

第3章

中小企業・小規模事業者の新陳代謝

我が国経済の成長のためには、個々の存続企業が生産性を高めることに加え、生産性の高い企業の参入や生産性の低い企業の退出といった、企業の新陳代謝が図られることも重要である。本章では、企業の新陳代謝の観点から、存続企業・開業企業・廃業企業の労働生産性の比較や、新陳代謝の促進につながる事業承継や創業について取り上げていく。

第1節 企業数の変化と開廃業の動向

1 企業数の変化

まず、我が国の企業数の推移を確認すると、年々減少傾向にあり、直近の2016年では359万者となっている。このうち、中小企業は358万者であり、その内訳は小規模企業が305万者、中規模企業が53万者となっている（第1-3-1図）。

また、1999年を基準として規模別に増減率を見ると、いずれの規模においても企業数が減少しており、特に小規模企業の減少率が最も高くなっている（第1-3-2図）。

第1-3-1図 企業規模別企業数の推移



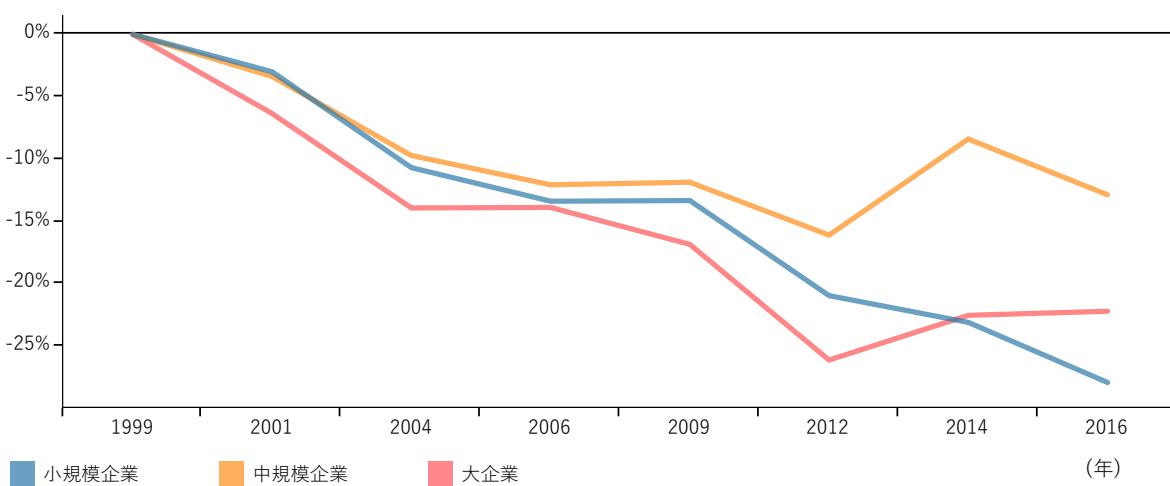
資料：総務省「平成11年、13年、16年、18年事業所・企業統計調査」、「平成21年、26年経済センサス・基礎調査」、総務省・経済産業省「平成24年、28年経済センサス・活動調査」再編加工
(注)1. 企業数=会社数+個人事業者数とする。

2. 「経済センサス」では、商業・法人登記等の行政記録を活用して、事業所・企業の捕捉範囲を拡大しており、「事業所・企業統計調査」による結果と単純に比較することは適切ではない。

3. グラフの上部の数値は、企業数の合計を示している。

第1-3-2図

企業規模別企業数の増減率の推移



資料：総務省「平成11年、13年、16年、18年事業所・企業統計調査」、「平成21年、26年経済センサス・基礎調査」、総務省・経済産業省「平成24年、28年経済センサス・活動調査」再編加工

(注)1. 企業数=会社数+個人事業者数とする。

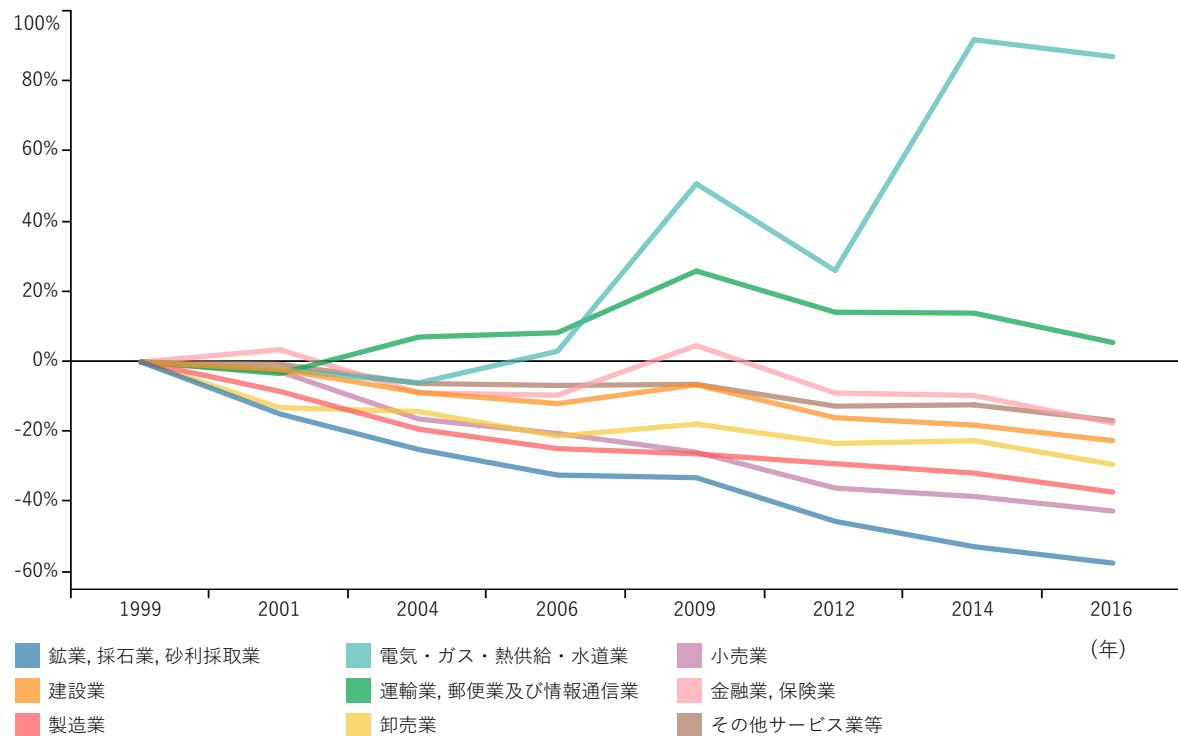
2. 「経済センサス」では、商業・法人登記等の行政記録を活用して、事業所・企業の捕捉範囲を拡大しており、「事業所・企業統計調査」による結果と単純に比較することは適切ではない。

3. ここでいう増減率は、対1999年比で算出している。

続いて、中小企業の増減率の推移を業種別に確認する（第1-3-3図）。これを見ると、1999年時と比べて、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「運輸業、通信業及び情報通信業」では企業数が増加

している一方、他の業種については減少傾向にあり、特に「鉱業、採石業、砂利採取業」や「小売業」については減少率が高いことが分かる。

第1-3-3図 業種別中小企業数の増減率の推移



資料：総務省「平成11年、13年、16年、18年事業所・企業統計調査」、「平成21年、26年経済センサス・基礎調査」、総務省・経済産業省「平成24年、28年経済センサス・活動調査」再編加工

(注)1. 企業数=会社数+個人事業者数とする。

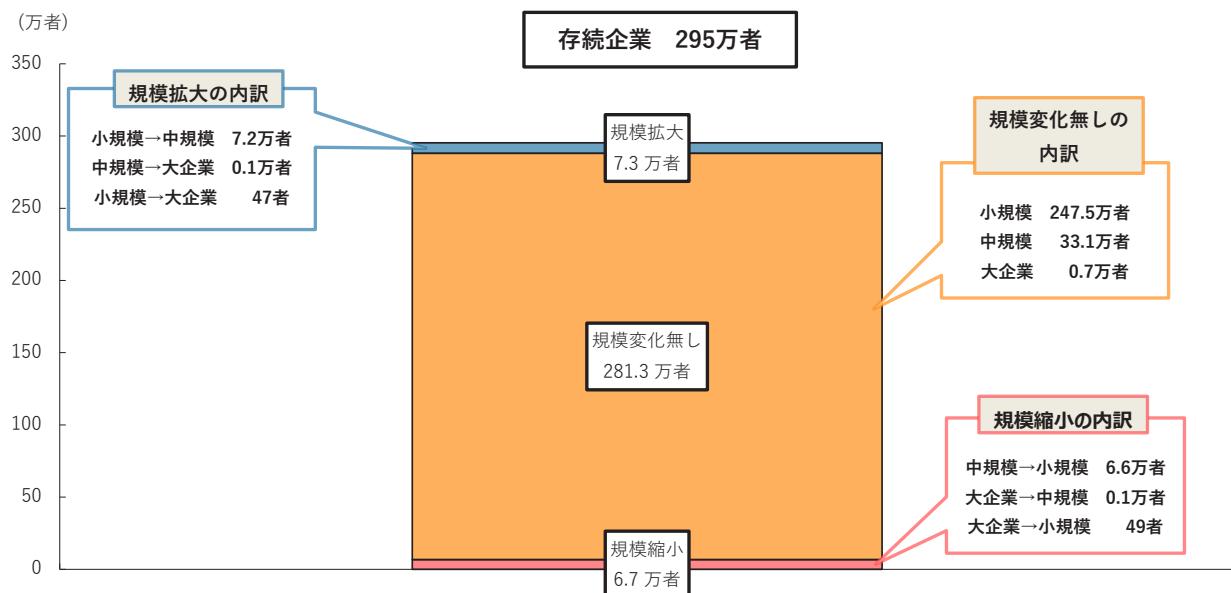
2. 「経済センサス」では、商業・法人登記等の行政記録を活用して、事業所・企業の捕捉範囲を拡大しており、「事業所・企業統計調査」による結果と単純に比較することは適切ではない。

3. ここでいう増減率は、対1999年比で算出している。

第1-3-4図は、2012年から2016年にかけて存続した企業における企業規模間の移動状況について示したものである。これを見ると、存続企業の約95%に当たる281.3万者については規模の変化がないものの、規模を拡大させた企業が7.3万者、

規模を縮小させた企業が6.7万者存在し、それらのうちほとんどが小規模企業から中規模企業への拡大、中規模企業から小規模企業への縮小で占められていることが分かる。

第1-3-4図 存続企業の規模間移動の状況（2012年～2016年）



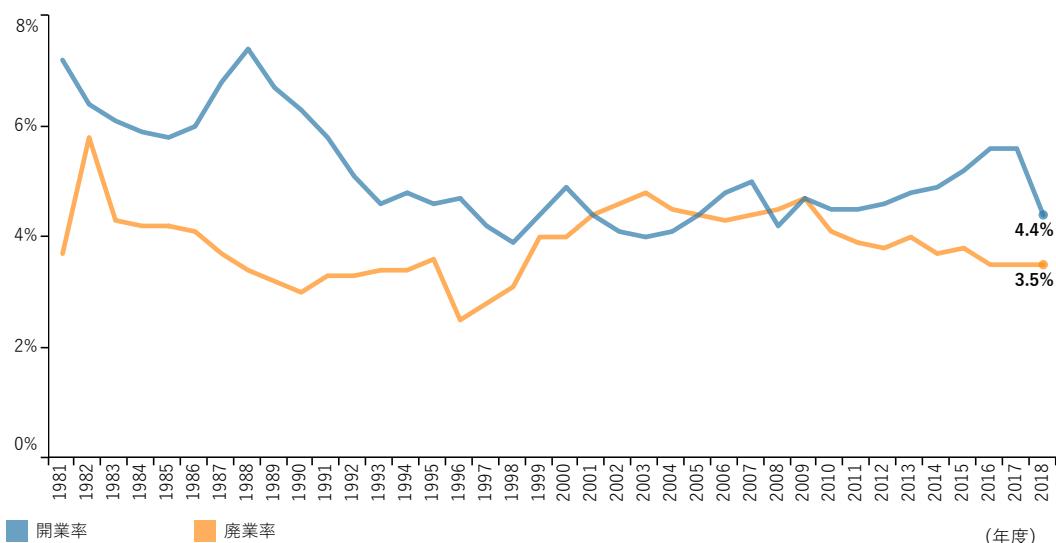
資料：総務省「平成26年経済センサス・基礎調査」、総務省・経済産業省「平成24年、28年経済センサス・活動調査」再編加工
 （注）ここでいう存続企業とは、各調査によって2012年2月、2014年7月、2016年6月の3時点でき確認された企業を指す。

2 開業率・廃業率の推移

厚生労働省「雇用保険事業年報」を用いて算出される開業率・廃業率の推移を確認すると、我が国の開業率は、1988年をピークとして減少傾向に転じた後、2000年代を通じて緩やかな上昇傾向で推移してきたが、直近の2018年度は4.4%に

低下した（第1-3-5図）¹。一方で、廃業率は1996年以降増加傾向で推移していたが、2010年に減少傾向に転じ、直近の2018年度は3.5%となっている。

第1-3-5図 開業率・廃業率の推移



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成立した事業所数／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。

3.適用事業所とは、雇用保険に係る労働保険の保険関係が成立している事業所数である（雇用保険法第5条）。

¹ 雇用保険事業年報をもとにした開廃業率は、事業所における雇用関係の成立、消滅をそれぞれ開廃業とみなしている。そのため、企業単位での開廃業を確認出来ない、雇用者が存在しない、例えば事業主1人での開業の実態は把握できないという特徴があるものの、毎年実施されており、「日本再興戦略2016」（2016年6月2日閣議決定）でも、開廃業率のKPIとして用いられているため、本分析では当該指標を用いる。上記のような特徴があることから、第1-3-1図で確認した企業数の推移とは一致しない点に留意する必要がある。

第1-3-6図は足元で低下した開業率について、開業数の内訳を業種別に見たものである。2018年度の開業数は「運輸業、郵便業」、「情報通信業」、「サービス業」を除き、全ての業種で2017

年度より減少している。また、全体に占めるウエイトの大きい「建設業」における落ち込みが特に顕著である。

第1-3-6図 業種別開業数の変化

業種	2017年度 開業数	2018年度 開業数	前年度比
建設業	38,967	20,370	-48%
小売業	11,422	10,652	-7%
宿泊業、飲食サービス業	11,320	10,486	-7%
医療、福祉	11,043	10,330	-6%
サービス業	8,370	8,391	0%
学術研究、専門・技術サービス業	8,250	7,993	-3%
生活関連サービス業、娯楽業	6,954	6,207	-11%
製造業	5,588	5,205	-7%
情報通信業	3,849	3,875	1%
不動産業、物品賃貸業	3,621	3,379	-7%
卸売業	3,520	3,283	-7%
運輸業、郵便業	2,236	2,373	6%
教育、学習支援業	1,748	1,702	-3%
金融業、保険業	895	851	-5%
複合サービス事業	333	304	-9%
電気・ガス・熱供給・水道業	167	152	-9%
鉱業、採石業、砂利採取業	42	37	-12%

資料：厚生労働省「雇用保険事業年報」

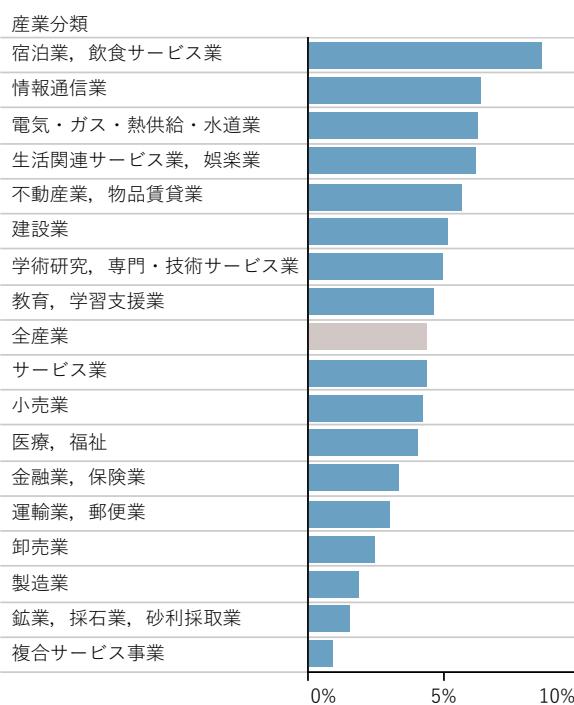
(注)ここでいう開業数とは、当該年度に雇用関係が新規に設立した事業所数である。

続いて、業種別に開廃業の状況を確認する（第1-3-7図）。開業率について見ると、「宿泊業、飲食サービス業」が最も高く、「情報通信業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」と続いている。また、廃業率について見ると、「宿泊業、飲食サービス業」が最も高く、「生活関連サービス業、娯楽業」、「小売業」、と続いている。

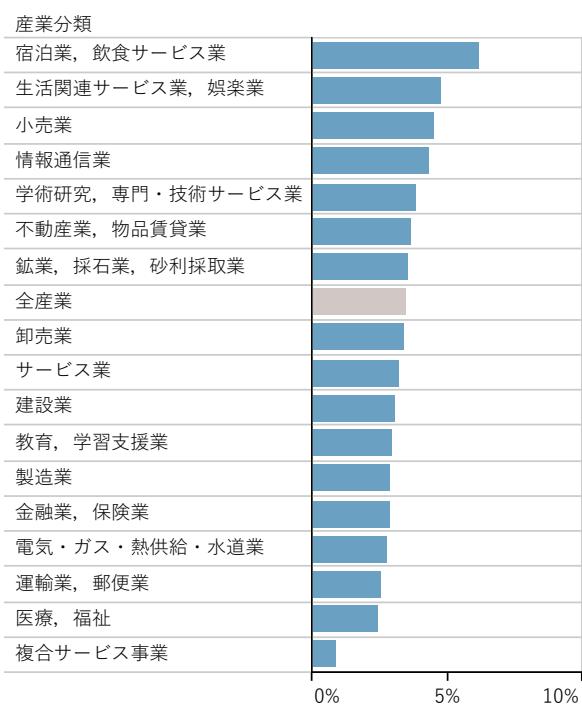
開業率と廃業率が共に高く、事業所の入れ替わりが盛んである業種は、「宿泊業、飲食サービス業」、「情報通信業」、「生活関連サービス業、娯楽業」である。他方、開業率と廃業率が共に低い業種は、「運輸業、郵便業」、「複合サービス事業」となっている。

第1-3-7図 業種別の開廃業率

①開業率



②廃業率



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成立した事業所数／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。

3.適用事業所とは、雇用保険に係る労働保険の保険関係が成立している事業所数である（雇用保険法第5条）。

次に、都道府県別に開廃業の状況を確認する（第1-3-8図）。開業率について見ると、沖縄県が最も高く、埼玉県、千葉県と続いている。廃業率

について見ると、最も高い県は福岡県であり、鹿児島県、神奈川県と続いている。

第1-3-8図 都道府県別開廃業率（2018年度）

	開業率	廃業率
北海道	3.9%	3.8%
青森	3.1%	3.4%
岩手	3.2%	3.2%
宮城	4.1%	3.2%
秋田	2.6%	3.3%
山形	3.1%	3.3%
福島	3.7%	3.4%
茨城	4.8%	2.9%
栃木	4.1%	3.2%
群馬	4.1%	3.0%
埼玉	5.2%	2.9%
千葉	5.2%	3.0%
東京	5.0%	3.4%
神奈川	4.9%	4.2%
新潟	2.9%	3.2%
富山	3.2%	3.3%

	開業率	廃業率
石川	3.8%	2.8%
福井	3.1%	2.9%
山梨	3.8%	3.4%
長野	3.3%	3.0%
岐阜	3.8%	3.7%
静岡	4.0%	3.3%
愛知	5.1%	3.8%
三重	4.3%	3.3%
滋賀	4.0%	2.9%
京都	4.3%	3.5%
大阪	4.6%	3.8%
兵庫	4.5%	3.2%
奈良	4.3%	3.2%
和歌山	3.4%	2.9%
鳥取	3.4%	3.6%
島根	3.0%	3.2%

	開業率	廃業率
岡山	4.6%	3.1%
広島	3.7%	3.0%
山口	3.8%	3.3%
徳島	3.2%	2.9%
香川	3.8%	3.2%
愛媛	3.7%	2.7%
高知	3.4%	3.7%
福岡	5.1%	5.1%
佐賀	3.6%	3.5%
長崎	3.9%	3.4%
熊本	4.6%	2.8%
大分	3.9%	3.7%
宮崎	4.2%	3.1%
鹿児島	3.8%	4.4%
沖縄	6.5%	3.9%
全国計	4.4%	3.5%

資料：厚生労働省「雇用保険事業年報」

(注) 1.開業率 = 当該年度に雇用関係が新規に成立した事業所数／前年度末の適用事業所数 × 100

2.廃業率 = 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 × 100

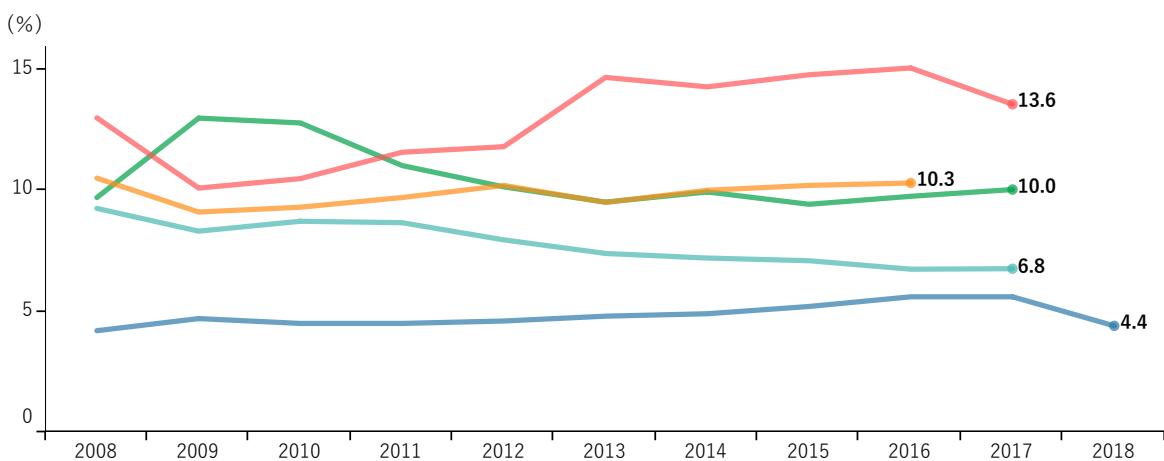
3.適用事業所とは、雇用保険に係る労働保険の保険関係が成立している事業所である（雇用保険法第5条）。

