

地域の雇用に関する課題の整理
～地域社会の発展に向けて必要な取り組みは何か～

日本政策金融公庫総合研究所

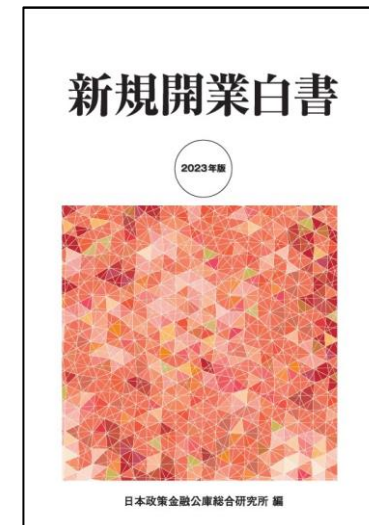
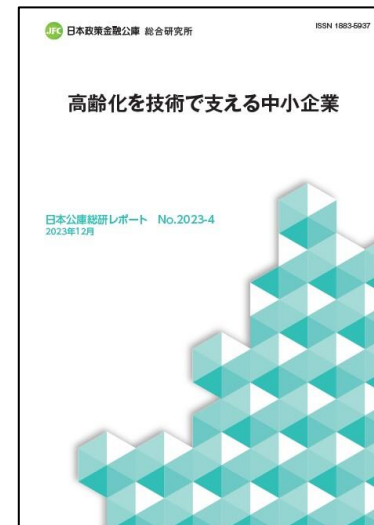
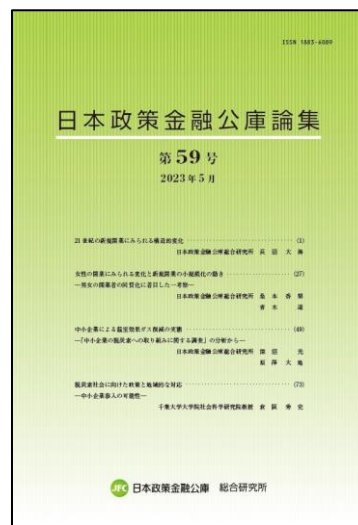
井上 考二



- 1 将来推計
- 2 創業支援
- 3 事業承継支援
- 4 課題の整理

- ・ 目的：一般の金融機関が行う金融を補完することを旨とし、国民一般、中小企業者及び農林水産業者の資金調達を支援するための金融の機能を担うとともに、内外の金融秩序の混乱又は大規模な災害、テロリズム若しくは感染症等による被害に対処するために必要な金融を行うほか、当該必要な金融が銀行その他金融機関により迅速かつ円滑に行われることを可能とし、もって国民生活の向上に寄与することを目的として業務を行っています。
- ・ 設立：平成20年10月1日
- ・ 根拠法：株式会社日本政策金融公庫法
- ・ 支店：152支店
- ・ 職員数：7,436人（令和5年度予算定員）
- ・ 総融資残高：28兆970億円（令和5年3月31日現在）

