

● ● ● 経営情報あれこれ ● ● ●

» » » » » » » » 令和 7 年 8 月号 « « « « « « « «

★中小企業の実態と課題★

中小企業庁は、令和 7 年 4 月、令和 6 年度（2024 年度）の中小企業白書を公表しました。今月は、中小企業白書等から、中小企業の実態と課題を紹介させていただきます。

1、中小企業・小規模事業者の現状等

中小企業の中には、厳しい経営状況にある企業と健全に経営している企業があります。厳しい経営状況にある企業が直面している現状等は、次のとおりです。

（1）中小企業の倒産廃業と後継者不足

①中小企業数

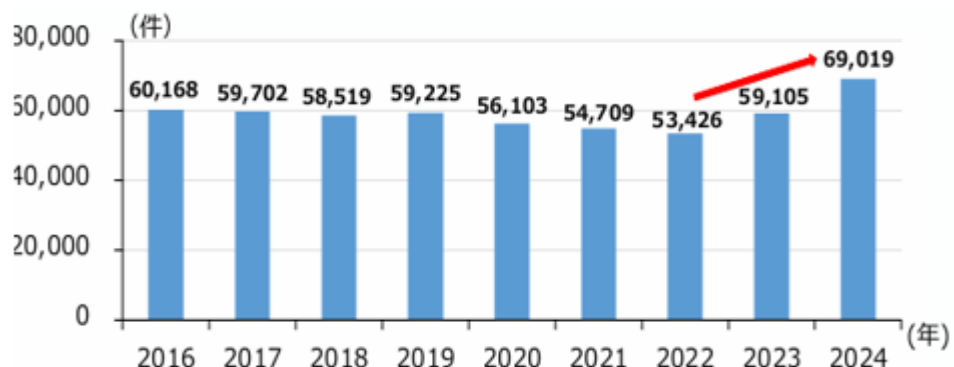
2024 年 3 月時点で、中小企業者数は、一次産業（農林水産業）の事業者を除いて、約 360 万社（中小法人及び個人事業者）で、このうち、約 310 万社が中小法人で、残りが個人事業者となります。

（注）国税庁の資料では、普通法人数は 3,263 千社で、この内大企業は 103 千社。

②休廃業・解散件数

2016 年～2024 年までの休廃業・解散件数の推移は、次のとおりです。毎年、60 千社程度がなくなっています。今後、経営者の高齢化、事業環境の厳しさ、後継者不足により、休廃業・解散件数は、増加の見込みです。

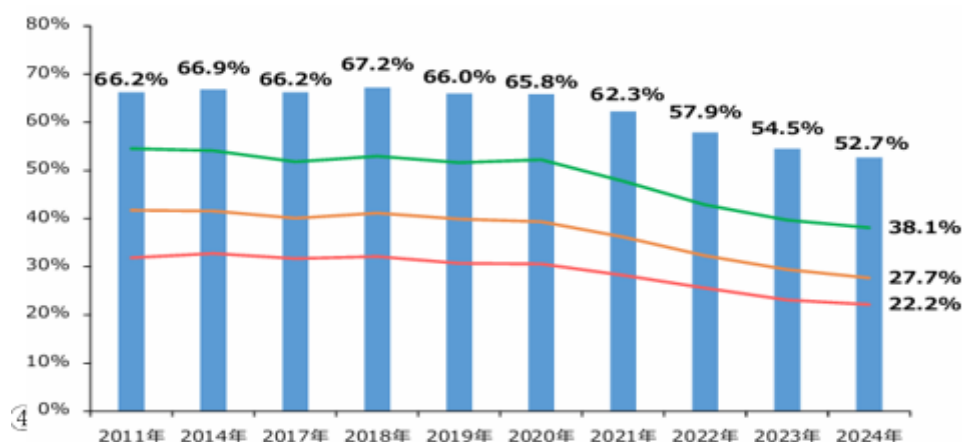
＜休廃業・解散件数の推移＞



③後継者不在率の推移

中小企業の後継者不在率は、2024 年現在 52.7%です。この後継者不足の状況から現存する約 360 万社の中小企業の内、今後 100 万社程度の企業数が消失するといわれています。