最後に、諸外国の開廃業率の推移との比較を行う（第1-3-9図）。各国により統計の性質が異なるため、単純な比較はできないものの、国際的に

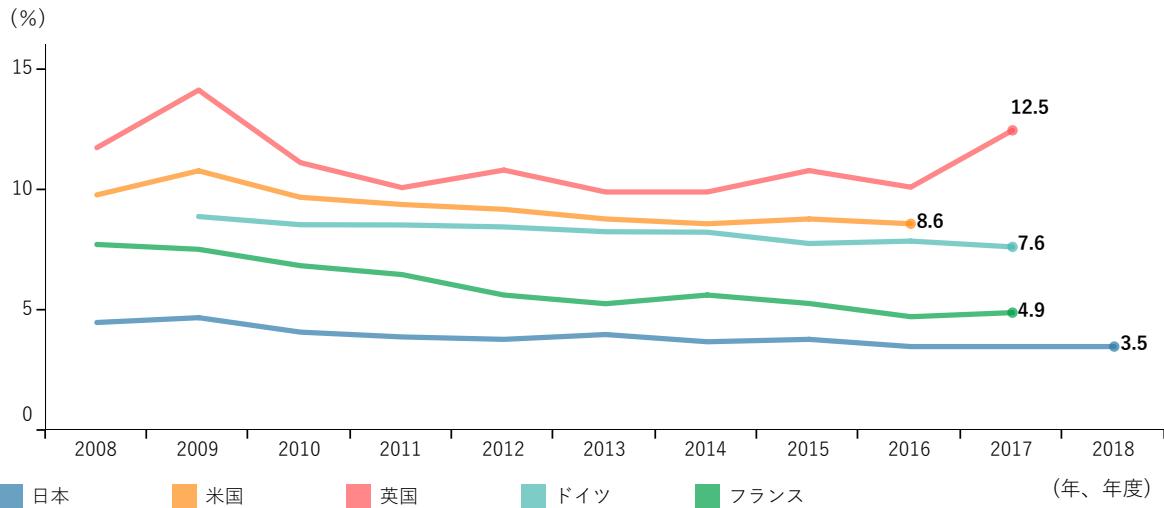
見ると我が国の開廃業率は相当程度低水準であることが分かる。

第1-3-9図 開廃業率の国際比較

①開業率



②廃業率



資料：日本：厚生労働省「雇用保険事業年報」、米国：United States Census Bureau 「The Business Dynamics Statistics」、英国・ドイツ・フランス：eurostat

(注)国によって統計の性質が異なるため、単純に比較することはできない。

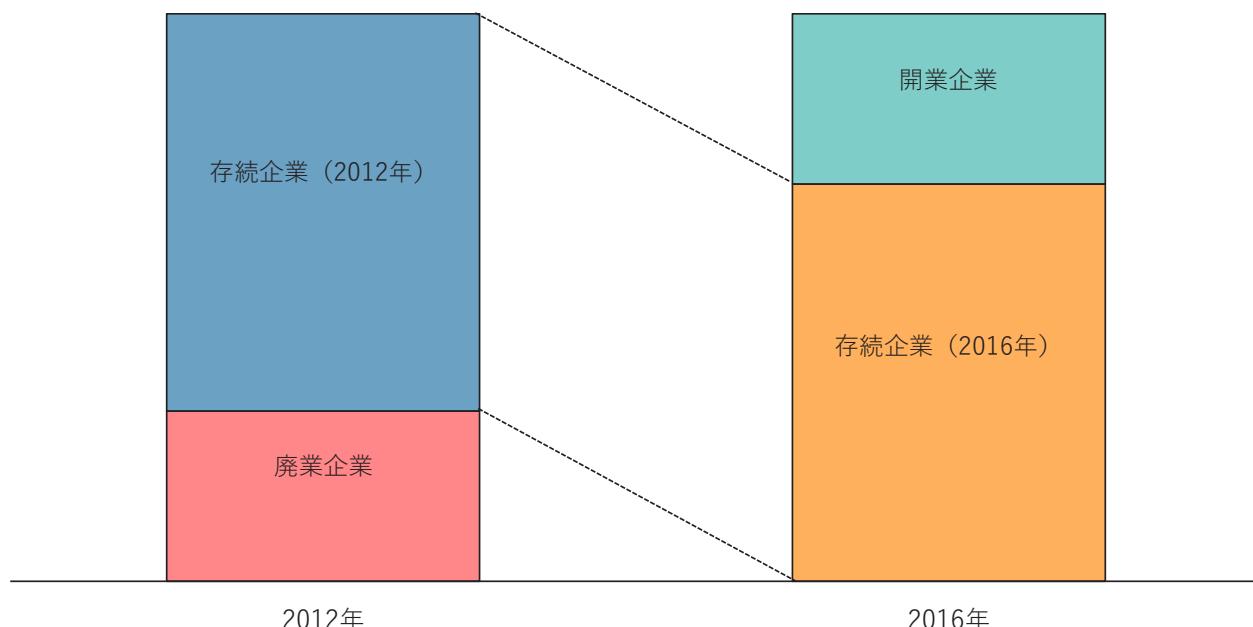
3 新陳代謝の分析

経済全体の生産性上昇は、①個々の企業や事業所の生産性上昇、②参入・退出や企業の市場シェア変動といった新陳代謝の二つから生じることが指摘されている²。ここでは、経済センサス・活動調査を用いて、生産性向上に寄与するメカニズ

ムが機能しているかについて見ていく。

まずは存続企業、開業企業、廃業企業に分けて、労働生産性の比較・分析を行う³（第1-3-10図）。

第1-3-10図 存続企業・開業企業・廃業企業のイメージ



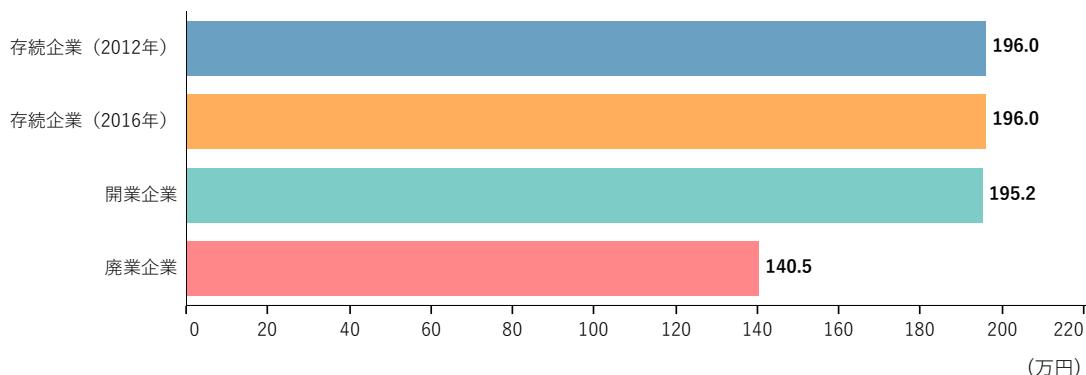
² 森川正之 [2018]『生産性 誤解と真実』、日本経済新聞出版社

³ 各年の経済センサスを用い、比較年の両方で企業情報を確認することができなかった企業のうち、全ての事業所が「開業」したとされている企業を「開業企業」とし、全ての事業所が「廃業」とされているものを「廃業企業」とみなし。この集計方法では、単独事業所から成り立っている企業で、事業所移転を行った企業は、実際は開廃業を行っていないにも関わらず、廃業と開業の両方に集計されることに留意が必要となる。

第1-3-11図は、存続企業、開業企業、廃業企業の労働生産性の中央値について比較したものである⁴。これを見ると、開業企業の労働生産性の中央値は、存続企業の労働生産性の中央値と遜色ない水準にあることが分かる。一方、廃業企業の労働生産性の中央値は、開業企業、存続企業の中

央値と比べて約3割低くなっていることが見て取れる。生産性の低い企業の退出は、経済全体の生産性向上に寄与するものであるが、企業の廃業を通じて、一部でそうした新陳代謝が起こっていることが示唆される。

第1-3-11図 存続企業・開業企業・廃業企業の労働生産性（中央値）



資料：総務省・経済産業省「平成24年、平成28年経済センサス - 活動調査」再編加工

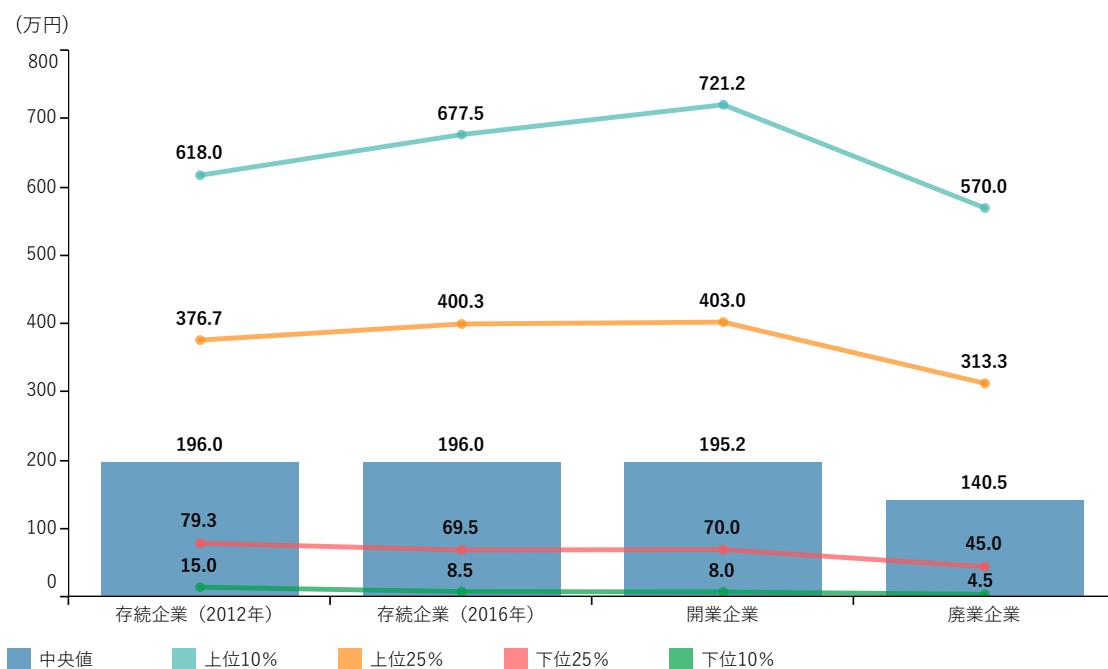
⁴ 労働生産性の分子となる付加価値額について、平成24年経済センサス - 活動調査では平成23年の1年間の値を、平成28年経済センサス - 活動調査では平成27年1年間の値を把握している。

続いて、存続企業、開業企業、廃業企業の労働生産性の各パーセンタイルの水準を比較する（第1-3-12図）。上位10%の値について見ると、中央値で見た時の傾向と異なり、開業企業の労働生産性が存続企業の労働生産性を大きく上回っている。こうした生産性の高い企業の新規参入は、経済全体の生産性向上に寄与するものであるが、企業の開業を通じて、生産性向上に資する新陳代謝

が実際に起きていることが示唆される。

また、廃業企業は、中央値で見た時の傾向と変わらず、いずれのパーセンタイルにおいても、存続企業、開業企業に比べて労働生産性が低くなっている。しかしながら、廃業企業の上位25%の値は、存続企業の中央値を大きく上回っており、生産性の高い企業の退出が一定程度生じていることも見て取れる。

第1-3-12図 存続企業・開業企業・廃業企業の労働生産性（パーセンタイル）



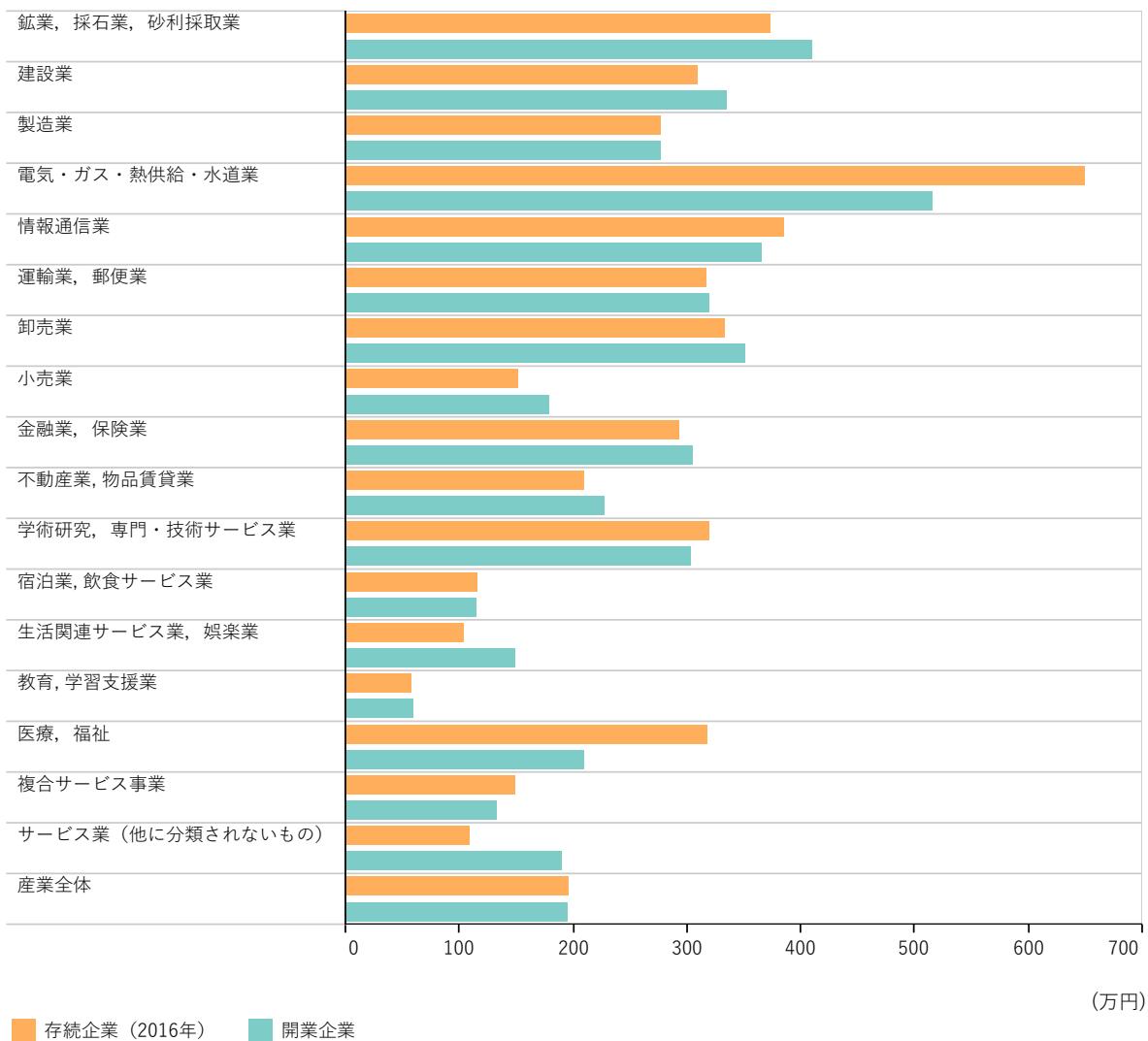
資料：総務省・経済産業省「平成24年、平成28年経済センサス・活動調査」再編加工

次に、存続企業、開業企業、廃業企業の労働生産性について業種別の比較を行う。

業種別に存続企業と開業企業の労働生産性の中央値を比較すると、存続企業と開業企業のいずれの労働生産性が高いかは、業種によって異なっている。特に「電気・ガス・熱供給・水道業」や

「医療、福祉」においては、存続企業の労働生産性が開業企業の労働生産性を大きく上回っている（第1-3-13図）。例えば、事業を行う上で大規模な設備が求められる、などといった参入障壁の存在が影響している可能性が推察される。

第1-3-13図 業種別に見た、存続企業と開業企業の労働生産性（中央値）

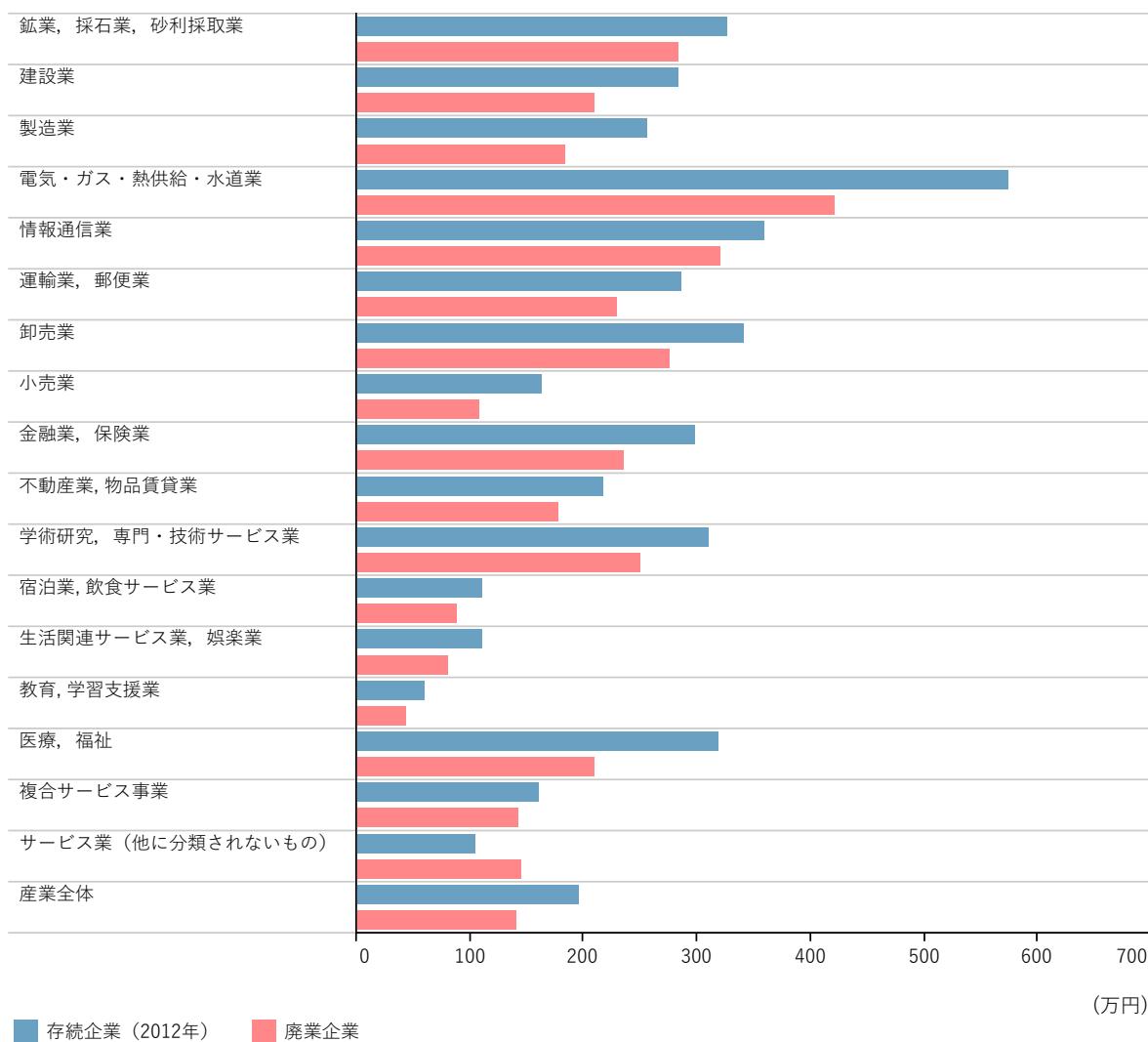


資料：総務省・経済産業省「平成24年、平成28年経済センサス・活動調査」再編加工

続いて、第1-3-14図は業種別に存続企業と廃業企業の労働生産性の中央値を比較したものである。これを見ると、「サービス業（他に分類されないもの）」を除き、いずれの業種においても廃

業企業の労働生産性は、存続企業の労働生産性より低くなってしまっており、総じて業種にかかわらず、生産性の低い企業の退出が生じていることが分かる。

第1-3-14図 業種別に見た、存続企業と廃業企業の労働生産性（中央値）



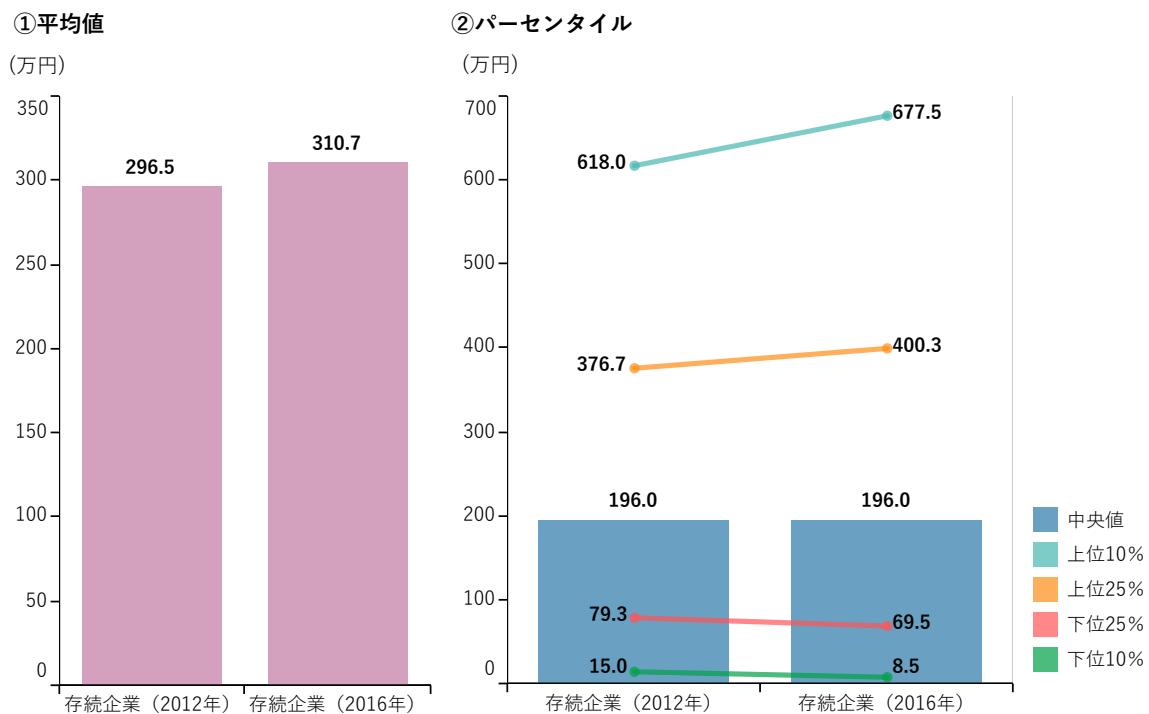
■ 存続企業（2012年） ■ 廃業企業

資料：総務省・経済産業省「平成24年、平成28年経済センサス・活動調査」再編加工

最後に、存続企業の労働生産性の推移について見ると、平均値では労働生産性が上昇しており、個々の企業の生産性向上による経済全体の生産性向上が生じている状況が確認できる（第1-3-15図①）。また、各パーセンタイルの推移を見ると、