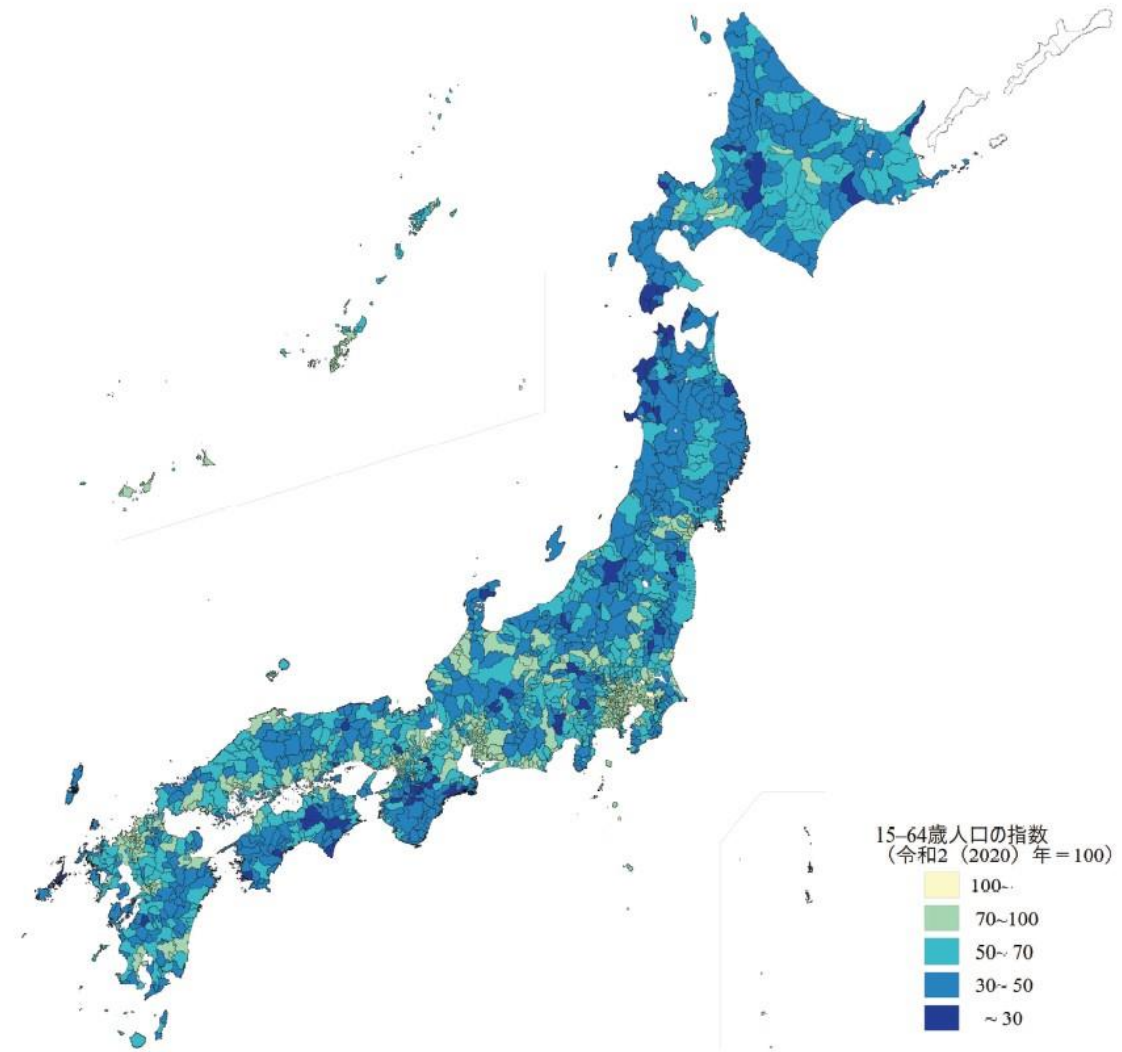
- 経営者や家族だけで稼動する生業的な企業から、株式上場を目前にしたハイテクベンチャー企業まで、さまざまな中小企業を対象に、中小企業の最新の動きや中小企業を取り巻く内外の経済金融情勢について研究。
- アンケート調査やヒアリング調査など、多くの中小企業をお客さまとする日本公庫ならではのフィールドワークを基礎に、研究活動を展開。
- 研究成果は論文やレポートにまとめ、定期刊行物、書籍などの発行、学会や各種研究プロジェクト等を通じて発信。



- 1 将来推計
- 2 創業支援
- 3 事業承継支援
- 4 課題の整理

1 将来推計：2050年の生産年齢人口

- 国立社会保障・人口問題研究所（2023）
- ✓ 2050年の15-64歳人口を、2020年を100としたときの15-64歳人口の指数で見ると73.8。
- ✓ 指数が100以上となる市区町村数は19（全市区町村の1.1%）。
- ✓ 全市区町村の40.5%を占める699市区町村で、2020年と比べて15-64歳人口が半数未満となる。



