・副業を試行する企業の従業員に対して兼業・副業の取り組みを支援する。

## (3) 経営者・従業員向け相談体制の整備

既存の創業支援体制を活用した相談窓口一覧を作成し、兼業・副業を通じた創業等を検討している潜在的創業者が、専門家と相談できる体制を整える。

## (4) 制度的課題の打破

モデル就業規則の改正や兼業・副業に関するガイドラインの策定に関する関係各省庁への提言等を実施する。

## 【多様な働き方を通じた人材の有効活用】

### ●雇用契約にとらわれない新しい働き方に向けた研究会

（雇用関係によらない働き方について）

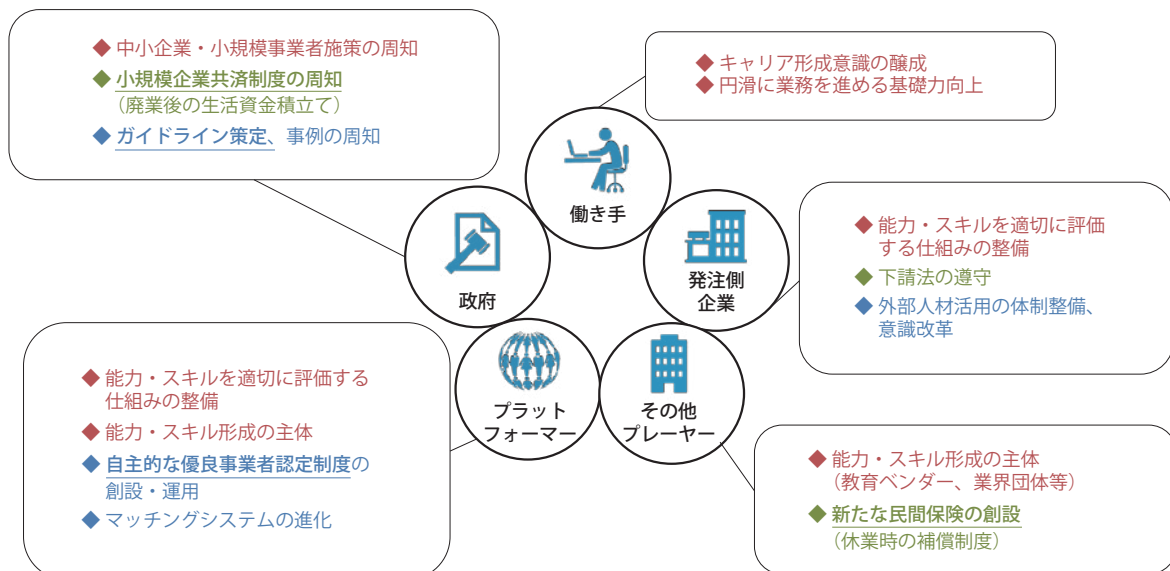
今後の我が国の産業構造の変化を踏まえると、自ら柔軟な働き方を希望したり、育児・介護などの制約がある働き手にとって、フリーランス・アライアンス等の「雇用関係によらない働き方」が働き方の「選択肢」となることは重要である。

2016年度に実施した経済産業省の調査<sup>10</sup>によると、働き手の大半が「満足」で「今後も現在の働き方を続けたい」との結果が出た一方で、フリーランスを活用する企業はわずか2割にとどまった。

（課題及び対応方針）

フリーランス等の「雇用関係によらない働き手」は、“スキル”や“置かれている環境”等によって、異なった課題を抱えており、必要となる打ち手も異なる。

①スキル向上・教育訓練、②働き手の安心につながる環境整備、③企業等の取組を進めていくことによって、「雇用関係によらない働き方」を働き方の「選択肢」として確立していく。



※中長期的には、労働法制や社会保障に関して、議論を深めていくことも求められる。

<sup>10</sup> 平成28年度産業経済研究委託事業「働き方改革に関する企業の実態調査」（2017年3月、みずほ情報総研株式会社）および平成28年度産業経済研究委託事業「新たな産業構造変化に対応する働き方改革に向けた実態調査」（2017年3月、株式会社日本経済新聞社）