上位10%と上位25%の値は上昇している一方で、下位25%と下位10%の値は低下しており、存続企業において、労働生産性の高い企業と低い企業の二極化が進んでいる傾向が見て取れる（第1-3-15図②）。

第1-3-15図 存続企業の労働生産性の推移



資料：総務省・経済産業省「平成24年、平成28年経済センサス - 活動調査」再編加工

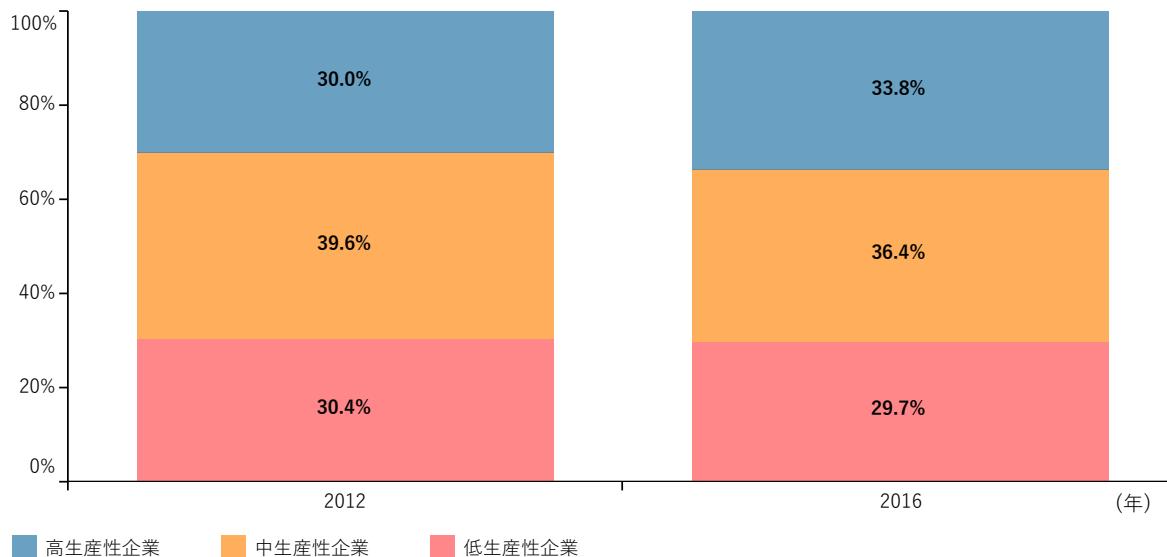
ここまで存続企業、開業企業、廃業企業の労働生産性の水準を比較・分析してきたが、ここからは企業数や従業者数の観点を加えて分析を行う。

分析に当たっては、まず「平成24年経済センサス - 活動調査」において、「業種別に」労働生産性の上位30%の値及び下位30%の値を算出し、「業種別の基準値」とする。この基準値を用いて、上位30%の値以上の企業を「高生産性企業」、下位30%の値以下の企業を「低生産性企業」、それ

以外の企業を「中生産性企業」と定義し、分析を進めていく。

始めに、2012年から2016年にかけての労働生産性区分の構成比の変化を見ると、「高生産性企業」の構成比が増加しており、労働生産性の高い企業の層が厚くなっていることが分かる。また、「低生産性企業」の構成比は僅かながら減少している（第1-3-16図）。

第1-3-16図 労働生産性区分別企業数の構成比の変化



資料：総務省・経済産業省「平成24年、平成28年経済センサス - 活動調査」再編加工

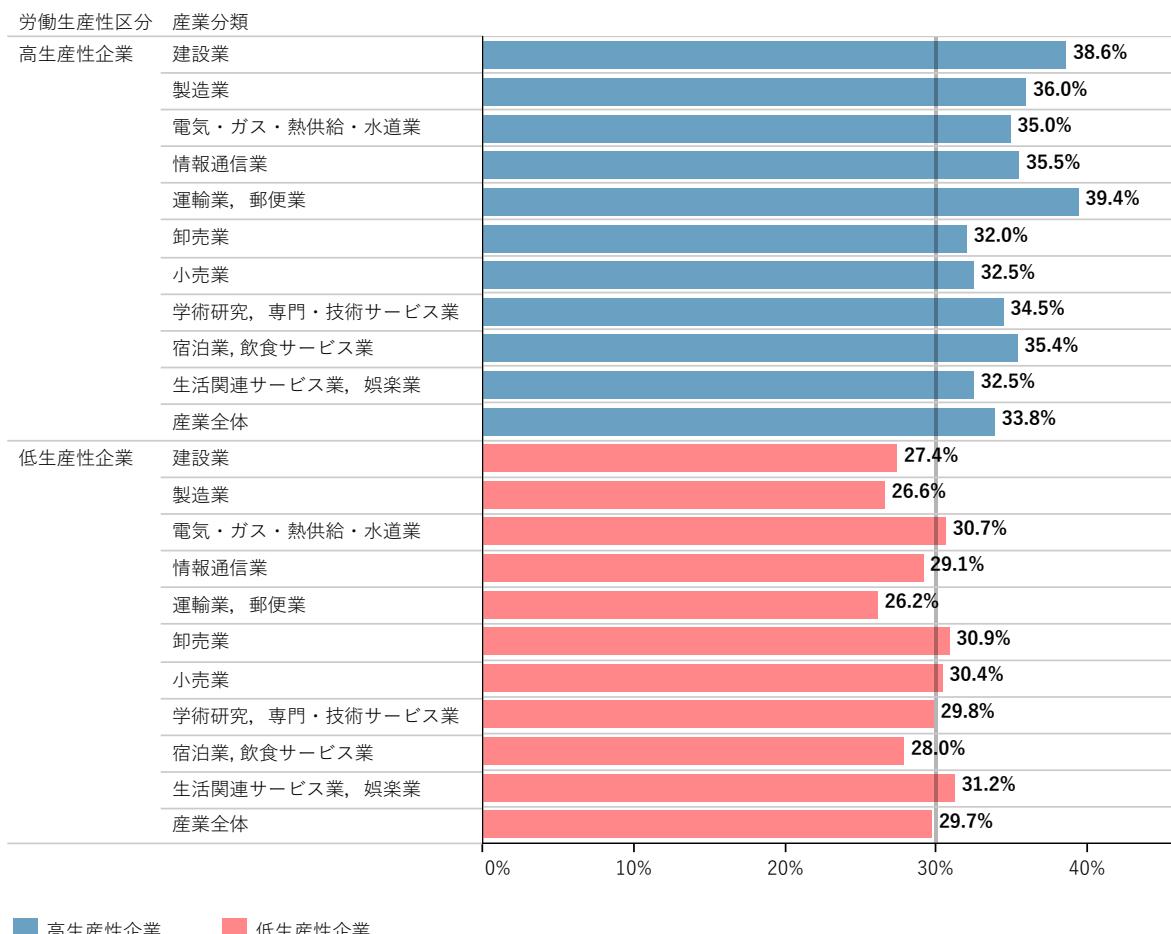
(注)1.ここでは、業種別に2012年基準で労働生産性が上位30%の値以上の企業を高生産性企業、下位30%の値以下の企業を低生産性企業、それ以外を中生産性企業とする。なお、30%の値に企業が多数存在しており、2012年時の高生産性企業及び低生産性企業の構成比が30%にならない場合がある。

2.図は、業種別の構成比を積み上げた全体の値を示している。

これを代表的な業種について見たものが、第1-3-17図である。「高生産性企業」の割合はいずれの業種においても増加しており、「運輸業、郵便業」や「建設業」では2012年から2016年にかけて約10%ptも構成比が増加している。他方、

「低生産性企業」の構成比については変化の方向が業種によって異なっており、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「卸売業」、「小売業」、「生活関連サービス業、娯楽業」は2012年に比べて、「低生産性企業」の割合が増加している。

第1-3-17図 業種別に見た、2016年における労働生産性区分別企業数の構成比



資料：総務省・経済産業省「平成24年、平成28年経済センサス・活動調査」再編加工

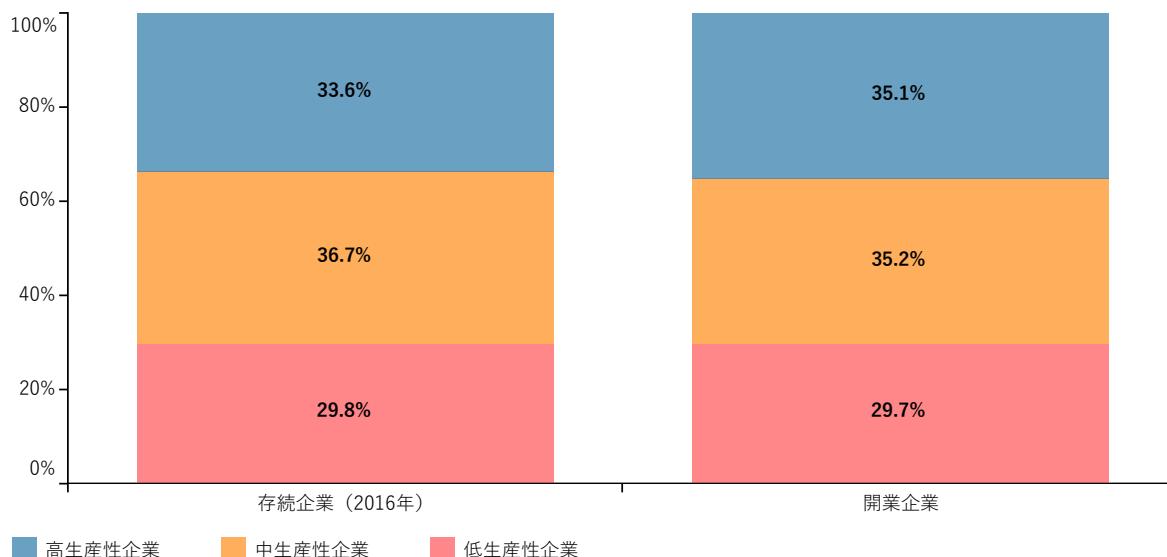
(注)ここでは、業種別に2012年基準で労働生産性が上位30%の値以上の企業を高生産性企業、下位30%の値以下の企業を低生産性企業、それ以外を中生産性企業とする。なお、30%の値に企業が多数存在しており、2012年時の高生産性企業及び低生産性企業の構成比が30%にならない場合がある。

続いて、存続企業、開業企業、廃業企業に分けて労働生産性区分別の構成比の比較を行う。

第1-3-18図は、存続企業と開業企業の労働生産性区分の内訳を比較したものである。開業企業における「高生産性企業」の割合は僅かに存続企

業を上回っており、「低生産性企業」の割合は同程度となっている。ここからは、創業間もなくして、存続企業と同等以上の生産性を上げる企業が一定程度存在することが分かる。

第1-3-18図 存続企業と開業企業の労働生産性区分別企業数の構成比の比較



資料：総務省・経済産業省「平成24年、平成28年経済センサス - 活動調査」再編加工

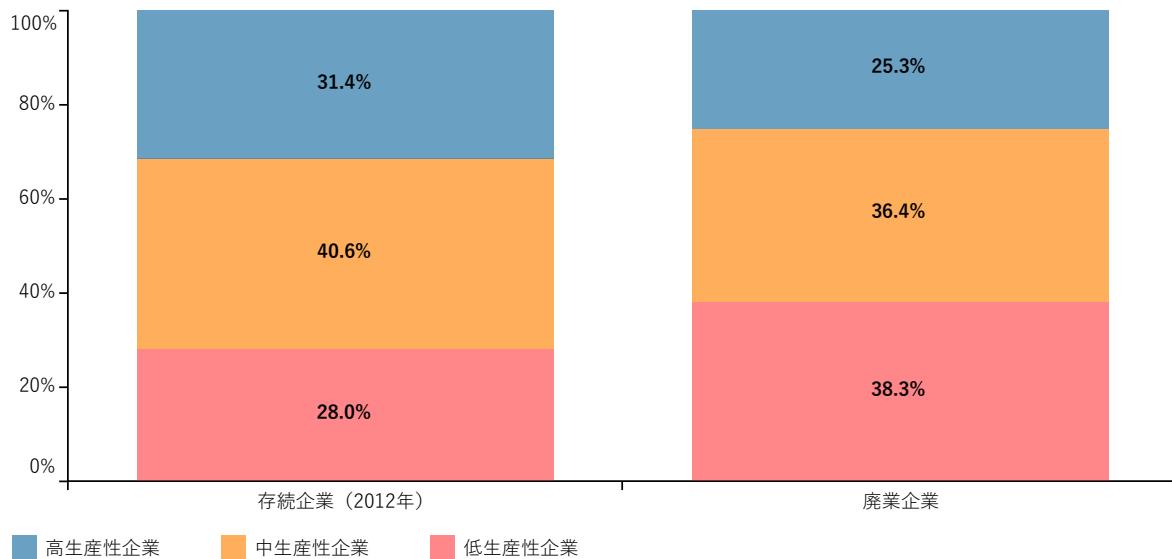
(注)1.ここでは、業種別に2012年基準で労働生産性が上位30%の値以上の企業を高生産性企業、下位30%の値以下の企業を低生産性企業、それ以外を中生産性企業とする。なお、30%の値に企業が多数存在しており、2012年時の高生産性企業及び低生産性企業の構成比が30%にならない場合がある。

2.図は、業種別の構成比を積み上げた全体の値を示している。

第1-3-19図は、存続企業と廃業企業の労働生産性区分の内訳を比較したものである。廃業企業においては、存続企業と比べて「低生産性企業」の割合が高く、生産性の低い企業の退出が生じて

いることが分かる。他方、廃業企業の25.3%は「高生産性企業」であり、高い生産性を上げながらも、市場から退出している状況が生じている。

第1-3-19図 存続企業と廃業企業の労働生産性区分別企業数の構成比の比較



資料：総務省・経済産業省「平成24年、平成28年経済センサス・活動調査」再編加工

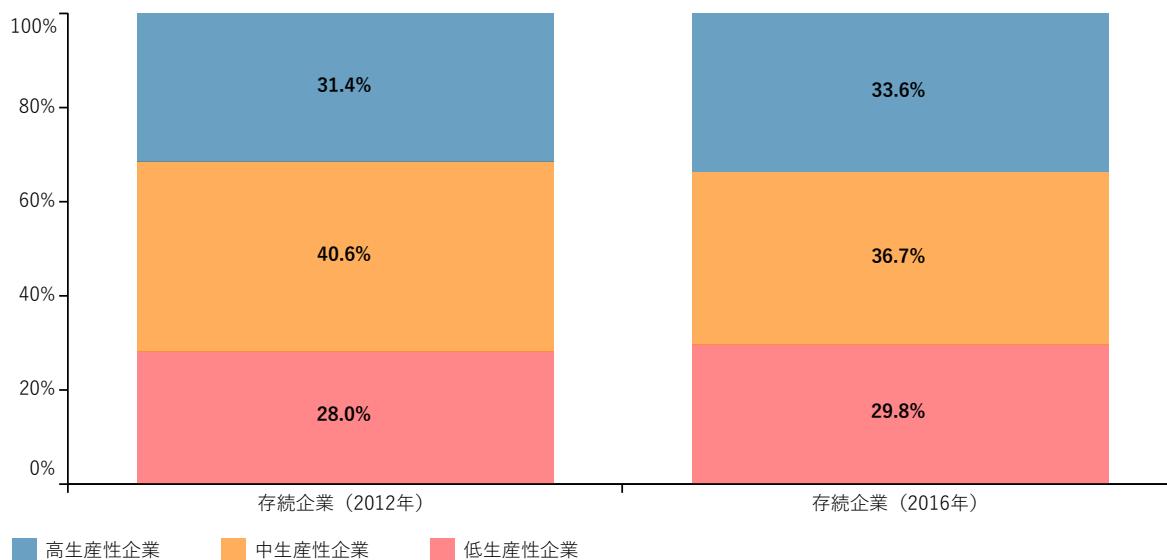
(注)1.ここでは、業種別に2012年基準で労働生産性が上位30%の値以上の企業を高生産性企業、下位30%の値以下の企業を低生産性企業、それ以外を中生産性企業とする。なお、30%の値に企業が多数存在しており、2012年時の高生産性企業及び低生産性企業の構成比が30%にならない場合がある。

2.図は、業種別の構成比を積み上げた全体の値を示している。

第1-3-20図は、存続企業における労働生産性区分の内訳の変化を示している。これを見ると、「高生産性企業」の割合が増加するとともに、「低

生産性企業」の割合も増加しており、労働生産性のパーセンタイルの値による比較で見られた二極化が進んでいる状況が、ここでも確認された。

第1-3-20図 存続企業の労働生産性区分別企業数の構成比の変化



資料：総務省・経済産業省「平成24年、平成28年経済センサス - 活動調査」再編加工

(注)1.ここでは、業種別に2012年基準で労働生産性が上位30%の値以上の企業を高生産性企業、下位30%の値以下の企業を低生産性企業、それ以外を中生産性企業とする。なお、30%の値に企業が多数存在しており、2012年時の高生産性企業及び低生産性企業の構成比が30%にならない場合がある。

2.図は、業種別の構成比を積み上げた全体の値である。

この存続企業における2012年から2016年にかけての労働生産性区分の移動の状況を示したもののが第1-3-21図である。これを見ると、2012年時点で「低生産性企業」であった企業の36%、「中生産性企業」であった企業の26%が上位の労働生産性区分に移動していることが分かる。一方で、2012年時点で「高生産性企業」であった企

業の35%、「中生産性企業」であった企業の22%が下位の労働生産性区分に移動していることも分かる。

ここからは、個々の企業の労働生産性の水準は安定的なものではなく、企業の取組などに応じて流動的に変化するものであることが分かる。

第1-3-21図 存続企業の労働生産性区分間移動の状況

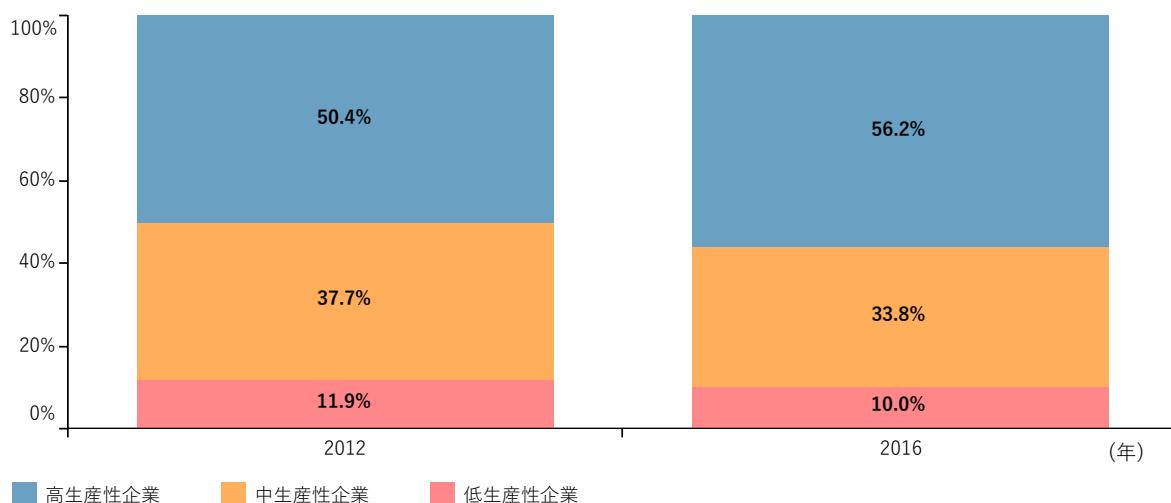
		2016年時点の生産性区分			
		高生産性企業	中生産性企業	低生産性企業	小計
2012年時点の生産性区分	高生産性企業	65%	26%	8%	100%
	中生産性企業	26%	52%	22%	100%
	低生産性企業	10%	26%	65%	100%

資料：総務省・経済産業省「平成24年、28年経済センサス - 活動調査」再編加工

最後に、それぞれの労働生産性区分の企業における従業者数の構成比の変化を確認する（第1-3-22図）。これを見ると、2012年から2016年にかけて「高生産性企業」の割合が増加するとともに、「低生産性企業」の割合が低下している。人口減少によって長期的に労働力が限られていく我が国において、生産性の高い企業へ限られた経営

資源が集中することは、経済全体の生産性を維持・向上させる上で重要である。こうした中、参入や退出、市場シェアの変化による新陳代謝や既存企業の生産性向上によって、生産性の高い企業への労働力の移動が一定程度生じていると推察される。

第1-3-22図 労働生産性区別従業者数の構成比の変化



資料：総務省・経済産業省「平成24年、平成28年経済センサス・活動調査」再編加工

(注)ここでは、業種別に2012年基準で労働生産性が上位30%の値以上の企業を高生産性企業、下位30%の値以下の企業を低生産性企業、それ以外を中生産性企業とする。なお、30%の値に企業が多数存在しており、2012年時の高生産性企業及び低生産性企業の構成比が30%にならない場合がある。