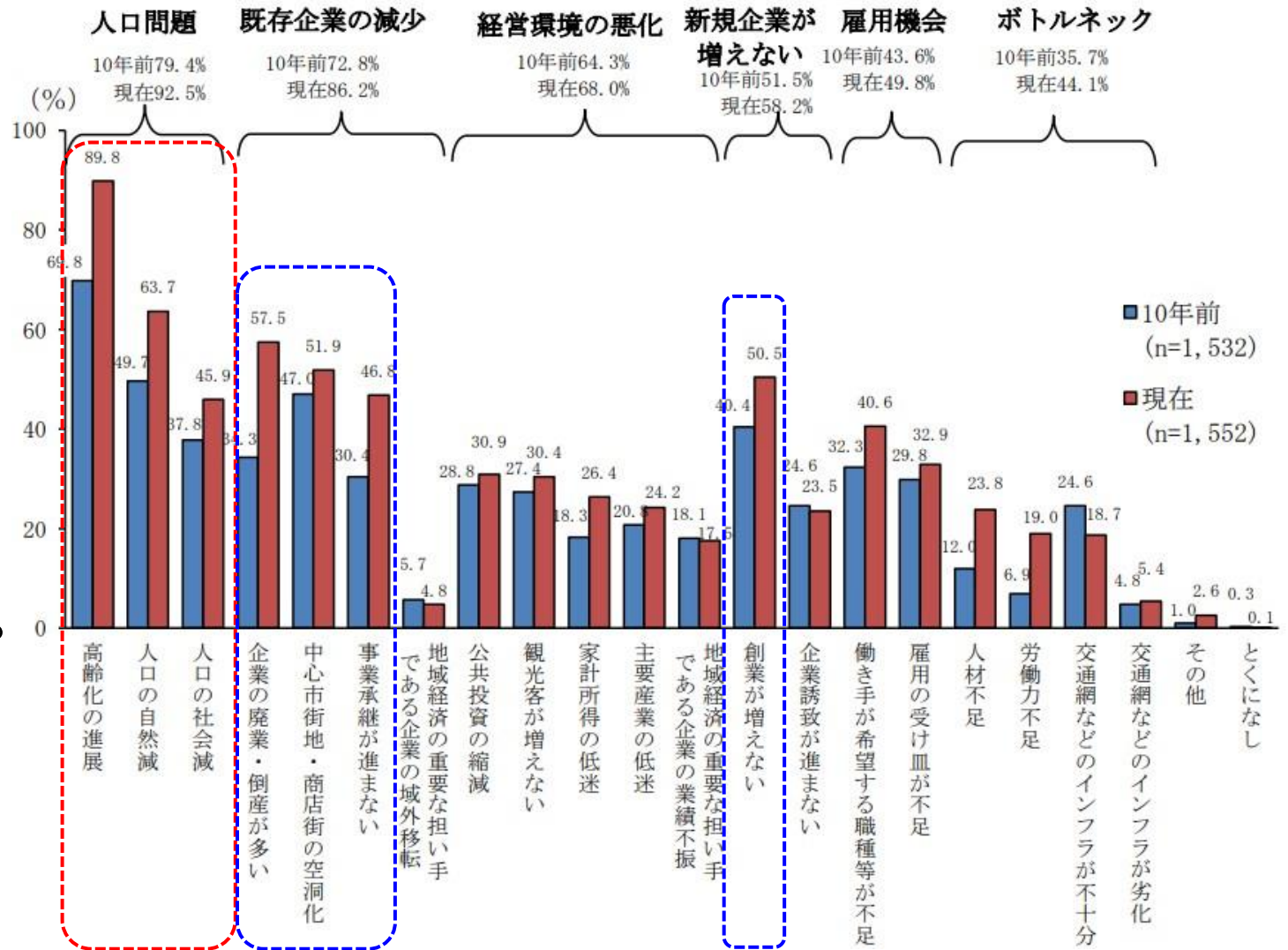
出所：国立社会保障・人口問題研究所（2023）「日本の地域別将来推計人口（令和5（2023）年推計）
－令和2（2020）～32（2050）年－」

1 将来推計：地域経済が抱える問題

・日本公庫総研「地域経済の現状と経済振興の取り組みに関するアンケート」(2015)

✓「高齢化の進展」「人口の自然減」などの**人口問題**のほか、「企業の廃業・倒産が多い」や「創業が増えない」といった**企業の減少**も大きな問題。

✓ほとんどの項目は**10年前**と比べて割合が上昇。手を打たなければ、状況は悪化する一方。



資料：日本政策金融公庫総合研究所「地域経済の現状と経済振興の取り組みに関するアンケート」(2015年)
 (注) 一部の地域を除く全国の商工会・商工会議所に対して尋ねたもの。

- 1 将来推計
- 2 創業支援
- 3 事業承継支援
- 4 課題の整理

2 創業支援：公庫が融資した新規開業企業の雇用創出量

- ・新規開業企業が果たしている経済的貢献の一つに雇用の創出がある。
- ・日本公庫は営業実績が乏しいなどの理由で資金調達が困難な場合が少なくない創業前及び創業後間もない方に対して積極的に融資。