なお、新たに創業する中小企業があり、中小企業全体ではそれほど減少しない見込みです。



(2) 低い労働生産性と高い労働分配率

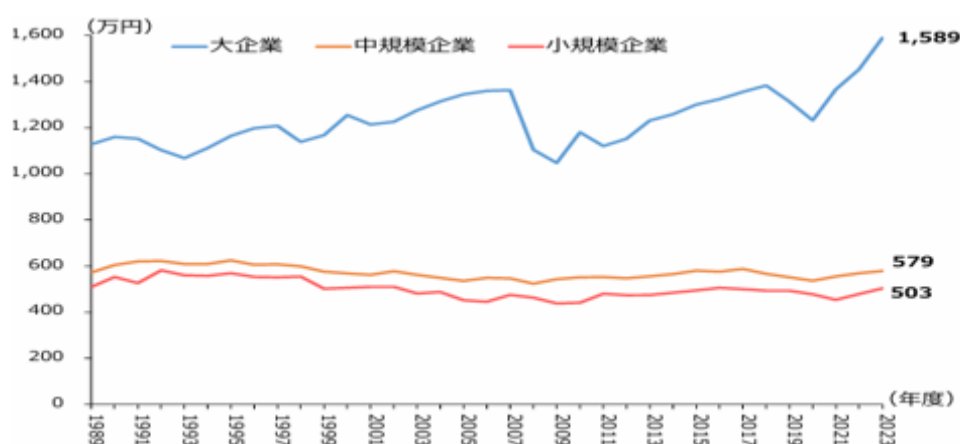
中小企業の経営が安定しない原因として、労働生産性の低さと労働分配率の高さがあります。

①低い労働生産性

従業員 1 人当たりの労働生産性（総付加価値÷総従業員数）は、大企業が 1589 万円に対し、中規模企業 579 万円、小規模企業 503 万円です。中小企業では、労働者が獲得した付加価値（503 万円～579 万円）の範囲内で、人件費を支払うことから、安い賃金の従業員を雇用せざるを得ない状況にあります。

中小企業は、存続・成長のため、労働生産性を向上させ、賃金引上げ等による有能な従業員の雇用、設備投資等ができるようにする必要があります。

<労働生産性の推移>



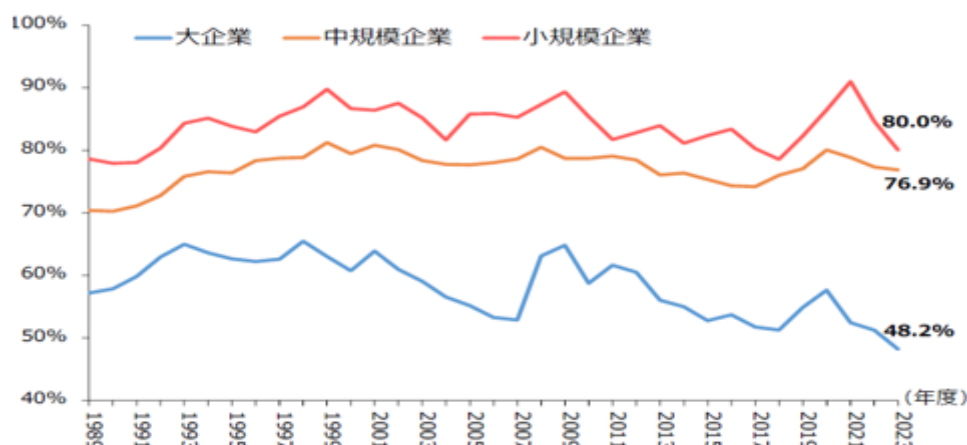
②高い労働分配率

大企業では、労働分配率（人件費÷付加価値）は、約 48.25%ですが中小企業では 76.9%～80%で、獲得した付加価値は、ほとんどが人件費となり、設備投

資、人材投資、営業、研究開発投資が困難な状況にあります。

生産性向上（生産リードタイム改善、機械化・ロボット化）、粗利益率の高い事業への転換、積極的な価格転嫁等により、労働分配率を下げ、投資、営業推進、人材開発等に資金を投入する必要があります。