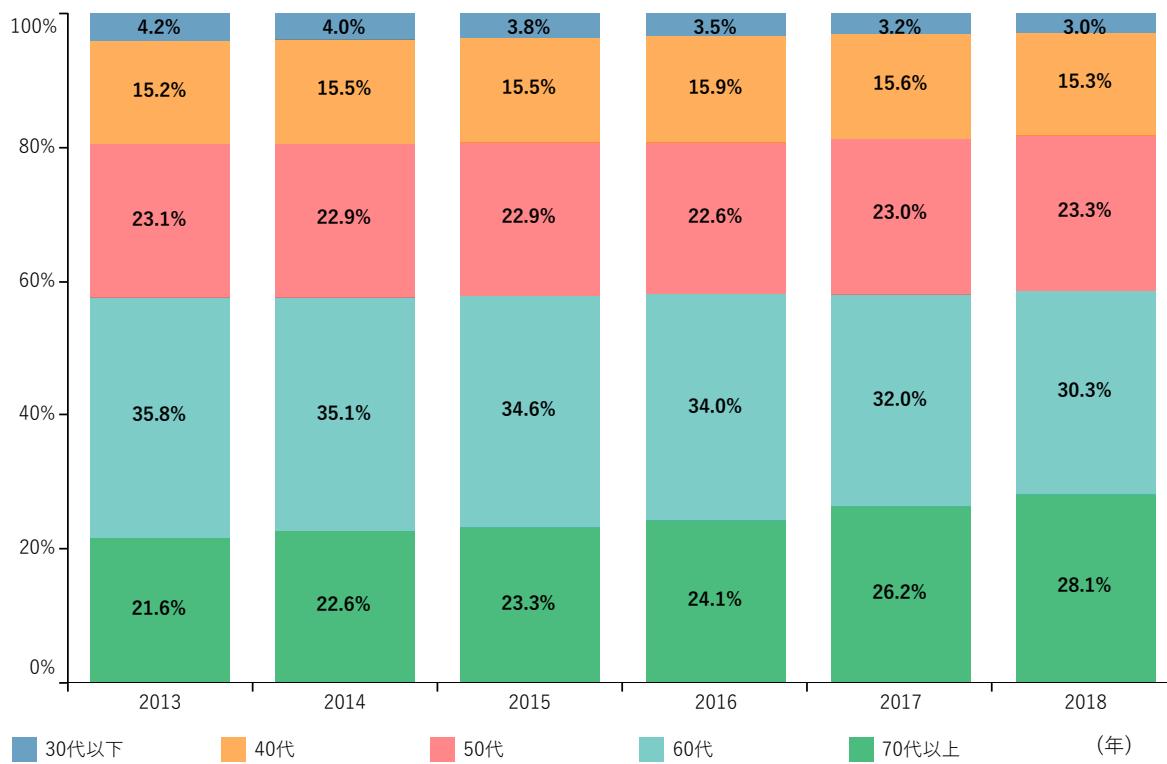
第2節 経営者の高齢化と事業承継

1 経営者年齢の分布と後継者の決定状況

第1-3-23図は、全国の社長の年齢分布の推移を示している。これを見ると、「70代以上」の占める割合が年々増加していることが分かる。一

方、直近では、「40代以下」の構成比が減少傾向にあり、経営者の高齢化が進んでいることが分かる。

第1-3-23図 社長の年齢分布

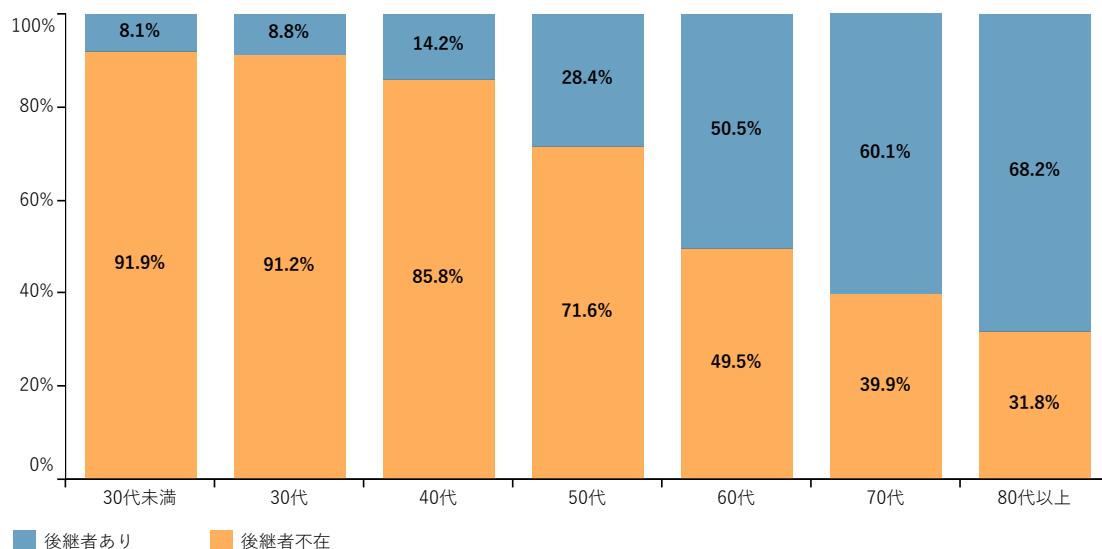


資料：(株)東京商工リサーチ「全国社長の年齢調査」

経営者の高齢化が進むと、年齢を理由に引退を迎える経営者が増えると予想されるが、企業がこれまで培ってきた事業や貴重な経営資源を次世代の経営者（後継者）へ引き継いでいくことは重要である。そこで、社長年齢別に後継者の有無につ

いて確認すると、60代では約半数、70代は約4割、80代は約3割で後継者が不在となっており、経営者年齢の高い企業においても、後継者が不在の企業が多く存在することが分かる（第1-3-24図）⁵。

第1-3-24図　社長年齢別に見た、後継者決定状況



資料：(株)帝国データバンク「全国・後継者不在企業動向調査（2019年）」

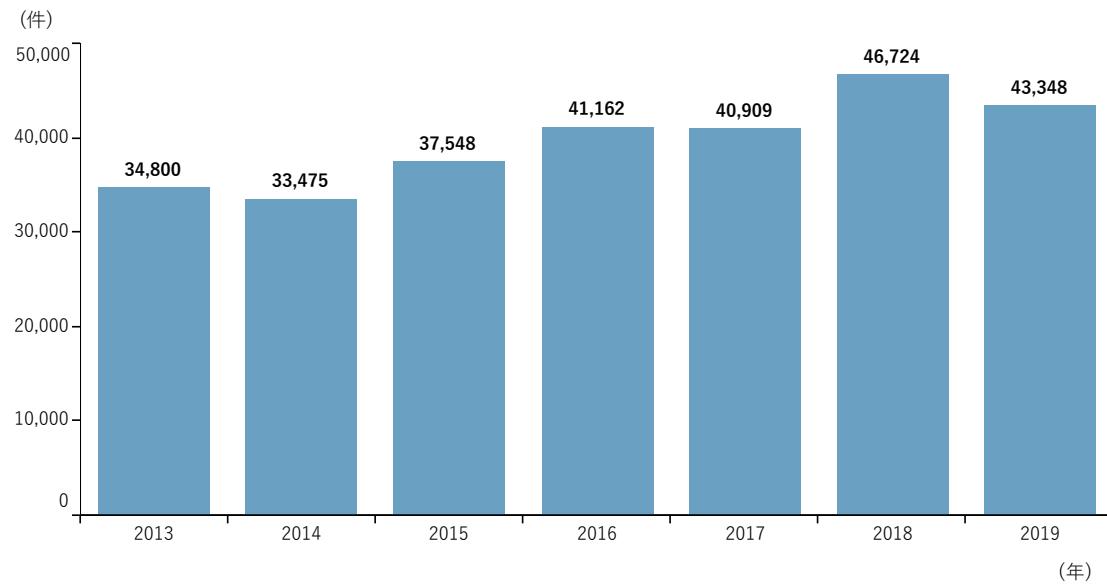
⁵ 2017年版中小企業白書では、(株)東京商工リサーチの企業データベースを用いて経営者交代前後の経営者年齢について分析している。それによると、親族内の場合で交代前の平均年齢が69.3歳、親族外の場合で交代前の平均年齢が63.7歳であった。

2 休廃業・解散企業の現状

ここからは、(株)東京商工リサーチの「休廃業・解散企業」動向調査を用いて、休廃業・解散企業の現状について確認していく。2019年の休

廃業・解散件数は2年ぶりに減少したが、経営者の高齢化や後継者不足を背景に、4万件台の水準で推移している(第1-3-25図)。

第1-3-25図 休廃業・解散件数の推移



資料：(株)東京商工リサーチ「2019年「休廃業・解散企業」動向調査」

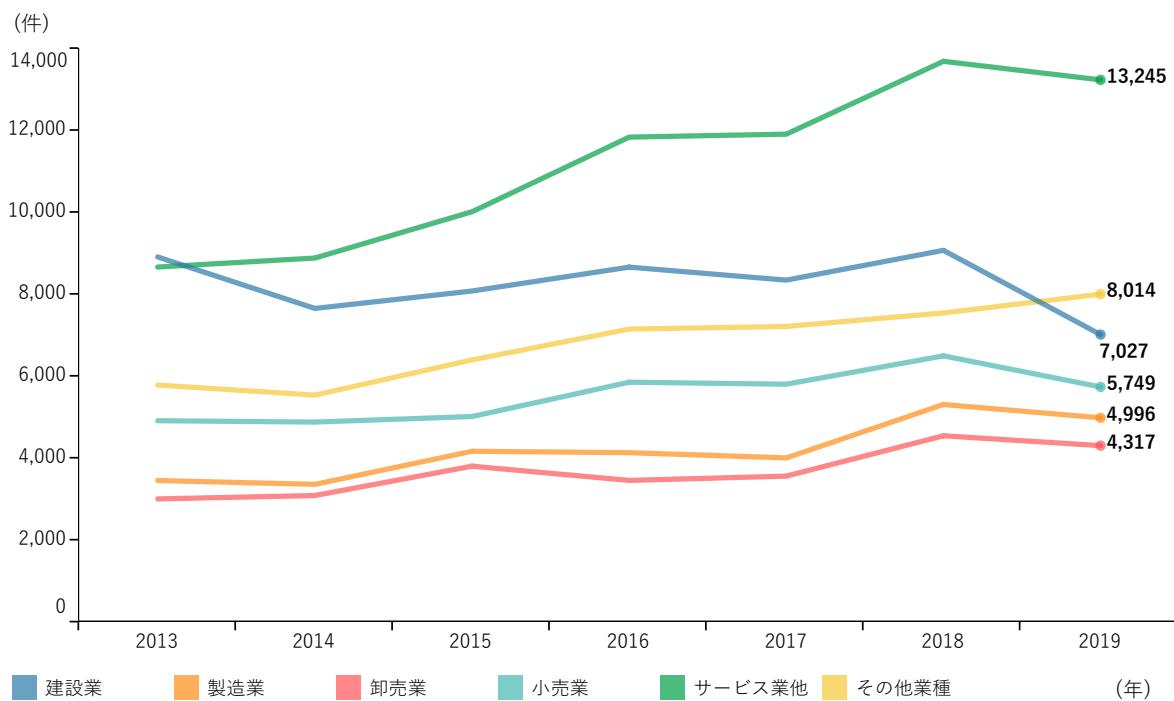
(注)1.休廃業とは、特段の手続きをとらず、資産が負債を上回る資産超過状態で事業を停止すること。

2.解散とは、事業を停止し、企業の法人格を消滅させるために必要な清算手続きに入った状態になること。基本的には、資産超過状態だが、解散後に債務超過状態であることが判明し、倒産として再集計されることもある。

第1-3-26図は、休廃業・解散件数の推移を業種別に確認したものである。足元の2019年では、「その他業種」を除く全ての業種で減少している。

一方、2013年と比べると、「建設業」を除く全ての業種で休廃業・解散件数は増加していることが分かる。

第1-3-26図 業種別休廃業・解散件数の推移



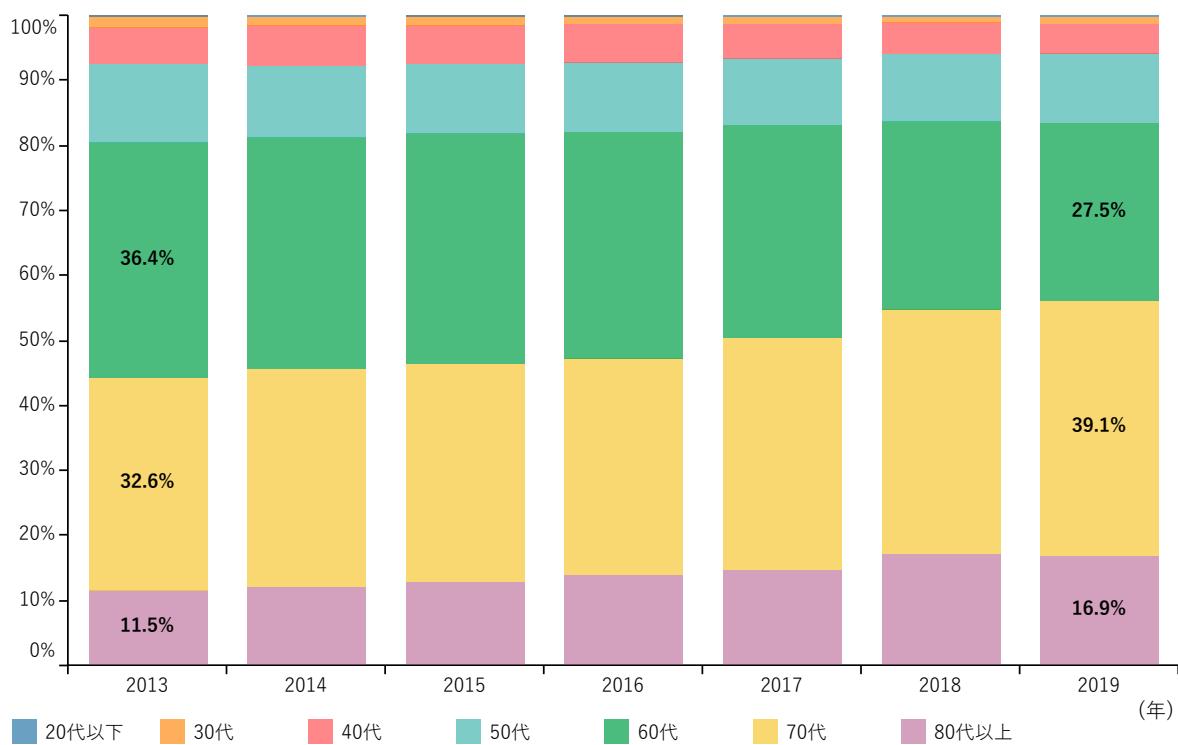
資料：(株)東京商エリサーチ「2019年「休廃業・解散企業」動向調査」

(注)その他の業種は、「農林漁鉱業」「金融保険業」「不動産業」「運輸業」「情報通信業」の合計。

次に、これら休廃業・解散企業の代表者年齢について確認すると、2019年は「70代」が最も多く39.1%となっている。また、60代以上が全体に占める割合は増加傾向にあり、2019年は83.5%を占めている（第1-3-27図）。第1-3-23図で見た社長の年齢分布によると、60代以上の全体に占め

る割合は58.4%（2018年時点）であり、休廃業・解散企業の代表者年齢の分布が年齢の高い層に多いことが分かる。こうしたことからも、休廃業・解散の背景に経営者の高齢化と後継者不在が存在することがうかがえる。

第1-3-27図 休廃業・解散企業の代表者年齢の構成比

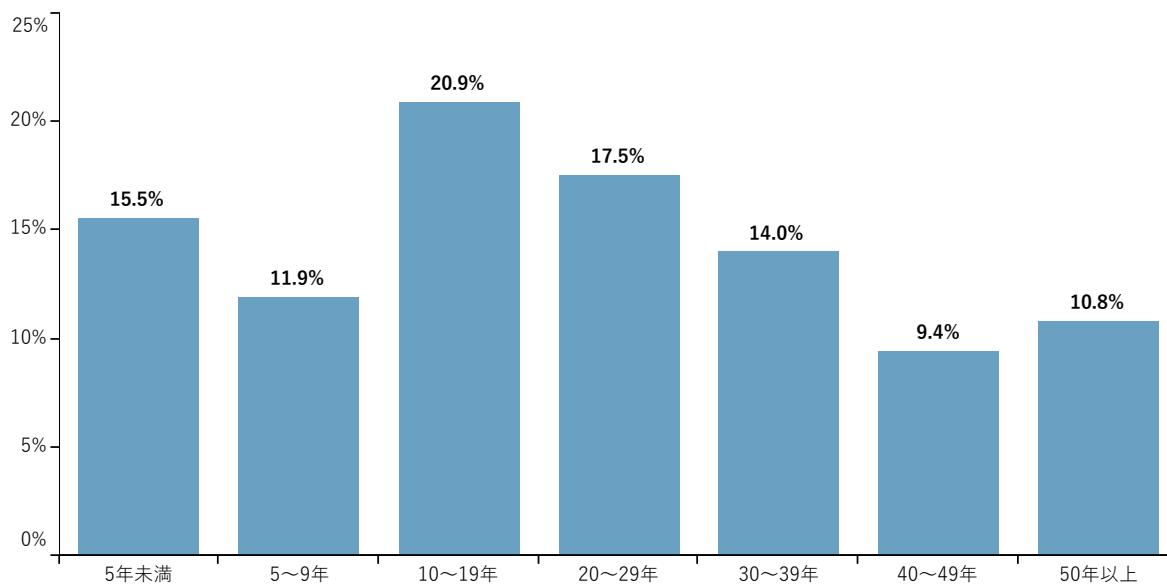


資料：(株)東京商工リサーチ「2019年「休廃業・解散企業」動向調査」

第1-3-28図は、休廃業・解散企業における業歴別の構成比を示したものである。これを見ると、業歴「5年未満」が15.5%となっており、比較的業歴の短い企業の休廃業・解散も生じていることが確認される。企業のライフサイクル初期に

経営が軌道に乗らず、休廃業・解散に至ったものと推測される。また、業歴「10～19年」を頂点に業歴が長いほど、休廃業・解散の構成比が総じて小さくなっていることも分かる。

第1-3-28図 休廃業・解散企業の業歴別構成比

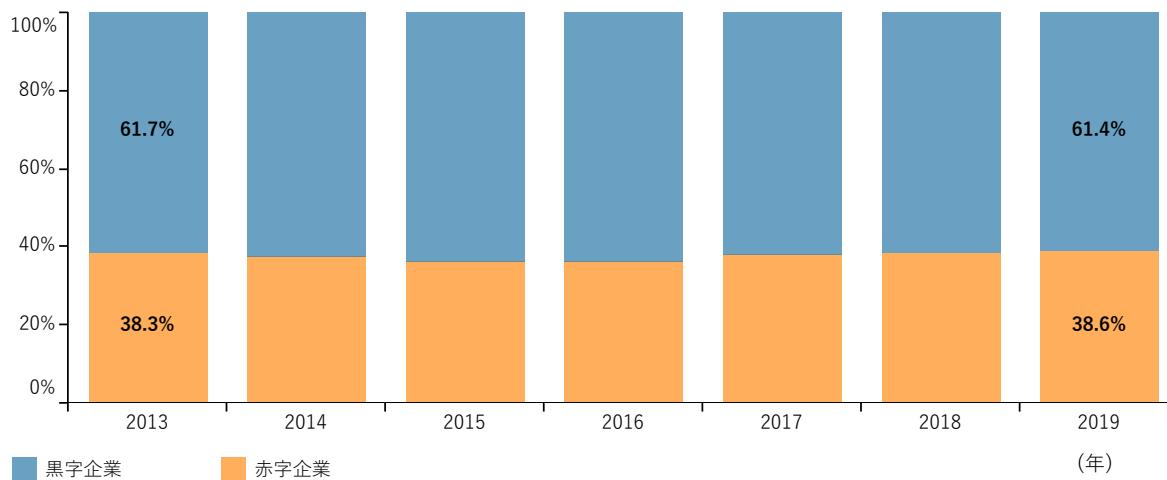


資料：(株)東京商エリサーチ「2019年「休廃業・解散企業」動向調査」

続いて、休廃業・解散企業の業績について見ていく。休廃業・解散した企業のうち、直前期の業績データが判明している企業についての集計によ

ると、約6割の企業で当期純利益が黒字であることが分かる（第1-3-29図）。

第1-3-29図 休廃業・解散企業の損益別構成比



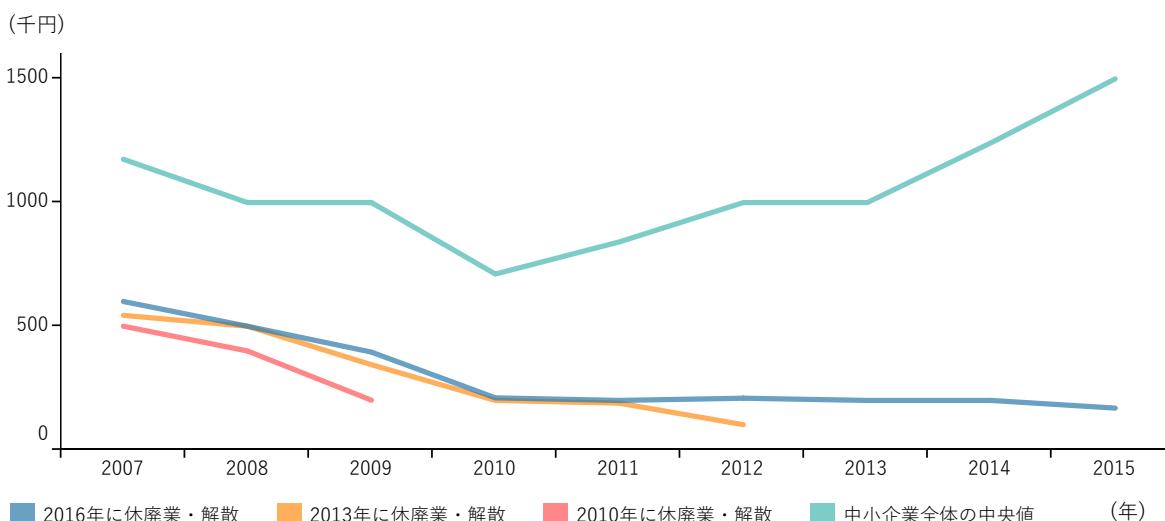
資料：(株)東京商エリサーチ「2019年「休廃業・解散企業」動向調査」

(注)損益は休廃業・解散する直前期の決算の当期純利益に基づいている。なお、ここでいう直前期の決算は休廃業・解散から最大2年の業績データを遡り、最新のものを採用している。

第1-3-30図は、休廃業・解散に至るまでの純利益の推移について見たものである。全体として、中小企業全体の中央値に比べ、休廃業・解散した企業の純利益は低い水準となっている。純利益の推移を見ると、2010年、2013年に休廃業・

解散した企業は減益を続けた後に事業を停止している。また、2016年に休廃業・解散した企業は、中小企業全体の純利益が2011年以降増加傾向にある中、横ばい傾向の純利益で推移した後に、事業を停止していることが分かる。

第1-3-30図 休廃業・解散企業の純利益（中央値）の推移



資料：(株)東京商エリサーチ「企業情報ファイル」再編加工

(注)1.各年9月時点の企業情報ファイルを対象としている。

2.民営、非一次産業の中小企業を集計している。

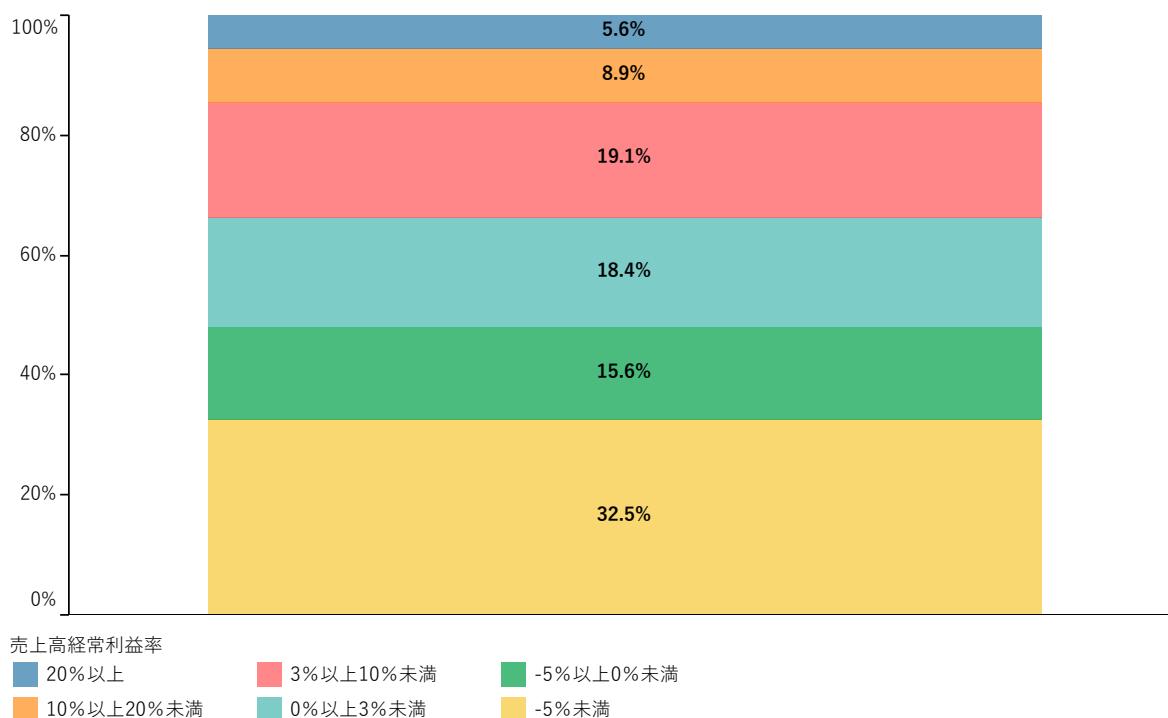
3.決算月数が12か月かつ、当期決算利益金が有効回答の企業を集計している。

他方、休廃業・解散した企業の売上高経常利益率の分布について見ると、利益率が10%以上の企業が14.5%、20%以上の企業が5.6%と、一定程度の企業は休廃業・解散の前に高い利益率であったことが分かる（第1-3-31図）。