	創業前および創業後1年以内の貸付企業数 (件)	開業時の1企業当たり従業員数 (人)	貸付企業数×開業時の1企業当たり従業員数 (万人)
2009年度	18,478	4.4	8.1
2010年度	18,125	3.9	7.1
2011年度	16,465	4.0	6.6
2012年度	19,469	3.7	7.2
2013年度	22,800	4.0	9.2
2014年度	26,010	3.6	9.4
2015年度	26,465	3.4	8.9
2016年度	28,392	3.1	8.8
2017年度	28,116	3.4	9.5
2018年度	27,979	3.6	10.1
2019年度	25,242	3.2	8.1
2020年度	40,580	3.2	13.1
2021年度	26,000	3.1	8.1
2022年度	25,500	2.8	7.1

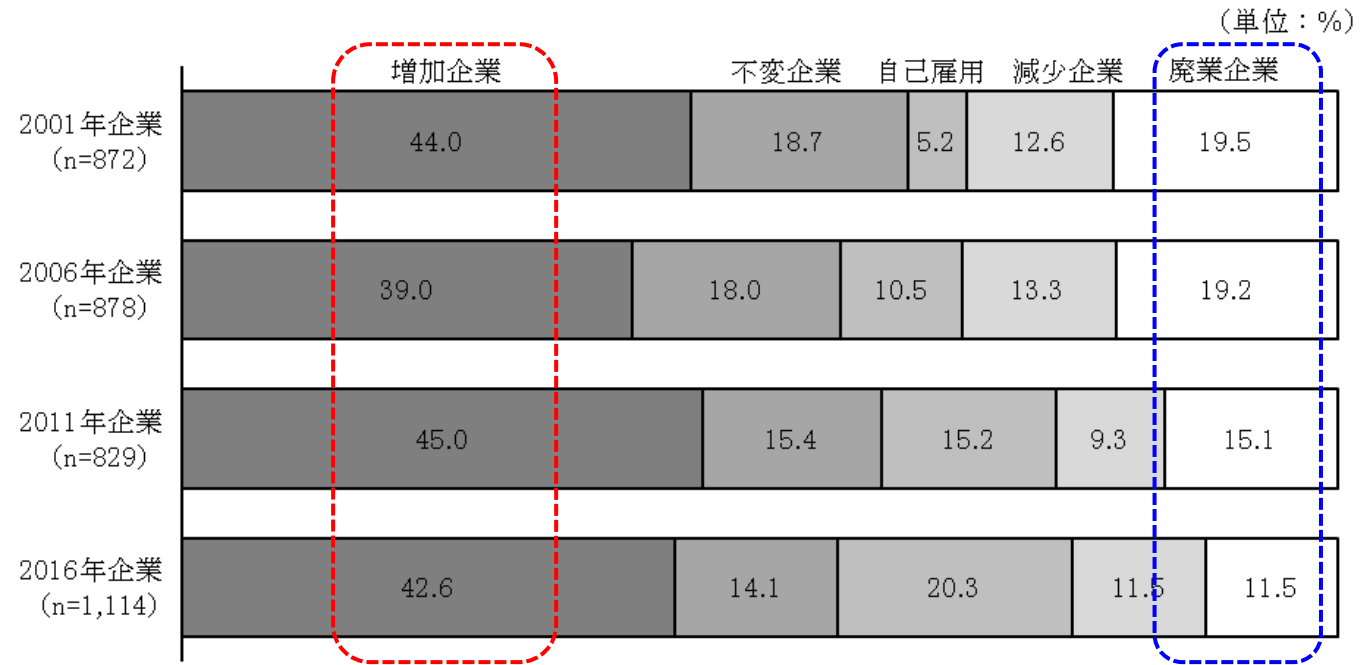
資料：日本政策金融公庫総合研究所「新規開業実態調査」、日本政策金融公庫「創業融資実績データ」

(注) 1 開業時の1企業当たり従業員数は、当該年度の融資先を調査対象としている翌年度の新規開業実態調査の値を使用。
2 従業員数は「経営者本人」「家族従業員」「常勤役員・正社員」「パートタイマー・アルバイト」「派遣社員・契約社員」の合計。