<労働分配率の推移>



(3) その他

①物価高の継続や金利上昇の影響

物価高や金利上昇は、輸出品より輸入品を使用し、借入金依存度の高い中小企業に、マイナス影響を与えています。

価格転嫁を積極的に行い、借入金依存体質の改善が必要です。

②人手不足と賃上げ

ほとんどの業種で人手不足の状態であり、雇用維持等のため業績改善なき（利益なき）賃上げが増加し、また、利益を出すための経費削減も限界の状況にあります。生産性向上を優先し、労働生産性を高め、限られた人員で事業展開ができる経営体質への改善が必要です。

2、成長・持続的发展に向けての有効な取組

中小企業庁は、上記1の厳しい状況にある中小企業が、成長・持続的发展のためには、次のような取組が有効であると紹介しています。

(1) 経営者の経営力の向上

成長・持続的发展のためには、経営者が経営力を向上させる必要があり、その経営力を向上させる取り組みとして、次の3つを挙げています。

①個人特性面

異業種・広域ネットワークで他の経営者と交流し、学び直しに組み、成長意欲を高める。

②戦略策定面

経営計画策定・実行、差別化や市場環境を意識した適切な価格設定を行う戦略

的経営が必要である。

③組織人材面

経営理念、業績・経営情報の共有を重視するオープンな経営は、業績向上に寄与する可能性があり、また、職場環境改善等の従業員を大切にする人材経営は従業員の確保・維持に貢献することから、このような対応が必要である。

(2) 成長の壁を打破

中小企業の成長（規模拡大）にとり、壁（障害）となっている事項に対し、次のような方法で、壁を打破し、成長につなげていくと、白書では紹介しています。

- ①職務権限分散による一人経営体制の克服が重要。
- ②売上高 100 億円以上では、拡大する組織を経営者と共に支える経営人材や DX 人材の確保が重要。
- ③企業規模拡大には、積極的な M&A やイノベーション、海外展開の推進が有効な手段。

3、独自の技術・ノウハウ・商品力等（コア・コンピタンス）

企業が継続的に適正利益を獲得していくためには、比較優位の源泉となり、事業の中核となる技術、ノウハウ、知識、方法等であるコア・コンピタンス（中核となる能力）が必要です。

企業は、コア・コンピタンスを創造し、これを源泉に比較優位の商品開発、事業展開を進めることが望まれます。

(1) コア・コンピタンス

コア・コンピタンスとは、他社にはマネできない独自の価値を顧客に提供する企業の中核能力のことです。具体的には、次の3つの要件を満たす、技術、ノウハウ、知識、方法等といった企業の能力を指します。

- ①競争相手が模倣困難であること
- ②顧客に対する価値創出につながること
- ③多様な市場への展開を可能にすること

(2) 経営戦略とコア・コンピタンス

企業の存続・成長といった経営戦略を検討する場合には、企業の外部環境に力点を置くのではなく、自社のコア・コンピタンスは何かを明確にし、競争優位の源泉であるコア・コンピタンスを中心とした商品開発・事業展開の検討が必要です。ドメインの設計等においてもコア・コンピタンスの検討が重要となります。

★事務所から★

例年にない猛暑が続いています。お体に気を付けて、猛暑を乗り切り、積極的に事業を展開して下さい。
(公認会計士辻中事務所、税理士法人みらい)