休廃業・解散企業の中には、経営者自身が事業

を継続する意向がない企業も含まれるが、こうした企業も含め一定程度の業績を上げながら休廃業・解散に至る企業の貴重な経営資源を散逸させないためには、迅速に次世代の意欲ある経営者に事業を引き継ぐ取組が重要である。

第1-3-31図 休廃業・解散企業の売上高経常利益率



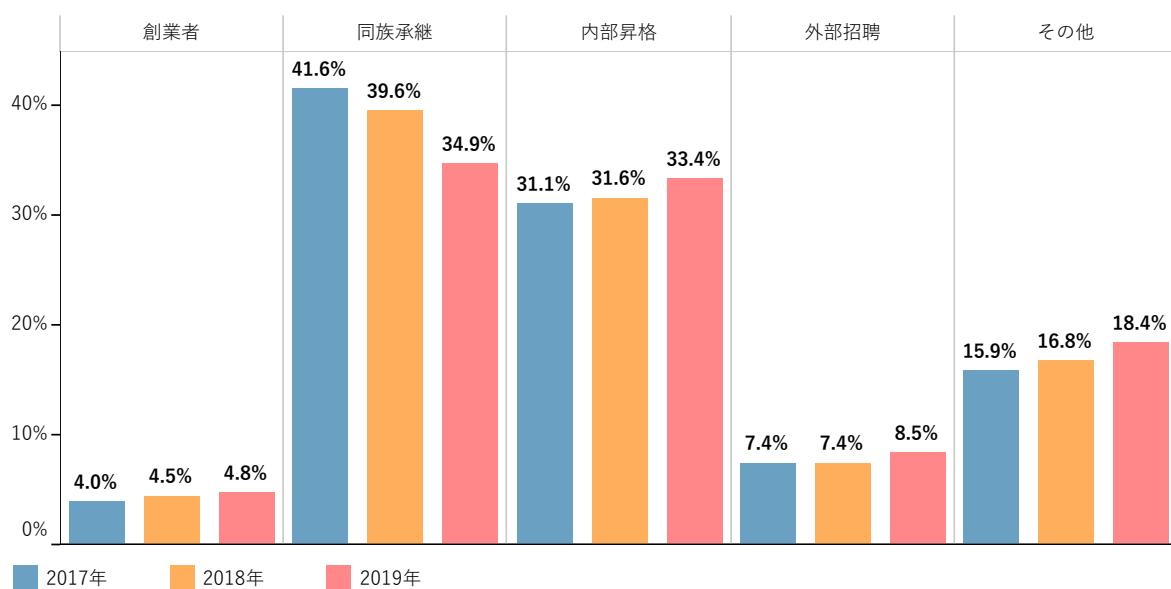
3 事業承継の実態

ここまで経営者の高齢化と後継者不在という状況について確認し、こうした状況を背景とした休廃業・解散が生じていることを見てきた。このような中で、円滑な事業承継が喫緊の課題である。これを踏まえ、以降では事業承継の実態について見ていく。

第1-3-32図は、事業を承継した社長と先代経営者との関係を示している。これを見ると、「同

族承継」の割合が最も多いが、全体に占める割合は年々減少している。他方、「内部昇格」による事業承継は増加傾向にあり、2019年における全体に占める割合は「同族承継」と同程度となっている。また、「外部招聘」も増加傾向にあるなど、親族外承継が事業承継の有力な選択肢となっている。

第1-3-32図 事業を承継した社長の先代経営者との関係



資料：(株)帝国データバンク「全国・後継者不在企業動向調査（2019年）」

次に中小企業における事業承継の意向について確認する。これを見ると、「今はまだ事業承継について考えていない」と回答した企業の割合が最も多く、次いで「現在の事業を継続するつもりはない」、「親族内承継を考えている」となっている（第1-3-33図①）。このうち、経営者が60代以上の企業について見ると、約4分の1に当たる企業において、「今はまだ事業承継について考えていない」となっている（第1-3-33図②）。2017年版中小企業白書によると、後継者の選定を始めてか

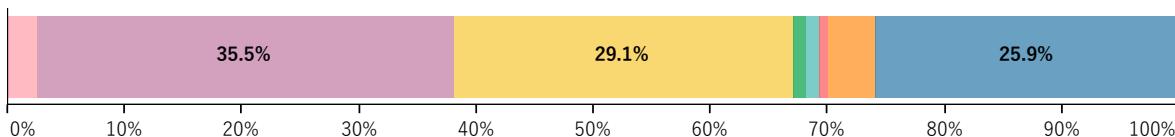
ら後継者の了承を得るまでにかかった時間は「3年超」とした割合が37%に上っている⁶。また、2019年版中小企業白書では、後継者を決定して実際に引き継ぐまでの期間として、約半数が1年以上の時間をかけていることが示されている⁷。このように、事業承継は長い期間を要する取組であり、経営者が高齢になるほど時間的な猶予は限られるため、早めに検討を始めることが重要である。

⁶ 2017年版中小企業白書 第2部第2章第1節 第2-2-35図を参照されたい。

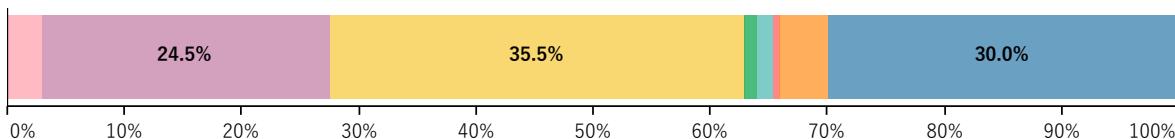
⁷ 2019年版中小企業白書 第2部第1章第2節 第2-1-7図を参照されたい。

第1-3-33図 事業承継の意向別の割合

①全体



②60代以上

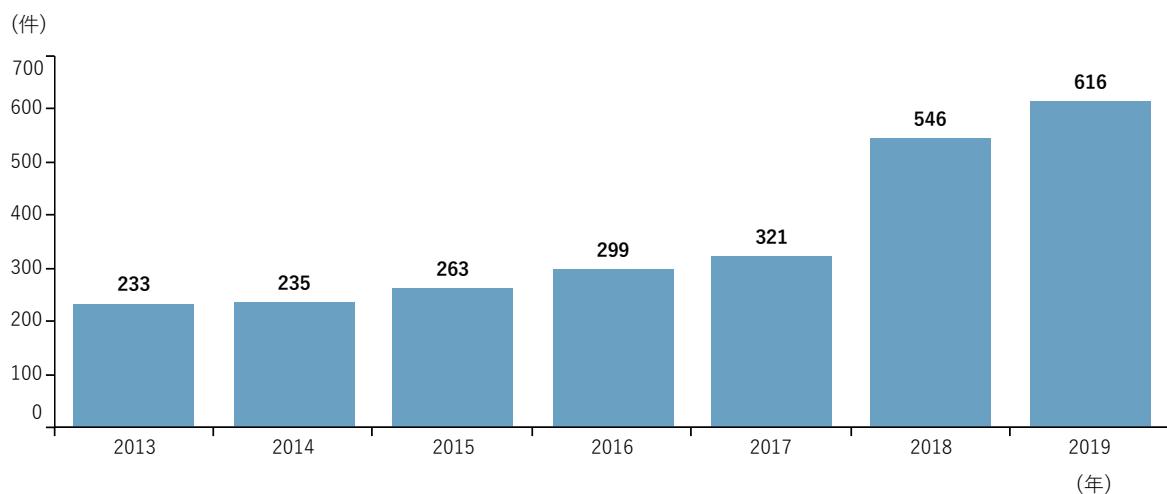


資料：中小企業庁「中小企業実態基本調査」

最後に第三者承継の一つの形態であるM & Aの状況について見ていく。M & A助言の株式会社レコフによって「事業承継系」と定義されたM & Aについて見ると、その件数は年々増加していることが見て取れる（第1-3-34図）。また、大企業では一般的であったM & Aを比較的低コストで中小

企業も活用できるサービスとして、オンラインでのM&Aマッチングサービスなどが登場している。経営者の高齢化や後継者不足が深刻化する中、事業を継続する手段としてM & Aが活用されている状況がうかがえる。

第1-3-34図 事業承継系M & Aの推移



資料：株式会社レコフ調べ

（注）ここでいう事業承継系（オーナー、経営者、個人による売却）M&Aとは、オーナーや社長などが一定程度の株式を売却することと定義されている。

コラム 1-3-1

事業承継関連施策

本コラムでは、円滑な事業承継を実現するために活用できる事業承継支援策について、それぞれ概要を紹介する。

1. 経営承継円滑化法に基づく総合的支援

(1) 遺留分に関する民法の特例

一定の要件を満たす会社事業後継者（親族外も対象）が、旧代表者の遺留分を有する推定相続人全員との合意及び所要の手続き（経済産業大臣の確認、家庭裁判所の許可）を受けることにより、以下の遺留分に関する民法の特例を受けることができる。

- ①後継者に贈与した非上場株式等の価額を、遺留分を算定するための財産の価額に算入しないこと。（除外合意）
- ②後継者に贈与した非上場株式等の価額について、遺留分を算定するための財産の価額に参入すべき価額を合意時点における価額に固定すること。（固定合意）

2019年の経営承継円滑化法の改正により、個人事業者の事業用資産にまで、対象が拡大された。（除外合意のみ）

(2) 金融支援

事業を承継した後継者及び今後事業を引き継ごうとしている個人に対し、事業承継に伴う資金需要（自社株式の買取資金や納税資金等）への支援や信用力低下による経営への影響を緩和するため、経済産業大臣による認定を前提として、①信用保証枠の実質的な拡大、②日本政策金融公庫等による貸付けを利用できる。

(3) 事業承継税制

①法人版事業承継税制

後継者が先代経営者から贈与・相続により取得した非上場株式等に課される贈与税・相続税について、納税を猶予又は免除する措置。2018年4月1日からの10年間限定の特例措置が創設され、従来の措置（一般措置）と比較すると主に次の点が拡充された。

- ・対象株式数の上限を撤廃し、猶予割合を100%に拡大
- ・雇用要件を抜本的に見直し、5年平均8割の雇用維持が未達成でも猶予が継続可能
- ・対象者を拡大し、複数の株主から最大3名の後継者に対する承継も対象に
- ・経営環境の変化に対応した減免制度を導入

特例措置を活用するためには、2018年4月1日から5年以内に都道府県知事に対して特例承継計画を提出した上で、2027年12月31日までの10年間に実際に株式を後継者に承継する必要がある。

②個人版事業承継税制

2019年4月1日から、個人事業者が事業用資産を後継者に贈与・相続した際に課される贈与税・相続税の納税を猶予又は免除する措置が創設された。法人版事業承継税制の特例措置と同様に、2019年4月1日からの10年間限定の特例措置であり、土地、建物、機械、器具備品等の幅広い事業用資産を対象として、100%納税猶予を受けることができる。

この制度の適用を受けるためには、2019年4月1日からの5年以内に都道府県知事に対して個人事業承継計画を提出した上で、2019年1月1日から2028年12月31日までに事業用資産を後継者に承継する必要がある。

なお、個人版事業承継税制は、事業用小規模宅地特例との選択制となっている。

コラム1-3-1①図 事業承継税制の概要

個人版事業承継税制（※）		法人版事業承継税制	
相続税・贈与税の猶予・免除制度		税制	相続税・贈与税の猶予・免除制度
2019年度からの10年間（2019年1月1日から2028年12月31日までに行われた贈与・相続が対象）		期間	2018年度からの10年間（2018年1月1日から2027年12月31日までに行われた贈与・相続が対象）
100%		猶予割合	100%
土地、建物、機械・器具備品等		対象資産	非上場株式
・承継円滑化法に基づく認定 ・事業継続要件 等		要件	・承継円滑化法に基づく認定 ・事業継続要件 等

※事業用小規模宅地特例との選択制

2. 事業引継ぎ支援センター

後継者不在等の理由により第三者に事業を引き継ぐ意向がある中小企業者と、他社から事業を譲り受けて事業の拡大を目指す中小企業者等からの相談を受け付け、マッチングの支援を行う専門機関。全都道府県に48か所設置されている。

3. 事業承継補助金

M&Aや親族内承継等を通じた事業承継を契機に、経営革新等に挑戦する中小企業に対し、設備投資・販路拡大等に必要な経費を支援。また、新規事業への参入を行う場合などには重点的に支援を行い、ベンチャー型事業承継・第二創業を後押しする。さらに、経営資源を譲り渡した事業者の廃業費用も補助する。

コラム1-3-1②図 事業承継補助金の概要

枠組	補助率	補助上限額	上乗せ額 ※廃業を伴う場合	合計
原則枠	経営者交代型	1/2	225万円	+225万円 450万円
	M&A型	1/2	450万円	+450万円 900万円
・ベンチャー型事業承継枠 新商品の開発・新サービスの提供等を実施 ・生産性向上枠 「経営革新計画」又は「先端設備等導入計画」を提出	経営者交代型	2/3	300万円	+300万円 600万円
	M&A型	2/3	600万円	+600万円 1,200万円

コラム

1-3-2

事業承継に関する融資制度

(株)日本政策金融公庫では、事業承継を行うために必要な資金の融資を行っている(コラム1-3-2図)。

コラム1-3-2図 事業承継・集約・活性化支援資金制度概要

貸付対象者	1. 安定的な経営権の確保等により、事業の承継・集約を行う方 2. 中小企業経営承継円滑化法に基づき認定を受けた中小企業者の代表者の方、個人である中小企業者の方又は事業を営んでいない個人の方 3. 事業承継に際して経営者個人保証の免除等を取り金融機関に申し入れたことを契機に取引金融機関からの資金調達が困難となっている方であって、公庫が融資に際して経営者個人保証を免除する方 4. 中期的な事業承継を計画し、現経営者が後継者（候補者を含みます。）と共に事業承継計画を策定している方 5. 事業の承継・集約を契機に、新たに第二創業（経営多角化、事業転換）または新たな取組を図る方（第二創業後または新たな取組後、おおむね5年以内の方）
貸付使途	事業の承継・集約に必要な設備資金および運転資金
貸付限度額	中小企業事業：7億2,000万円 国民生活事業：7,200万円（うち運転資金4,800万円）
貸付利率	基準利率、特別利率
貸付期間	設備資金：20年以内<措置期間2年以内> 運転資金：7年以内（既存債務の返済を資金使途に含む場合については8年以内）<措置期間2年以内>
取扱金融機関	(株)日本政策金融公庫（中小企業事業及び国民生活事業）

コラム 1-3-3

第三者承継総合支援パッケージ

本コラムでは、2019年12月に梶山経済産業大臣より発表した「第三者承継支援総合パッケージ」の概要及び主な施策を紹介する。

【第三者承継支援総合パッケージ概要】

- 経済産業省はこれまで、事業承継税制などにより、親族内の事業承継支援策を充実させてきたが、中小企業の約6割は後継者未定であり、今後は、親族外の第三者による承継を後押しすることが極めて重要である。
- このため、「第三者承継支援総合パッケージ」では、2025年までに後継者不在により黒字廃業の可能性のある約60万者の第三者承継を実現することを目的に、予算や税制措置などの支援を、官民一体となって進めていくこととしている。

【主な施策紹介】

(1) 「事業引継ぎガイドライン」の改訂（コラム1-3-4参照）

- ・中小M & Aの環境を整備するため、中小企業経営者にM & Aの基本的な事項や手数料の目安を示すとともに、M & A業者等に対して、適切なM & Aのための行動指針を提示。

(2) 「事業引継ぎ支援センター」の体制強化

- ・全国48か所の事業引継ぎ支援センターにおいて、後継者不在の中小企業へのマッチング支援体制を抜本強化。
- ・全センターに「後継者人材バンク」を設置し、創業希望者とのマッチングを促進。

(3) 官民一体となったマッチング支援の強化

- ・事業引継ぎ支援センターに設置したデータベースを民間金融機関や仲介事業者等へ開放し、全国大でのマッチングを促進。
- ・同センターと民間プラットフォーマーが連携してマッチングを実施する仕組みを構築し、身近な形での仲介を推進することで、事業承継の機運を全国的に拡大。

(4) 個人保証脱却・政策パッケージ（コラム1-3-5参照）

- ・事業承継時に一定の要件の下で、経営者保証を不要とする新たな信用保証制度を創設。また、専門家による支援・確認を受けた場合、保証料を軽減し、最大でゼロにする。

(5) 事業承継補助金の充実化

- ・事業承継を契機に、経営革新や事業転換に挑戦する中小企業に対し、設備投資・販路拡大等に必要な経費を補助。新規事業への参入を行う場合などには重点的に支援を行い、ベンチャー型事業承継を後押し。
- ・経営資源を譲り渡した事業者の廃業費用も補助し、事業の選択と集中を促進。

(6) 事業承継トライアル実証事業

- ・後継者不在の中小企業が、後継者選定後に行う教育について、有効な内容や型を明らかにし、標準化を進める。

(7) 中小企業の再編・統合等に係る税負担の軽減

- ・第三者承継に伴い不動産の権利移転が生じる場合に、登録免許税・不動産取得税を軽減。（令和3年度末まで。）

(8) 金融支援

- ・事業承継時の資金調達を円滑化するため、経済産業大臣の認定を受けた中小企業者及びその代表者に対して、①中小企業信用保険法の特例、②株式会社日本政策金融公庫法の特例、③沖縄振興開発金融公庫法の特例を措置。

コラム 1-3-3図 第三者承継支援総合パッケージ概要

黒字廃業を回避するための第三者承継支援総合パッケージ（10年間の集中実施）

- **10年間で60万者**（6万者/年×10年）の**第三者承継の実現**を目指す。
- **技術・雇用等の中小企業の経営資源を、次世代の意欲ある経営者に承継・集約。**

1. 経営者の売却を促すためのルール整備や官民連携の取組

- (1) 「事業引継ぎガイドライン」を改訂し、経営者が適正な仲介業者・手数料水準を見極めるための指針を整備。第三者承継を経営者の身近な選択肢とする。
- (2) 事業引継ぎ支援センターの無料相談体制を抜本強化し、経営者が気軽に相談できる第三者承継の駆け込み寺に。

2. マッチング時のボトルネック除去や登録事業者数の抜本増加

- (1) 「経営者保証ガイドライン」の特別策定により、個人保証の二重取りを原則禁止。
- (2) 「事業引継ぎ支援データベース」を民間事業者にも開放し、スマホのアプリを活用したマッチングなど、簡便なしきみを提供。

3. マッチング後の各種コスト軽減

- 新社長就任に向けた後継者の教育支援や、事業の選択と集中を促す補助金の創設をはじめ、予算・税・金融支援を充実。

コラム 1-3-4

中小M & Aガイドラインの策定

近年、後継者不在の中小企業にとって、M & Aの手法による第三者への事業の引継ぎが、事業承継の手法の一つであるとの認識が広がり始めている。また、中小企業のM & A支援等を手掛ける仲介業者等の数が増加するなど、M & Aを実施するまでの環境整備が図られつつある。

一方、中小企業経営者の中には、M & Aに関する知見を有しておらず、長年経営してきた自社を第三者に「売る」ことをちゅうちょする者も存在する。また、今後更に増加が見込まれる中小企業のM & Aが円滑に促進されるためには、各種のM & A支援機関による適切な対応が重要である。

このため、「第三者承継支援総合パッケージ」（コラム1-3-3）における施策として、平成27年策定の「事業引継ぎガイドライン」を全面改訂した「中小M & Aガイドライン」を、令和2年3月に策定・公表し、中小企業経営者とM & A支援機関の双方に対し、中小M & Aの適切な進め方を提示した。

本ガイドラインの概要是、以下のとおりである。

1. 後継者不在の中小企業向けの手引き

- ・約20件の中小M & A事例を紹介し、M & Aを中小企業にとってより身近なものとして理解していただくとともに、M & Aのプロセスごとに確認すべき事項や契約書のサンプル等を提示する。
- ・仲介手数料（着手金/月額報酬/中間金/成功報酬）の考え方や、具体的な事例を提示することにより、手数料の目安を示す。
- ・支援内容に関するセカンド・オピニオンを推奨する。

2. 支援機関向けの基本事項

- ・支援機関の基本姿勢として、事業者の利益の最大化と支援機関同士の連携の重要性を提示する。
- ・例えば、M & A専門業者に対しては、適正な業務遂行のため、
 - ①売り手と買い手双方の1者による仲介は「利益相反」となり得る旨明記し、不利益情報（両者から手数料を徴収している等）の開示の徹底など、そのリスクを最小化する措置を講じること
 - ②他のM & A支援機関へのセカンド・オピニオンを求めるなどを原則として許容する契約とすること
 - ③契約期間終了後の一定期間内に成立したM & Aについても手数料の取得を認める条項（テール条項）を限定的な運用とすること
- といった行動指針を策定した。
- ・さらに、金融機関、土業等専門家、商工団体、M & Aプラットフォーマーに対しても、M & Aの際に求められる具体的な支援内容や留意点を提示する。

コラム1-3-4図 ガイドラインの骨子

第1章 後継者不在の中小企業向けの手引き

1. 中小M&Aの事例の紹介／基本姿勢／留意点

- 事案ごとに様々な特徴のある中小M&Aについて、約20の豊富な事例を提示することで、経営者にM&Aをより身近なものとして理解していくいただく。
- 後継者不在企業におけるM&A検討の必要性や、早期判断の重要性等の基本姿勢/M&Aを進める上での重要なポイントを提示。