2 創業支援：5年間の従業員増減による新規開業企業の分類

- 従業員を増やしている新規開業企業は一部。5年以内に廃業する新規開業企業も存在。

- 開業時から開業5年目までの従業員数の増減状況によって新規開業企業を分類すると、**増加企業は約4割**、**廃業企業は1割から2割**。



資料：日本政策金融公庫総合研究所「新規開業パネル調査」（スライド11も同じ）

(注) 開業1年目から開業5年目まで連続して回答した企業（存続企業）と廃業前年まで従業員数をすべて回答している企業（廃業企業）について集計。各企業の定義は次のとおり。

増加企業：存続企業のうち、開業5年目の従業員数が開業時の従業員数と比べて増加している企業

不変企業：存続企業のうち、開業5年目の従業員数が開業時の従業員数と同じ企業（自己雇用を除く）

自己雇用：存続企業のうち、開業5年目と開業時の従業員数が1人の企業

減少企業：存続企業のうち、開業5年目の従業員数が開業時の従業員数と比べて減少している企業

廃業企業：廃業した年の前年の調査までの従業員数をすべて回答している廃業企業

2 創業支援：増加企業の特徴

- 増加企業となりやすいのは**マネジメント経験がある、開業費用が多い、事業内容に新規性がある**場合など。
- ただし、**女性、直前の職業が法人代表・役員、開業時法人、事業内容に新規性がある**場合は廃業企業にもなりやすい。
- 斯業経験や開業費用が不足している**と廃業しやすい。

被説明変数：増加企業=4 不変企業=3 減少企業=2 廃業企業=1		順序 プロビット モデル	多項プロビットモデル (基準：不変企業)		
			増加企業	減少企業	廃業企業
開業時の年齢	29歳以下	(基準)	(基準)	(基準)	(基準)
	30歳代				
	40歳代	---	---		
	50歳代	---	---		
	60歳以上	---	---		
女性ダミー			+	++	+++
斯業経験ダミー		+++			---
最終学歴	中学・高校	(基準)	(基準)	(基準)	(基準)
	専修・各種学校等	+		-	---
	大学・大学院	++	+		
	その他				
開業直前の職業	法人代表・役員		++	++	+
	正社員（管理職）		++		
	正社員（管理職以外）	(基準)	(基準)	(基準)	(基準)
	非正社員	-			
その他					
開業時法人ダミー		+++	+++	+	+++
開業費用（百万円）		+++	++		---
事業内容の新規性ダミー			++		+++
観測数		2,864	2,864		

(注) 1 - はマイナスの影響を、+ はプラスの影響を示し、符号の数は有意水準（三つは1%、二つは5%、一つは10%）を示す。
 2 自己雇用を除いて推定。
 3 業種と企業群の結果は記載を省略。

2 創業支援：求められる取り組み

- ・雇用の創出には増加企業を増やすことが重要。ただし、企業数維持の観点からは、開業した企業が廃業しないようにする取り組みも欠かせない。
⇒ 斯業経験が乏しい創業者や開業資金が少ない企業の支援
- ・創業は都市部で多く地域では少ない。地域で創業を増やすための手立てが求められる。
⇒ 移住創業の支援
- ・日本は創業希望者が少ない。創業への関心を高めることが必要。
⇒ 創業マインドの醸成
 - ✓ 高校生ビジネスプラン・グランプリ
 - 2024.1.7に第11回の最終審査会を開催
 - 応募プラン数 5,014 件（応募校数 505 校、応募者数12,449人）