2. 中小M&Aの進め方／仲介手数料の考え方

- 中小M&Aの基本的なプロセスを図解とともに、経営者が確認すべき事項や、具体的な支援機関を紹介。
- 仲介者等を選定する場合における注意事項や、契約締結時のセカンド・オピニオンの重要性など、実践的な進め方を提示。
- 仲介者等の着手金／月額報酬／中間金／成功報酬の考え方について整理するとともに、具体的な事例により手数料の金額イメージを示すことで、マッチング支援業務の内容と手数料が見合っているのか、客観的に判断する基準を提示。

3. M&Aプラットフォーム等の紹介

- M&Aプラットフォームの特徴／留意点／料金体系やその利用の促進、事業引継ぎ支援センターにおける支援方法を紹介。

第2章 支援機関向けの基本事項

1. 支援機関としての基本姿勢

- 中小M&A支援機関（M&A専門業者、金融機関、土業等専門家等）に対し、事業者の利益の最大化の基本姿勢を提示。
- 支援機関同士による積極的な連携の必要性を訴求。

2. 各支援機関の指針

- 支援機関それぞれの特性や中小企業との関係等を踏まえ、適切な役割を整理。各機関に必要な研鑽を求め、中小M&A支援の質の向上を求める。
 - ①M&A専門業者**：マッチング手数料の算定方法/各プロセスの留意点/契約内容の説明責任の遵守/利益相反リスクを最小化するための措置の在り方などを提示
 - ②金融機関**：主に顧客に対する適切なタイミングでの「気づき」の機会の提供/事業引継ぎ支援センター等との地域内連携/情報管理の徹底などを提示
 - ③商工団体**：中小企業支援の窓口機能を活かした「気づき」の機会の提供/他の支援機関への橋渡し/連携による磨き上げ等の伴走型支援実施のあり方を提示
 - ④土業等専門家**：公認会計士、税理士、中小企業診断士、弁護士などに対して、それぞれ求められる役割/支援する際の留意点などを提示
 - ⑤M&Aプラットフォーム**：掲載案件の信頼性向上のためのシステム上の工夫や、マッチング後の支援に係る他の支援機関との連携の重要性について提示

コラム 1-3-5

事業承継時の経営者保証解除に向けた総合的な対策

【事業承継時の経営者保証解除に向けた総合的な対策の概要】

我が国の中小企業・小規模事業者を取り巻く環境を見ると、経営者の高齢化が深刻さを増す中で後継者確保による事業承継の促進が喫緊の課題となっている。こうした状況を踏まえ、政府は昨年6月に閣議決定された「成長戦略実行計画」において、経営者保証が事業承継の阻害要因とならないよう、事業者と金融機関の双方の取組を促す総合的な対策を取りまとめた。本コラムでは、その概要を紹介する。

【主な施策紹介】

1. 政府関係機関が関わる融資の無保証化拡大
 - (1) 商工中金は「経営者保証に関するガイドライン」の徹底により、一定の条件を満たす企業に対して「原則無保証化」。（令和2年1月開始）
 - (2) 事業承継時に一定の要件の下で、経営者保証を不要とする新たな信用保証制度（「事業承継特別保証制度」）を創設。また、専門家による確認を受けた場合、保証料を大幅に軽減。（令和2年4月開始）（コラム1-3-5①図）
2. 金融機関の取組を「見える化」し、融資慣行改革へ
 - (1) 事業承継に焦点を当てた「経営者保証に関するガイドライン」の特則策定・施行。（令和元年12月策定・公表、令和2年4月運用開始）
 - ①新旧経営者からの二重徴求の原則禁止（例外を4類型に限定列挙）
 - ②後継者の経営者保証は、事業承継の阻害要因となることを考慮し、慎重に判断。また、ガイドライン要件の多くを満たしていない場合でも、総合的な判断として、経営者保証を求める対応ができないか真摯かつ柔軟に検討。
 - ③前経営者の経営者保証は、令和2年4月から改正民法で第三者保証の利用が制限されること等を踏まえて見直し。特に、経営権・支配権を有しない前経営者については、慎重に検討。
 - (2) 経営者保証解除に向けた専門家による中小企業の磨き上げ支援（経理の透明性確保や財務内容の改善等）やガイドライン充足状況の確認。（令和2年4月開始）（コラム1-3-5②図）
 - (3) 金融機関の経営者保証なし融資の実績等（KPI）を公表。（民間銀行：令和元年度下期分から公表予定、政府系金融機関：平成30年度分から公表済み）

コラム1-3-5①図 経営者保証を不要とする新たな信用保証制度（「事業承継特別保証制度」）

名称	事業承継特別保証制度
申込人資格要件	<p>次の（1）かつ（2）に該当する中小企業者</p> <p>（1）3年以内に事業承継（＝代表者交代等）を予定する「事業承継計画」（※）を有する法人 又は令和2年1月1日から令和7年3月31日までに事業承継を実施した法人であって、承継日から3年を経過していないもの ※信用保証協会所定の書式による計画書が必要</p> <p>（2）次の①から④の全ての要件を満たすこと</p> <ul style="list-style-type: none"> ①資産超過であること ②返済緩和中ではないこと ③EBITDA有利子負債倍率（（借入金・社債－現預金）÷（営業利益+減価償却費））10倍以内 ④法人と経営者の分離がなされていること
申込方法	与信取引のある金融機関経由に限る
保証限度額等	2.8億円（うち無担保80百万円） 責任共有制度（8割保証）の対象
保証期間	【一括返済の場合】1年以内、【分割返済の場合】10年以内（据置期間1年以内）
対象資金	事業承継時までに必要な事業資金 既存のプロパー借入金（保証人あり）の本制度による借り換えも可能 (ただし、令和2年1月1日から令和7年3月31日までに事業承継を実施した法人に対しては、事業承継前の借入金に係る借換資金に限る)
保証料率	0.45%～1.90% 【経営者保証コーディネーターによる確認を受けた場合、0.20%～1.15%に大幅軽減】

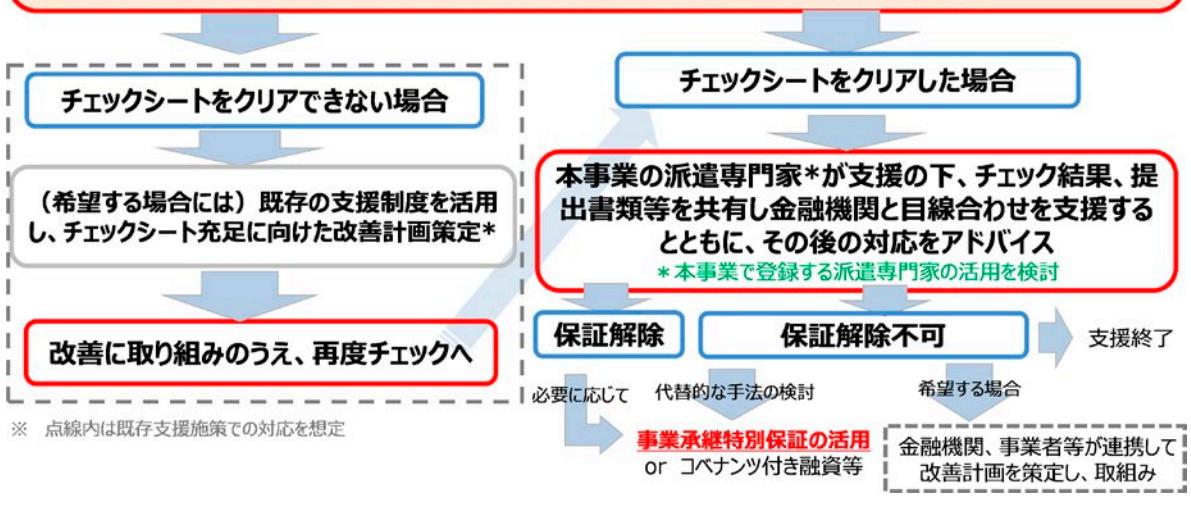
コラム1-3-5②図 事業承継時の経営者保証解除に向けた支援スキーム

経営者保証がネックで事業承継に課題を抱える中小企業

相談・支援申請

【相談受付/書類確認】事業承継ネットワーク事務局※

※令和元年度補正予算 プッシュ型事業承継支援高度化事業委託先
経営者保証コーディネーターが、『事業承継時判断材料チェックシート』*に基づく確認を実施し、
 その結果に基づく今後の取組みをアドバイス
 【チェック内容】経営者保証解除の可否の判断に資する情報の整理・見える化 *全国一律のチェックシートを作成



第3節 多様な起業の実態

1 起業の概観

まずは、新たな起業の担い手の経年変化について、総務省「就業構造基本調査」を用いて確認する。第1-3-35図は、起業を希望する者（以下、「起業希望者」という。）や起業の準備をする者（以下、「起業準備者」という。）、起業家の推移を示したものである。これを見ると、「起業希望者」、「起業準備者」、「起業家」の数はいずれも減少傾

向にある。他方、「起業家」の減少割合は、「起業希望者」と「起業準備者」の減少割合に比べて緩やかであることが分かる。

なお、「起業準備者に対する起業家の割合」は、2007年から2017年にかけて、上昇傾向で推移している。

第1-3-35図 起業の担い手の推移



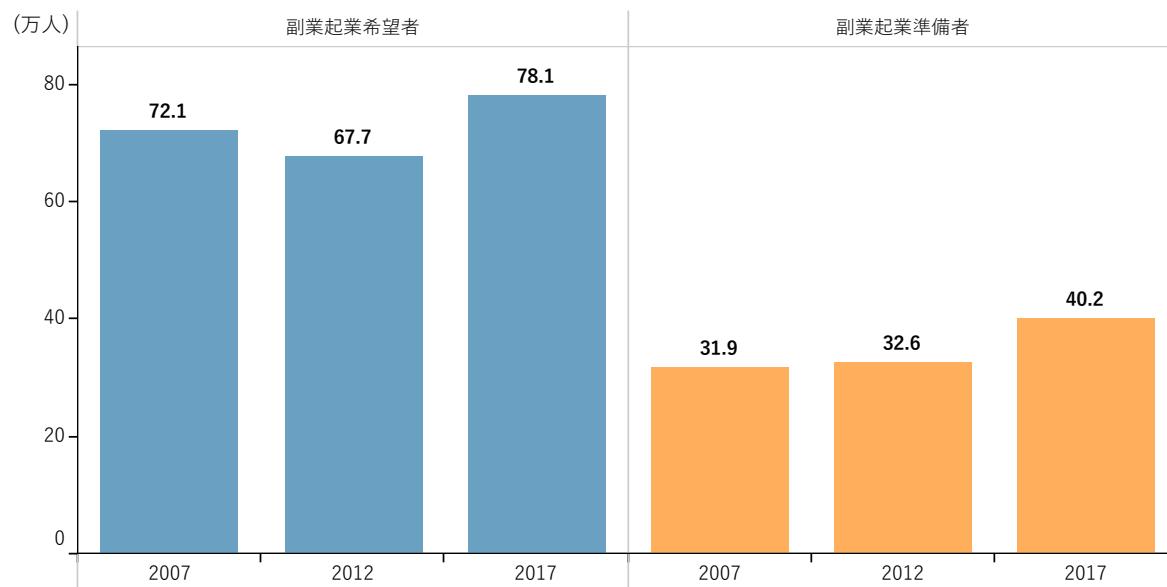
資料：総務省「就業構造基本調査」再編加工

- (注)1.ここでいう「起業家」とは、過去1年間に職を変えた又は新たに職についた者のうち、現在は「会社等の役員」又は「自営業主」と回答し、かつ「自分で事業を起こした」と回答した者をいう。なお、副業としての起業家は含まれていない。
 2.ここでいう「起業希望者」とは、有業者のうち「他の仕事に変わりたい」かつ「自分で事業を起こしたい」と回答した者、又は無業者のうち「自分で事業を起こしたい」と回答した者をいう。なお、副業起業希望者は含まれていない。
 3.ここでいう「起業準備者」とは、起業希望者のうち「（仕事を）探している」、又は「開業の準備をしている」と回答した者をいう。なお、副業起業準備者は含まれていない。

また、副業として起業を希望する者（以下、「副業起業希望者」という。）や副業として起業を準備する者（以下、「副業起業準備者」という。）

は増加傾向であり、「起業希望者」や「起業準備者」の減少を補っていることが分かる（第1-3-36図）。

第1-3-36図 副業起業希望者、副業起業準備者の推移



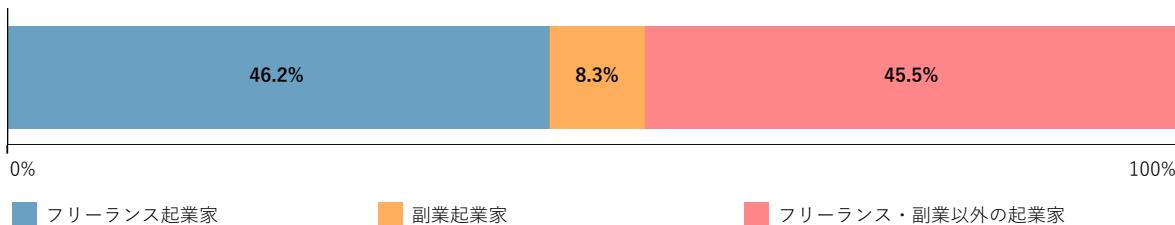
資料：総務省「就業構造基本調査」再編加工

- (注)1.ここでいう「副業起業希望者」とは、有業者のうち「現在の仕事のほかに別の仕事もしたい」かつ「自分で事業を起こしたい」を回答した者をいう。
 2.ここでいう「副業起業準備者」とは、副業起業希望者のうち「（仕事を）探している」又は「開業の準備をしている」と回答した者をいう。

近年、特定の組織に属さず、自らの持つ技術や技能、スキルをよりどころに個人で活動する、いわゆる「フリーランス」という形態での起業も注目されている。三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社「中小企業・小規模事業者における

経営者の参入に関する調査事業」で実施されたアンケート⁸において、「起業家」の内訳を見ると「フリーランス起業家」が46.2%となっており、その存在感は大きいことが見て取れる（第1-3-37図）。

第1-3-37図 起業家の内訳



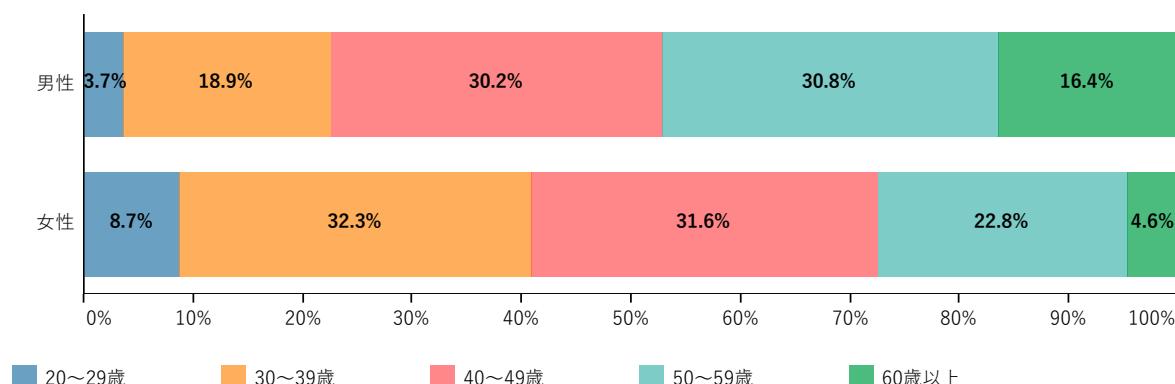
資料：三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株)「中小企業・小規模事業者における経営者の参入に関する調査」

- (注) 1.「起業家」は、起業したことがあり、起業後10年以内である者と定義した。
- 2.「フリーランス起業家」とは、本調査で「本業で雇用をしていない起業家（フリーランス）」と回答した者をいう。
- 3.「副業起業家」とは、同じく「副業で雇用をしている起業家」又は「副業で雇用をしていない起業家」と回答した者をいう。
- 4.「フリーランス・副業起業家以外の起業家」とは、「本業で雇用をしている起業家」又は「本業で雇用をしていない（フリーランスを除く）起業家」をいう。

この「フリーランス起業家」の年齢構成を見たものが第1-3-38図である。これを見ると、50歳未満の割合は男性が約5割、女性が約7割となっている。第1-3-23図で見たように、企業の社長

年齢の分布は50歳未満が約2割となっており、「フリーランス起業家」は比較的年齢層が若いことが分かる。

第1-3-38図 フリーランス起業家の年齢構成



資料：三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株)「中小企業・小規模事業者における経営者の参入に関する調査」

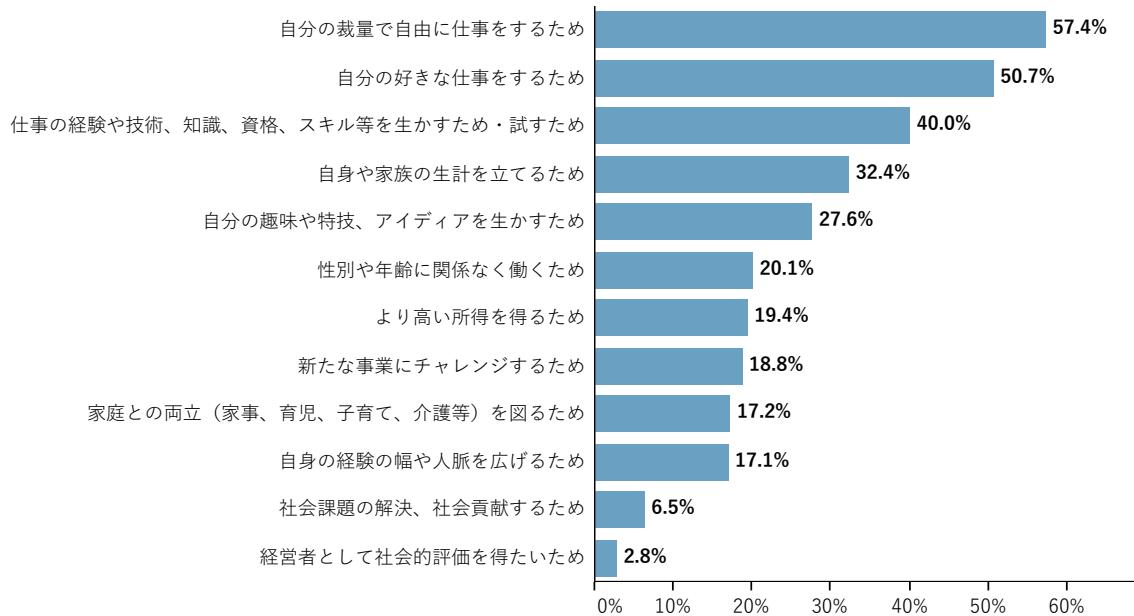
- (注) 「フリーランス起業家」とは、本調査で「本業で雇用をしていない起業家（フリーランス）」と回答した者をいう。

⁸ アンケートの詳細については、2019年版小規模企業白書第2部第2章注釈17を参照されたい。

次に、フリーランス起業家の起業目的を確認する（第1-3-39図）。半数以上が「自分の裁量で自由に仕事をするため」や「自分の好きな仕事をす

るため」と回答しており、自己決定できることを求めて起業した者が多いことが分かる。

第1-3-39図 起業した目的（フリーランス起業家）



資料：三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株)「中小企業・小規模事業者における経営者の参入に関する調査」

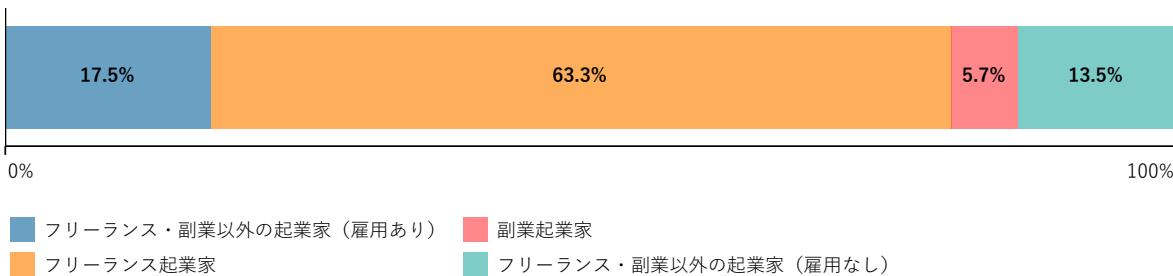
(注) 1.複数回答のため、合計は必ずしも100%にはならない。

2.「その他」及び「特に無し」の項目は表示していない。

第1-3-40図は、フリーランスとして起業した後の事業の形態について見たものである。フリーランスの形態を継続する者が約6割と過半を占め

ている一方で、フリーランスから雇用するに至った起業家が約2割存在していることが分かる。

第1-3-40図 フリーランスとして事業を開始した起業家の現在の事業の形態



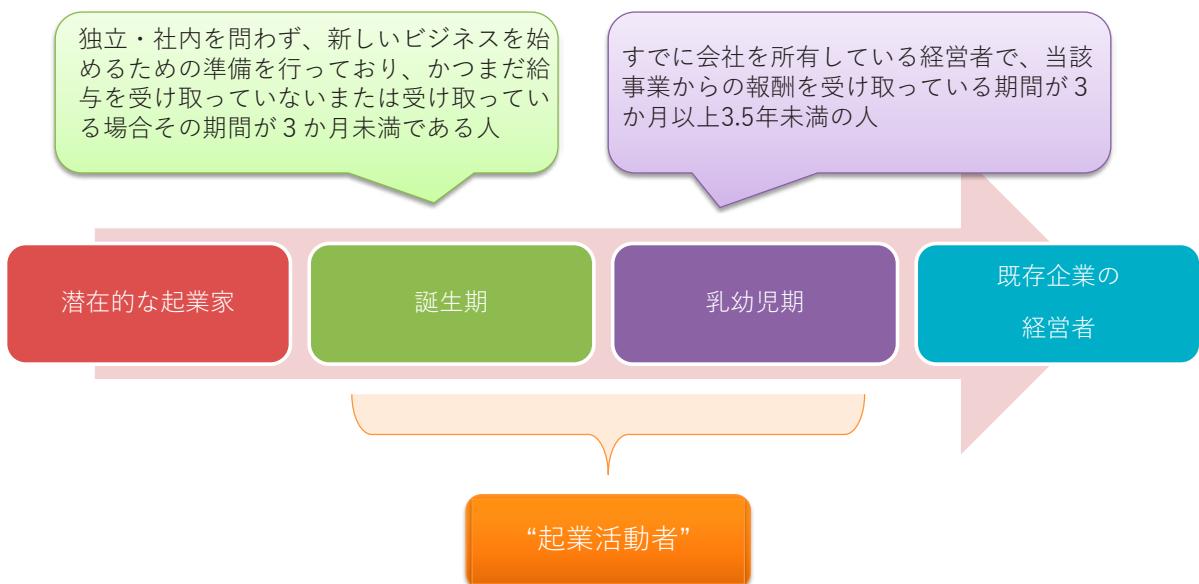
資料：三菱UFJリサーチ＆コンサルティング(株)「中小企業・小規模事業者における経営者の参入に関する調査」

- (注) 1. 「起業家」は、起業したことがあり、起業後10年以内である者と定義した。
2. 「フリーランス起業家」とは、本調査で「本業で雇用をしていない起業家（フリーランス）」と回答した者をいう。
3. 「副業起業家」とは、同じく「副業で雇用をしている起業家」又は「副業で雇用をしていない起業家」と回答した者をいう。
4. 「フリーランス・副業起業家以外の起業家」とは、「本業で雇用をしている起業家」又は「本業で雇用をしていない（フリーランスを除く）起業家」をいう。

続いて、「Global Entrepreneurship Monitor（グローバル・アントレプレナーシップ・モニター）」（以下、「GEM調査」という。）を用いて、諸外国との起業活動の水準について比較する。

GEM調査では、第1-3-41図のように定義する「誕生期」及び「乳幼児期」の合計を各国の「起業活動者」としている。

第1-3-41図 起業活動者の概念図

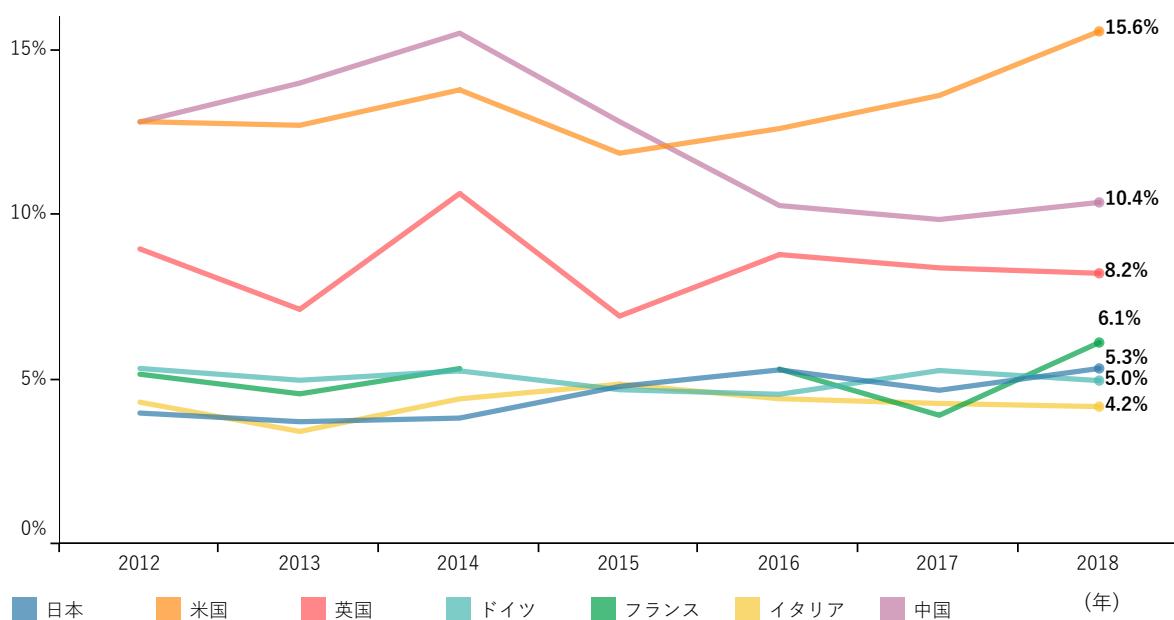


資料：「平成29年度ベンチャー施策に係る成果指標に関する調査」より中小企業庁作成

このように定義される「起業活動者」が成人人口に占める割合（総合起業活動指数）は、各国の起業活動の活発さを表す指標として用いられている。第1-3-42図は、総合起業活動指数の推移を

国際比較したものである。これを見ると、我が国の起業活動は諸外国に比べて一貫して低い水準で推移していることが分かる。

第1-3-42図 総合起業活動指数の推移



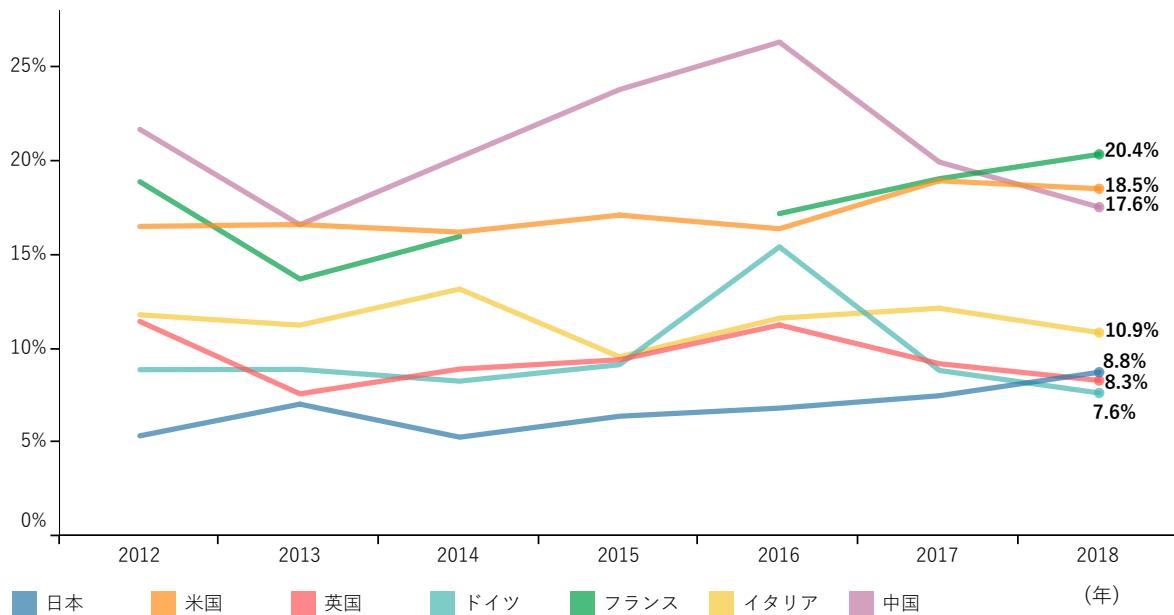
資料：みずほ情報総研株式会社「平成30年創業・起業支援事業（起業家精神に関する調査）」

(注)国によって調査していない年がある。

GEM調査では現在の起業活動に加えて、将来の起業計画についても調査を行っている。第1-3-43図は、「今後3年以内に、一人または複数で、自営業・個人事業を含む新しいビジネスを計画し

ている」成人口の割合（起業計画率）の推移を示している。これを見ると、足元で日本の起業計画率は上昇傾向にあるものの、国際的に見て引き続き低い水準となっている。

第1-3-43図 起業計画率の推移



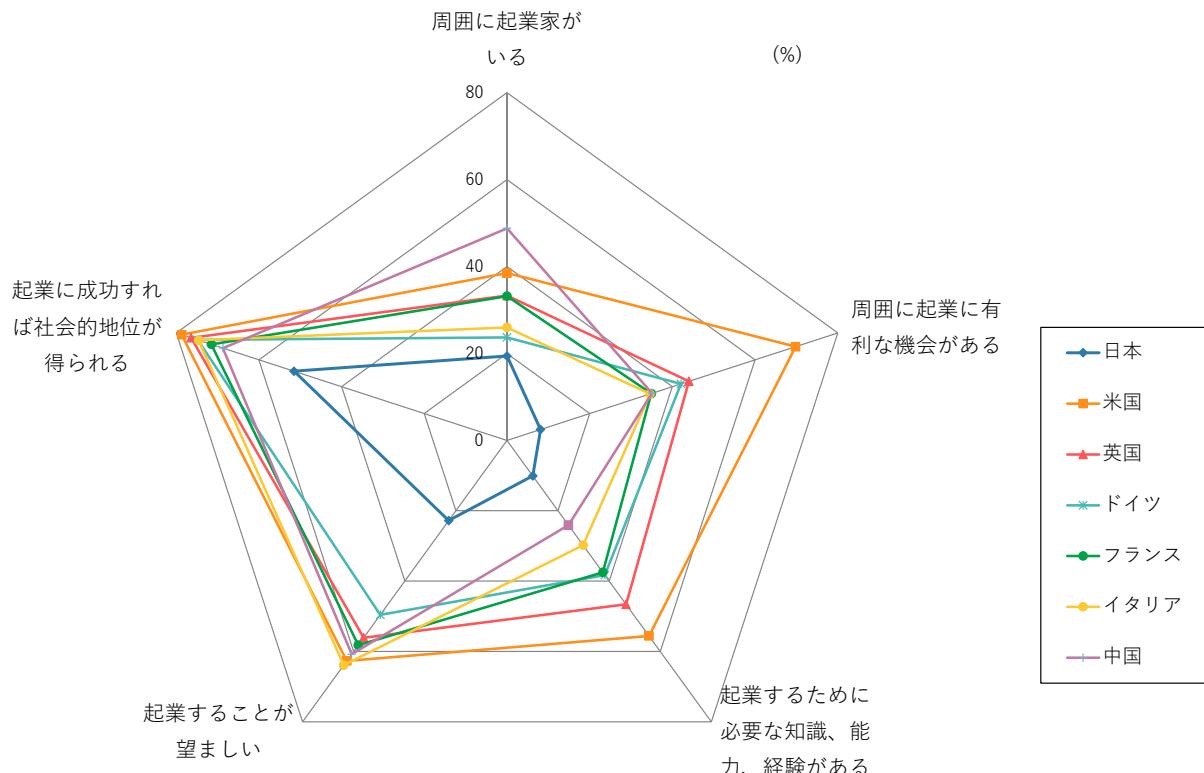
資料：みずほ情報総研株式会社「平成30年創業・起業支援事業（起業家精神に関する調査）」

(注)国によって調査していない年がある。

続いて、起業意識について国際比較を行う。第1-3-44図は「周囲に起業家がいる」、「周囲に起業に有利な機会がある」、「起業するために必要な知識、能力、経験がある」に加え、「起業は望ましいことである」、「起業に成功すれば社会的地位が得られる」とした成人口の割合について、日本、米国、英国、ドイツ、フランス、イタリア、中国の7カ国を対象としたものである。

が得られる」とした成人口の割合について国別に見たものである。いずれの項目についても、我が国で各項目に「はい」と回答した成人口の割合は諸外国に比べて低いことが分かる。

第1-3-44図 起業意識の国際比較



資料：みずほ情報総研株式会社「平成30年創業・起業支援事業（起業家精神に関する調査）」

(注) 1.ここでいう「周囲に起業家がいる」項目は、GEM調査の「起業活動浸透指數」（「過去2年間に、新しく事業を始めた人を知っている」とした成人口の割合）を表示している。

2.ここでいう「周囲に起業に有利な機会がある」項目は、GEM調査の「事業機会認識指數」（「今後6か月以内に、自分が住む地域に起業に有利なチャンスが訪れる」とした成人口の割合）を表示している。

3.ここでいう「起業するために必要な知識、能力、経験がある」項目は、GEM調査の「知識・能力・経験指數」（「新しいビジネスを始めるために必要な知識、能力、経験を持っている」とした成人口の割合）を表示している。

4.ここでいう「起業することが望ましい」項目は、GEM調査「職業選択に対する評価」（「あなたの国の多くの人々は、新しくビジネスを始めることが望ましい職業の選択であると考えている」とした成人口の割合）を表示している。

5.ここでいう「起業に成功すれば社会的地位が得られる」項目は、GEM調査「起業家の社会的な地位に対する評価」（「あなたの国では、新しくビジネスを始めて成功した人は高い地位と尊敬を持つようになる」とした成人口の割合）を表示している。

以上より、我が国の起業活動は諸外国と比べて低い水準で推移しており、起業希望者などの潜在的な起業家も減少している状況が確認された。また、その背景として、諸外国に比べて、起業に必要な外部環境や条件が整っていないと認識されて

いることや、起業に対する前向きなイメージが低いことが関係していると推察される。企業の新規開業は、競争やイノベーションを促進して雇用創出や経済成長につながることから、起業家や潜在的な起業家を増加させる取組が重要である。

コラム 1-3-6

大企業人材等の新たな活躍の形

副業起業希望者や副業起業準備者の増加は、多様な働き方の登場による新たな起業の形を生み出している。本コラムでは、大企業に勤めながら自ら起業した会社も経営する人材の事例や、大企業において知識・スキル・経験を蓄積した人材等が起業や兼業・副業といった新たな活躍の場を得るための支援策を紹介する。

○大企業人材が自ら起業した会社を経営している事例

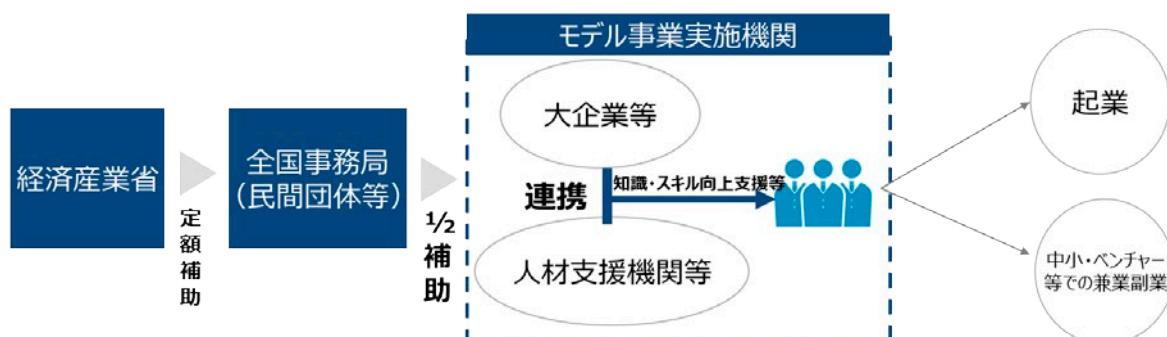
株式会社ハピキラFACTORY（以下「ハピキラ」）の創業者である正能茉優（しょうのう・まゆ）氏は、大学時代に創業したハピキラの経営を続けながら、大手電機メーカーの商品企画部門に勤務している。大企業での勤務を本業としていることから、副業であるハピキラでは長期的視野で自分が本当に取り組みたいことに挑戦できるという。また、本業が会社員であることが、副業において得意先からの信用につながる、片方の仕事で得た人のつながりがもう一方で活きるなど、副業による企業経営というスタイルが持つメリットは大きいという。

○大企業人材等が起業や兼業・副業といった新たな活躍の場を得るための支援策

中小企業庁では、令和元年度補正予算において、都市圏に所在する大企業において知識・スキル・経験を蓄積した意欲ある人材を、起業・兼業・副業といった手法により人手不足に苦しむ地方の経営者や、中小企業・ベンチャー企業を支える人材として流動化させ、地方経済における新たな人材獲得手段として定着させることを目的としたモデル事業を実施する。

大企業等の中堅人材の中には、地方創生や社会貢献への意欲が高い潜在的起業家層が存在する。こうした人材が外部で活躍するためには、その知識・スキル・経験を、起業家として、あるいは中小・ベンチャー企業で求められる水準に向上・アジャストする必要がある。本事業では、人材支援機関と意欲の高い中堅人材を抱える企業が連携して、知識・スキルの向上・アップデートを支援する取組に対して補助を行う。また、中堅人材を抱える他の企業に対しても同様の取組を後押しするため、モデル事業を通じて創出された優良事例を分析し、広く社会に普及させることを目指している。

コラム1-3-6図 中堅人材等の知識・スキル向上支援事業の概要



コラム 1-3-7

新たなロールモデルとなる女性企業家の活躍

起業や事業承継によって経営者として活躍する女性の企業家の中には、新しい視点、発想、価値観等に基づいて、新しい製品・サービスの開発や事業革新によるイノベーション・生産性向上を実現し、また、新たな働き方やライフスタイルを実践する人々が存在している。

このような新たなロールモデルとなる女性企業家の創出、育成を図り、更なる活躍を推進する方策を検討するため、「未来を切り拓く女性企業家懇談会」を10月に発足した。

令和2年3月までに、東京、広島、高松で全3回開催し、起業のきっかけ、起業時や事業を拡大・成長させていく中の課題、女性起業家に対する効果的な情報発信の在り方などについて意見交換を行った。

以下では、懇談会で聞かれた主な意見を紹介する。

<懇談会での主な意見>

✓ 起業のきっかけ・特徴

- ・子育てしながら仕事をしていく上で、プライベートをサポートしてくれるサービスがあればと思ったことがきっかけ。
- ・出産後、ストレスで体調を崩した経験を踏まえ、子育て中に気分転換できる時間を提供したいと思った。
- ・得意な焼き菓子を友達等に試食してもらっていたところ、好評だったことが始まり。
- ・ワーク・ライフ・バランスをとって、規模が小さくても生活の不便等ちょっとしたことに気づいて、事業に結びついている人が多い。

✓ 事業を拡大・成長させていく中での課題

- ・契約など専門家に相談したいと思うが、適切な人か否か見極め方が難しい。
- ・支援・助言にとどまらず、中に入って一緒に手伝ってくれる人がほしい。
- ・投資する側、例えば金融機関の職員、ビジコン審査委員、メンター等も男性が圧倒的に多い。女性が増えると、女性目線での支援・取組が進むのではないか。

✓ 女性起業家に対する効果的な情報提供の在り方

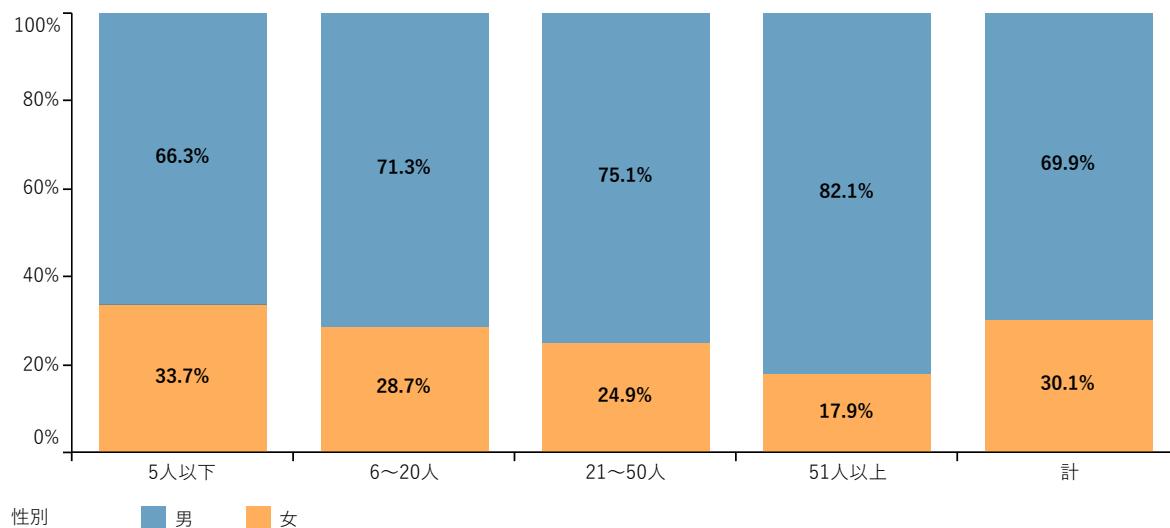
- ・情報が溢れている中で、いい情報・正しい情報を見極めるのが難しい。
- ・ショッピングセンター等、身近な場所で相談ができるといい。
- ・子育てとの両立の工夫などを発信してきたことで、自分もやってみたいという人が出てきた。ロールモデルをどんどん見せていくことが重要。

コラム1-3-7①図 懇談会の様子



なお、コラム1-3-7②図は、中小企業における役員の男女比率を見たものである。これを見ると、中小企業の役員のうち約3割が女性となっていることが分かる。また、従業者規模の小さい企業ほど、女性役員の割合が高くなっていることが見て取れる。

コラム1-3-7②図 中小企業における役員の男女比率（従業者規模別）



資料：中小企業庁「中小企業実態基本調査」

(注)ここでいう役員とは、代表取締役社長・取締役社長と有給役員のことをいう。

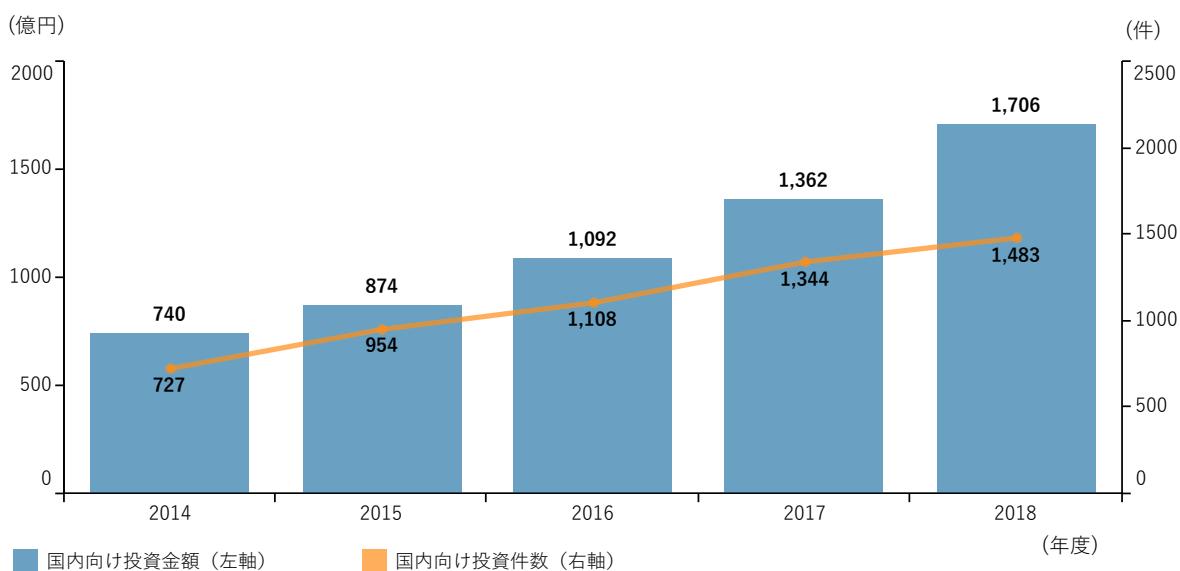
女性起業家を含む多様な人材の活躍の場としても、中小企業・小規模事業者の重要性は高いと言えよう。

2 ベンチャー企業の動向

起業活動が低水準にとどまる中、ベンチャー企業に注目が集まっている。政府の「成長戦略実行計画」(令和元年6月21日閣議決定)においても、イノベーションの担い手として期待されており、我が国経済の成長にとって重要な存在である。これからは、次世代の経済成長の中核となり得るベンチャー企業の動向について見ていく。

まず、国内のベンチャーキャピタル等（以下、「VC等」という。）による国内のベンチャー企業へ投資について見ると、2014年度以降は投資金額及び投資件数共に増加傾向で推移しており、2017年度から2018年度にかけて投資金額は25.3%の増加、投資件数も10.3%の増加となっている（第1-3-45図）。