- 1 将来推計
- 2 創業支援
- 3 事業承継支援**
- 4 課題の整理

3 事業承継支援：事業承継の意向

- 後継者が決まっている「**決定企業**」と事業承継の意向はあるが後継者が決まっていない「**未定企業**」の割合は**低下**。

- 自分の代で事業をやめるつもりである「**廃業予定企業**」は**上昇**。

- 廃業予定企業は**6割**近くに達し、中小企業の廃業の問題は深刻化。

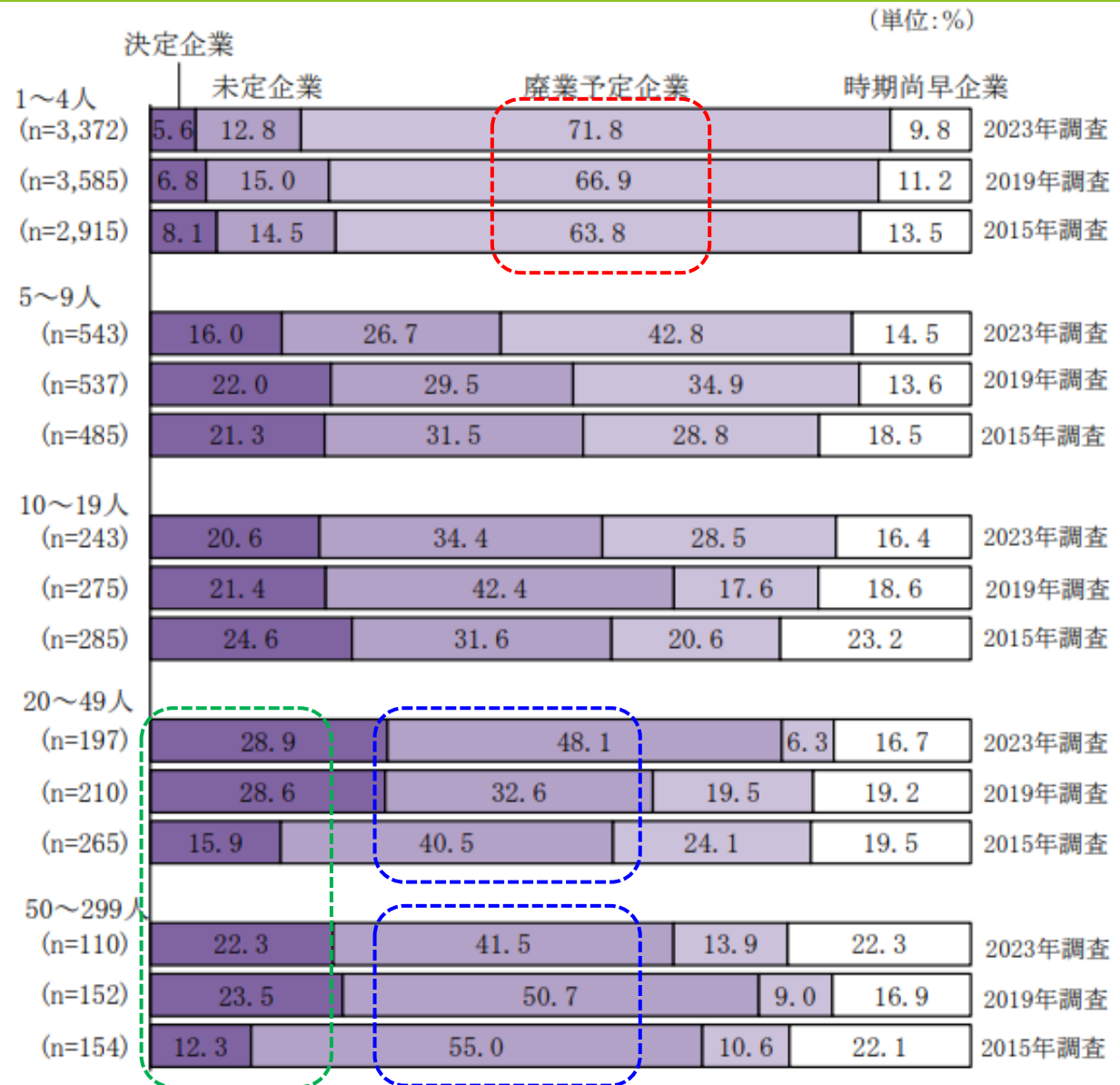
(単位:%)

分類	アンケートの回答による定義	2023年調査 (n=4,465)		2019年調査 (n=4,759)		2015年調査 (n=4,104)					
決定企業	後継者は決まっている (後継者本人も承諾している)	10.5		12.5		12.4					
未定企業 [事業承継の意向はあるが、後継者が決まっていない企業]	後継者は決まっていない	後継者にしたい人はいるが本人が承諾していない		3.3		5.1		3.4			
		後継者にしたい人はいるが本人がまだ若い		4.8		4.6		6.0			
		後継者の候補が複数おり誰を選ぶかまだ決めかねている		20.0		22.0		21.8		3.5	
		現在後継者を探している		7.7		7.6		7.7			
		その他		1.3		2.0		1.2			
		自分の代で事業をやめるつもりである		57.4		52.6		50.0			
廃業予定企業	自分の代で事業をやめるつもりである	57.4		52.6		50.0					
時期尚早企業	自分がまだ若いので今は決める必要がない	12.0		12.9		15.9					