第1-3-45図 日本のVC等による国内向け投資金額と投資件数の推移

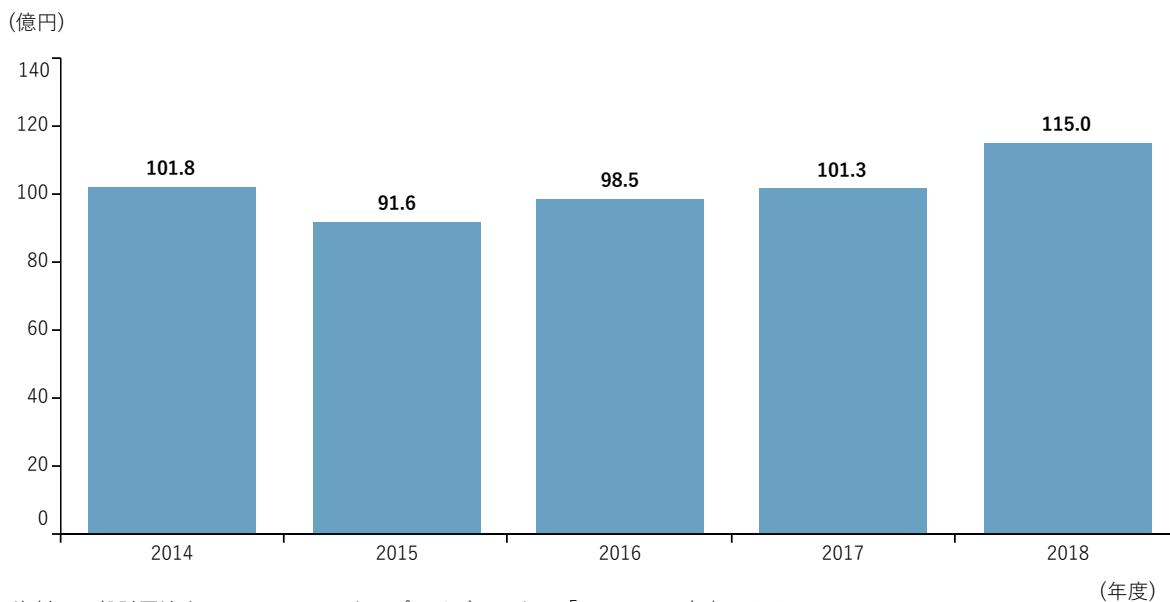


資料：一般財団法人ベンチャーエンタープライズセンター「ベンチャー白書2019」

また、1件当たりの投資金額について見ると、2015年度以降は増加傾向で推移しており、2017年度から2018年度にかけて13.5%の増加となっ

ている（第1-3-46図）。こうした国内ベンチャー企業への投資の増加から、その注目度の高さがうかがえる。

第1-3-46図 日本のVC等による国内向け1件当たり投資金額の推移



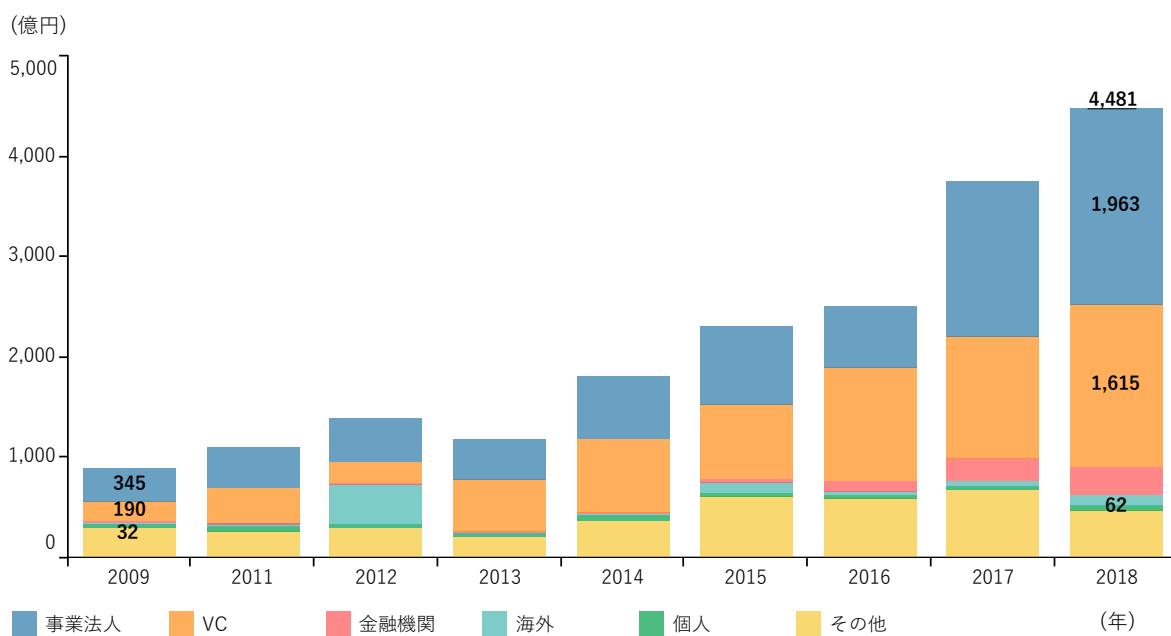
資料：一般財団法人ベンチャーエンタープライズセンター「ベンチャー白書2019」

ここまで日本のVC等によるベンチャー企業への投資の増加について見てきたが、ベンチャー企業への資金供給はVCの他にも多様な主体が担っている。第1-3-47図は、投資家のタイプ別のスタートアップへの投資額の推移を示している。2018年について見ると、事業法人による投資が最も多く、全体の43.8%を占める。また、VCによる投資も全体の36.0%を占めており、資金供給

元としての存在感は大きい。さらに、全体に占める割合は小さいものの、個人からスタートアップへの投資も増加傾向にあることが分かる。

2017年版中小企業白書においては、創業期における課題として「資金調達」の割合が最も高くなっていることが確認されており⁹、ベンチャー企業への投資の拡大によりこうした課題の解決につながることが期待できる。

第1-3-47図 投資家タイプ別投資額の推移



資料：INITIAL 「JAPAN STARTUP FINANCE REPORT 2018」(2019年2月21日 基準)

(注)1. 「その他」には未分類を含む。

2. 数字は、事業法人、VC、個人の投資額を示す。

⁹ 2017年版中小企業白書 第2部第1章第3節 第2-1-51図を参照されたい。

コラム

1-3-8

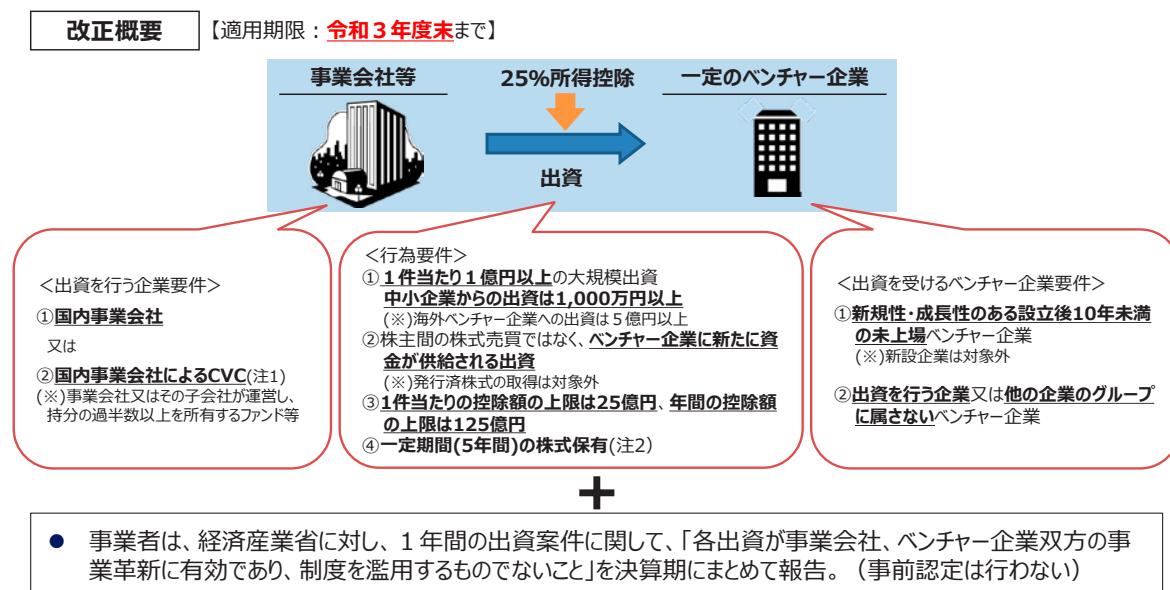
オープンイノベーション促進税制

日本企業の生産性の向上に向け、製品・サービスの付加価値を高めるためには、既存企業とベンチャー企業とが連携して行うオープンイノベーションの促進が急務である。本コラムでは、「オープンイノベーション促進税制」について見ていく。

オープンイノベーション促進税制は、企業の保有する現預金などを活用して、イノベーションの担い手となるスタートアップへの新たな資金の供給を促進し成長につなげていくことを目的として、令和2年度税制改正において新たに措置することとされた。

具体的には、創業10年未満・未上場のベンチャー企業に対して、オープンイノベーションの促進を図るために、1件あたり1億円以上の出資をした場合、出資を行った国内事業会社は出資額の25%を所得控除することができる制度である。なお、中小企業においても、技術やノウハウ面等において自社の経営資源の不足を外部リソースにより補う取組は重要である一方で、中小企業の場合は投資余力に限りがあることから、1,000万円以上の出資について本税制が適用されることとなる。

コラム1-3-8①図 オープンイノベーション促進税制の概要

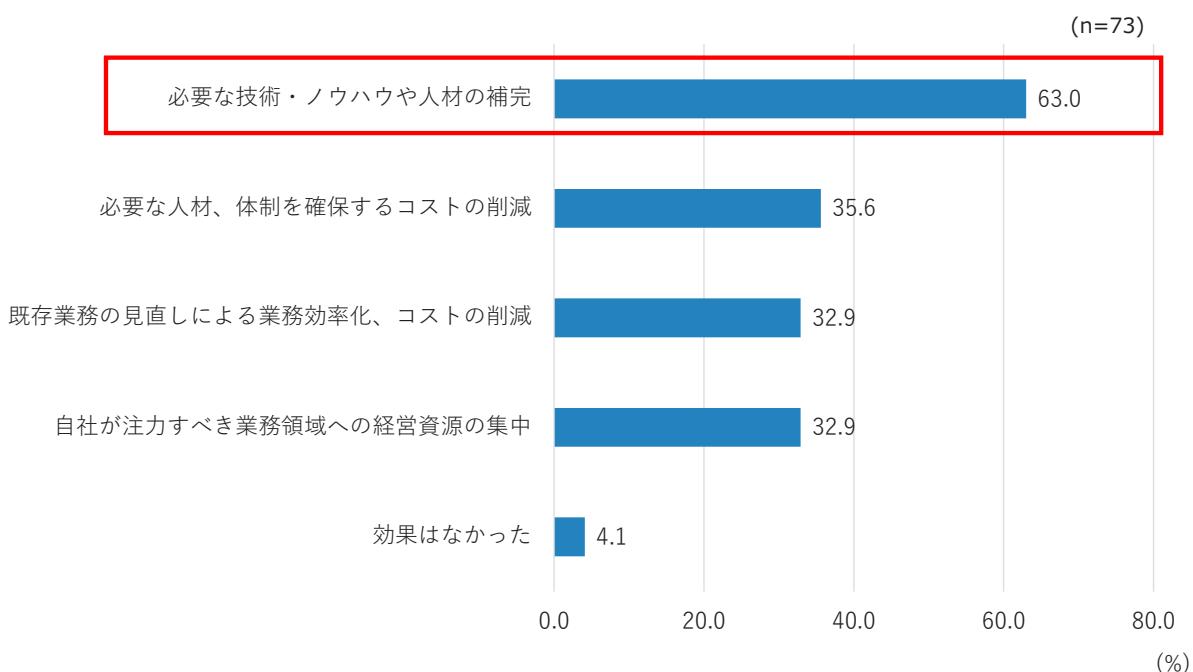


(注1) CVCとは、事業会社によるベンチャーキャピタルのことです。

(注2) 5年間以内に株式を譲渡した場合や配当の支払いを受けた場合等には、控除額を益金算入。

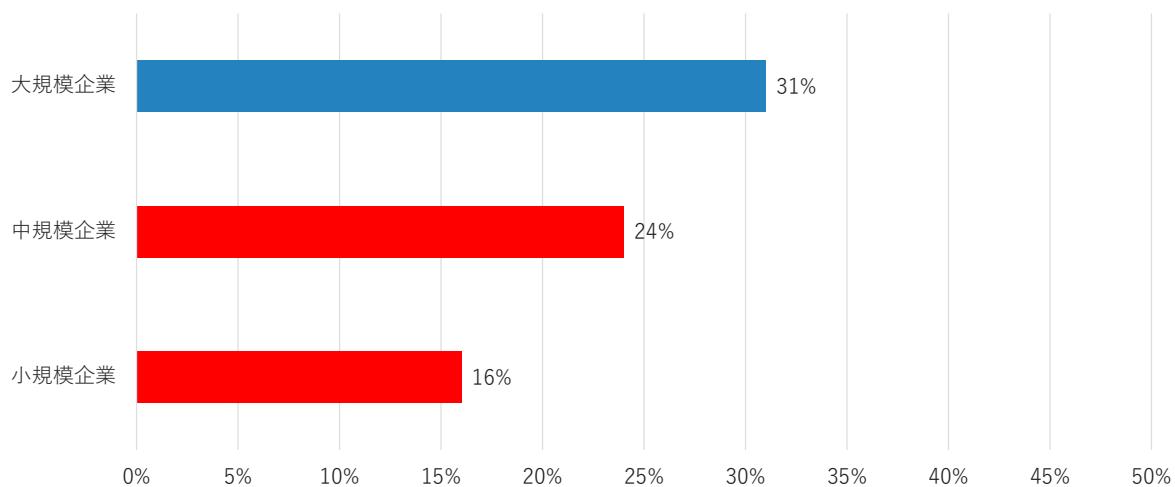
中小企業によるオープンイノベーションの取組は大企業と比較し遅れており、経営資源が乏しい中小企業こそ、こうした取組を通じ、競争力を高めていくことが極めて重要であると言える。

コラム1-3-8②図 中小企業が外部リソースの活用により得られた効果



資料：(株)野村総合研究所 「中小企業の成長に向けた事業戦略等に関する調査」

コラム1-3-8③図 他社と連携により知識・技術を得ている企業の割合



資料：文部科学省・科学技術・学術政策研究所「第4回全国イノベーション調査統計報告」

コラム 1-3-9 エンジェル税制

起業活動の促進に当たっては、起業家が直面する課題を払拭し、起業環境を整えることが非常に重要である。本コラムでは、起業家にとって最大の課題の一つである「資金調達」を支援する制度として、「エンジェル税制」について見ていく。

エンジェル税制とは、創業間もない企業を応援するために、創業間もない企業へ投資を行った個人投資家に対して税制上の優遇措置を行う制度である。対象企業の株式を取得した個人投資家は、投資を行った時点・当該株式を売却した時点で、それぞれ優遇措置を受けることができる。具体的には、投資時点では以下のA又はBのいずれかの措置を受けることが可能である。

コラム 1-3-9①図 エンジェル税制による優遇措置

優遇措置A（設立3年末満の企業が対象）

（対象企業への投資額-2,000円）を、
その年の総所得金額から控除
※控除対象となる投資額の上限は、
総所得金額×40%と1,000万円の
いずれか低い方

優遇措置B（設立10年末満の企業が対象）

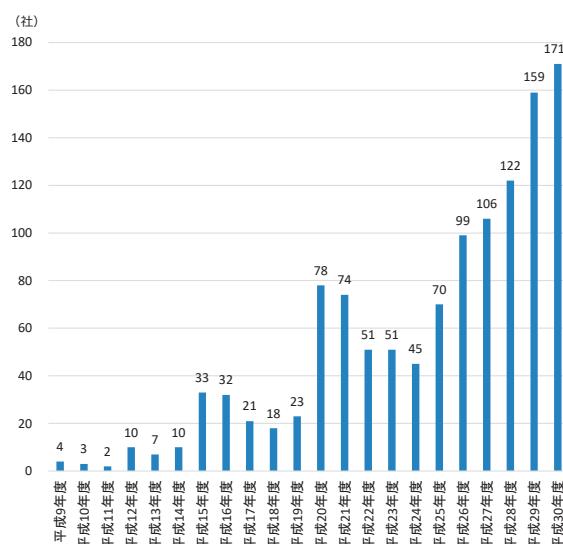
対象企業への投資額全額を、その年の他の
株式譲渡益から控除
※控除対象となる投資額の上限なし

また、株式の売却により損失が生じる場合には、その年の他の株式譲渡益と損益通算でき、その年に通算できなかつた損失は、翌年以降3年にわたって繰り越して損益通算することができる。

創業間もない企業はエンジェル税制を呼び水として出資を募ることができ、身近な町工場からIPOを志すスタートアップまで、多様な企業がこの制度を利用している。平成30年度におけるエンジェル税制の適用を受けた企業は171社、投資総額は42億円（実績はいずれも暫定値。）となり、足元で増加傾向となっている（コラム 1-3-9②図）。

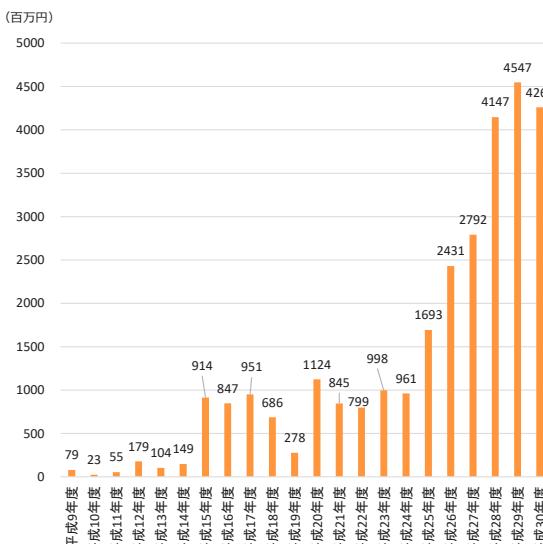
コラム 1-3-9②図 エンジェル税制の利用実績の推移

＜エンジェル税制を利用した企業数＞



（※1） 経済産業局及び都道府県庁へ資金払込後の確認申請を行った企業の数

＜エンジェル税制を活用した投資額＞



（※2） 平成30年度については平成31年3月31日現在で確認書を発行したものを記載。
例年過年度申請・確認があるため、今後も増加の可能性がある。

一方、日本のエンジエル投資の規模感は欧米と比較するといまだ小さい状況であり、さらなる個人投資家の裾野拡大とリスクマネー供給の強化を図る必要がある。このため、令和2年度税制改正において、対象となるベンチャー企業の要件緩和（設立後3年未満から5年未満へ）や、クラウドファンディング事業者を経由した投資について手続要件を緩和して、エンジエル税制の利用に係る利便性の向上を図る措置を講じることとした。以下に改正内容を示す。

コラム 1-3-9③図 令和2年度税制改正におけるエンジエル税制の改正概要

改正事項① 対象企業要件を、設立後3年未満から5年未満へ改正

製品やサービス開発等の高度化を背景に、高度な技術を要し開発期間が長期化するベンチャー企業が増加
→長期に渡る研究開発により黒字化に時間を使っている企業への資金供給を促進

改正事項② 経済産業大臣認定制度の拡充

エンジエル投資家の裾野拡大を背景に、ベンチャー企業の目利きができる事業者の認定制度を拡充
認定事業者を経由した投資については企業の要件確認を簡素化
→認定ファンドおよび新たに認定対象とする株式投資型クラウドファンディングを通じた投資の促進

改正事項③ 申請手続きの重複を改善

ベンチャー企業が都道府県に行う申請書類の重複を改善し、申請手続きの効率化を行う。

エンジエル税制を活用し資金調達に成功した例も多く存在する。例えば、埼玉県の町工場 KOTOBUKI Medical 株式会社は、世界の医療技術向上のため、コンニャク粉を応用し手術練習用模擬臓器を開発。その際、新会社の資金調達をクラウドファンディングにて募った。結果、2019年6月に約600名の投資家から89百万円の資金調達を実現。宣伝効果も大きく、プロジェクト実行後は開発人材の採用にも好影響を与えた。

コラム 1-3-9④図 エンジエル税制を活用したKOTOBUKI Medical 株式会社

株式投資型クラウドファンディング「FUNDINNO」募集ページ

町工場発医療系ベンチャーが挑む！新素材の模擬臓器「VTT」で世界の手術技術を底上げ
MEDICAL TECHNOLOGY WITH CRAFTSMANSHIP
新素材の模擬臓器で手術技術の底上げに挑む
KOTOBUKI Medical
KOTOBUKI Medical 技術会社
投資家 591人
89,300,000円 目標募集額 25,000,000円 上限応募額 90,000,000円 今後出資を希望する

コンニャク粉を使用した手術トレーニング用模擬臓器「VTT」

第4節 まとめ

本章では、中小企業・小規模事業者の新陳代謝の観点から、存続企業・開業企業・廃業企業の労働生産性や、新陳代謝の促進につながる事業承継や起業に着目して分析を行った。

第1節では、我が国の企業数は長期的に減少傾向にあること、我が国の開業率・廃業率は国際的に見ると相当程度低水準であることが確認された。

また、企業の開業や廃業が、経済全体の生産性向上につながる新陳代謝として機能しているかについて分析した。その結果、廃業企業の労働生産性は開業企業や存続企業と比べて低く、企業の廃業は、経済全体の生産性向上に寄与する側面があることが分かった。一方、生産性の高い企業の廃業も一定程度生じていることが明らかとなった。また、存続企業の労働生産性を上回る開業企業も多く存在し、こうした企業の新規参入による生産性向上の効果が示唆された。

生産性の高い企業の廃業の背景には、経営者の高齢化と後継者不足があると考えられ、企業の貴重な経営資源を散逸させない事業承継の取組が重

要性を増している。こうした点を踏まえ、第2節では、事業承継の実態について確認した。事業承継の形態としては、同族承継や内部昇格のほかに、外部招聘やM & Aなど第三者承継も有力な選択肢となりつつあることが分かった。こうした多様な事業承継を後押しすることは、企業の貴重な経営資源を次世代の意欲ある経営者に引き継いでいく上で重要である。

第3節では、我が国では起業家が減少傾向にあり、国際的に見ても起業活動・起業意識が低い状況にある中で、副業による起業家が増加傾向にあることやフリーランスといった従来の働き方によらない起業活動について見た。こうした起業につながる多様な働き方を後押ししていくことが日本の起業活動を促進する上で重要である。

事業承継や企業の開廃業といった新陳代謝を通じて、中小企業がこれまで培ってきた技術や人材を次世代に引き継ぎつつ、経済全体の生産性向上を図っていくことが、今後ますます重要な要素となるといえよう。