資料：日本政策金融公庫総合研究所「中小企業の事業承継に関するインターネット調査」（スライド18まで同じ）
 (注) ウェイト付け後の集計結果（スライド18まで同じ）。

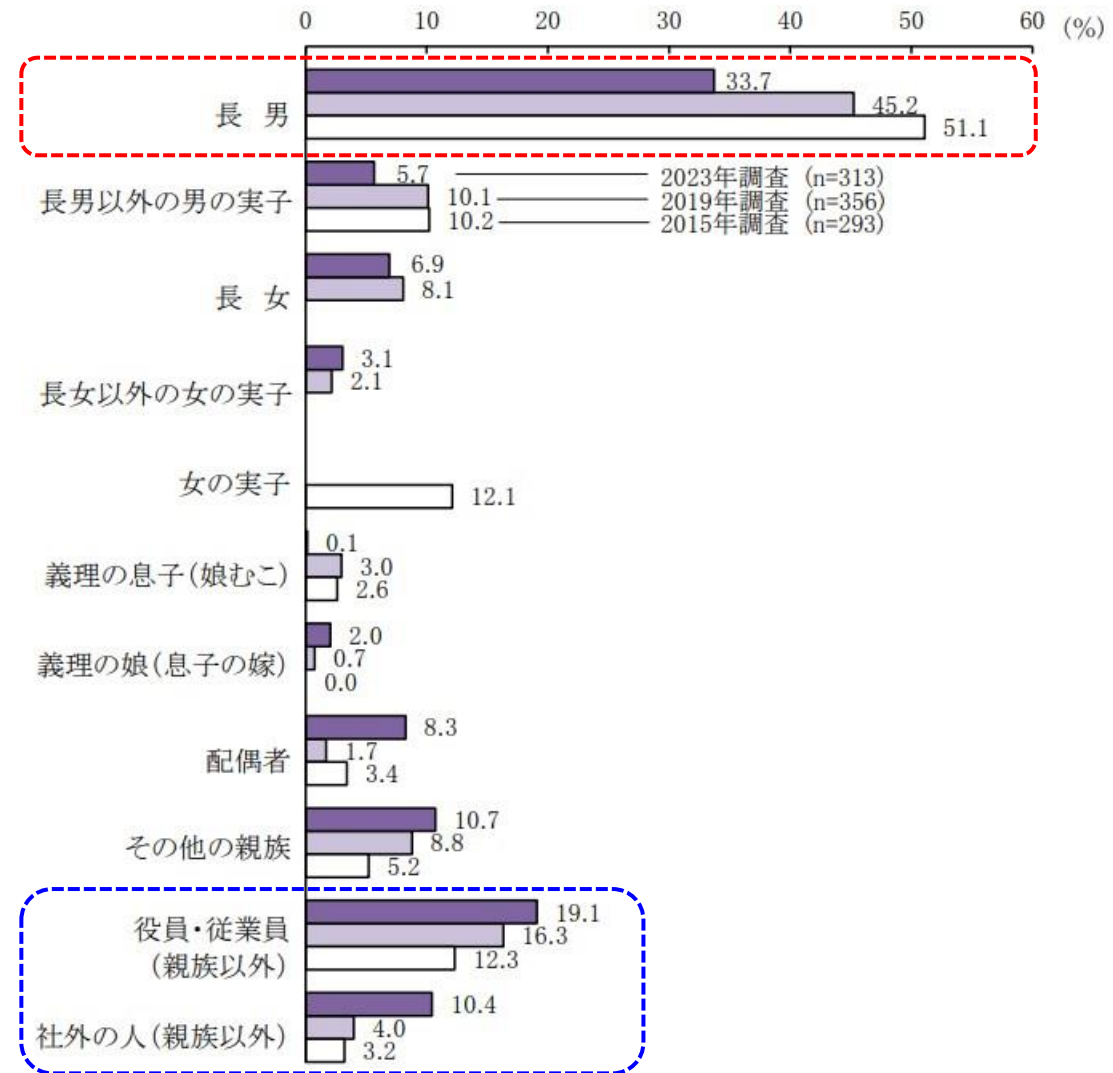
3 事業承継支援：従業員規模別の事業承継の意向

- ・ **廃業予定企業**は、従業員規模が特に小さい企業が多い。
- ・ **未定企業**は、従業員規模が大きい企業が多い。
- ・ 20人以上の規模では**決定企業**の割合が上昇。



3 事業承継支援：後継者候補の変化

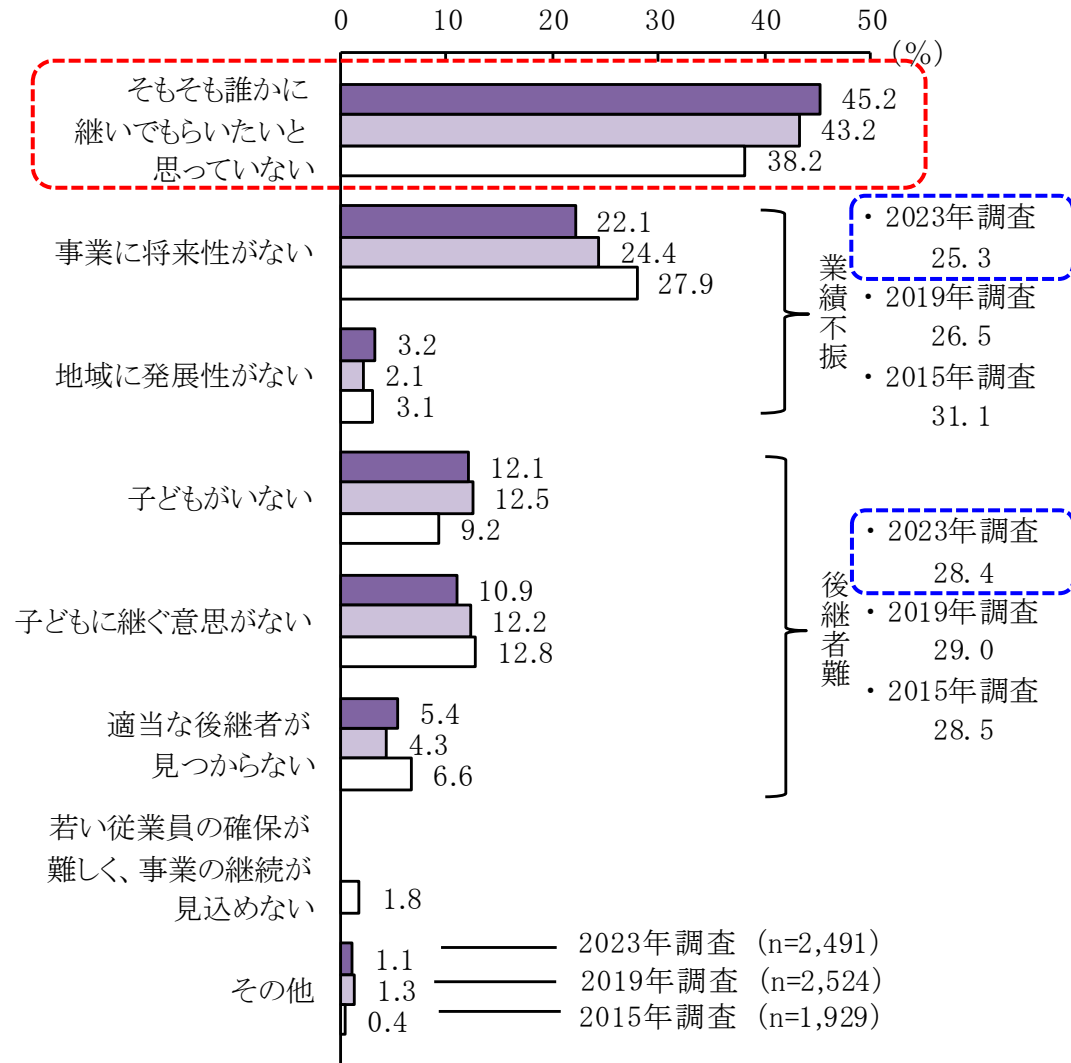
- 決定企業の後継者候補は、依然として「長男」が多いが、その割合は低下。「長男以外の男の実子」も低下。
- 「役員・従業員（親族以外）」と「社外の人（親族以外）」の割合は上昇。



(注) 1 決定企業に後継者候補を尋ねたもの。
2 2015年調査では、「長女」「長女以外の女の実子」を合わせて「女の実子」として尋ねている。

3 事業承継支援：廃業予定企業の廃業理由

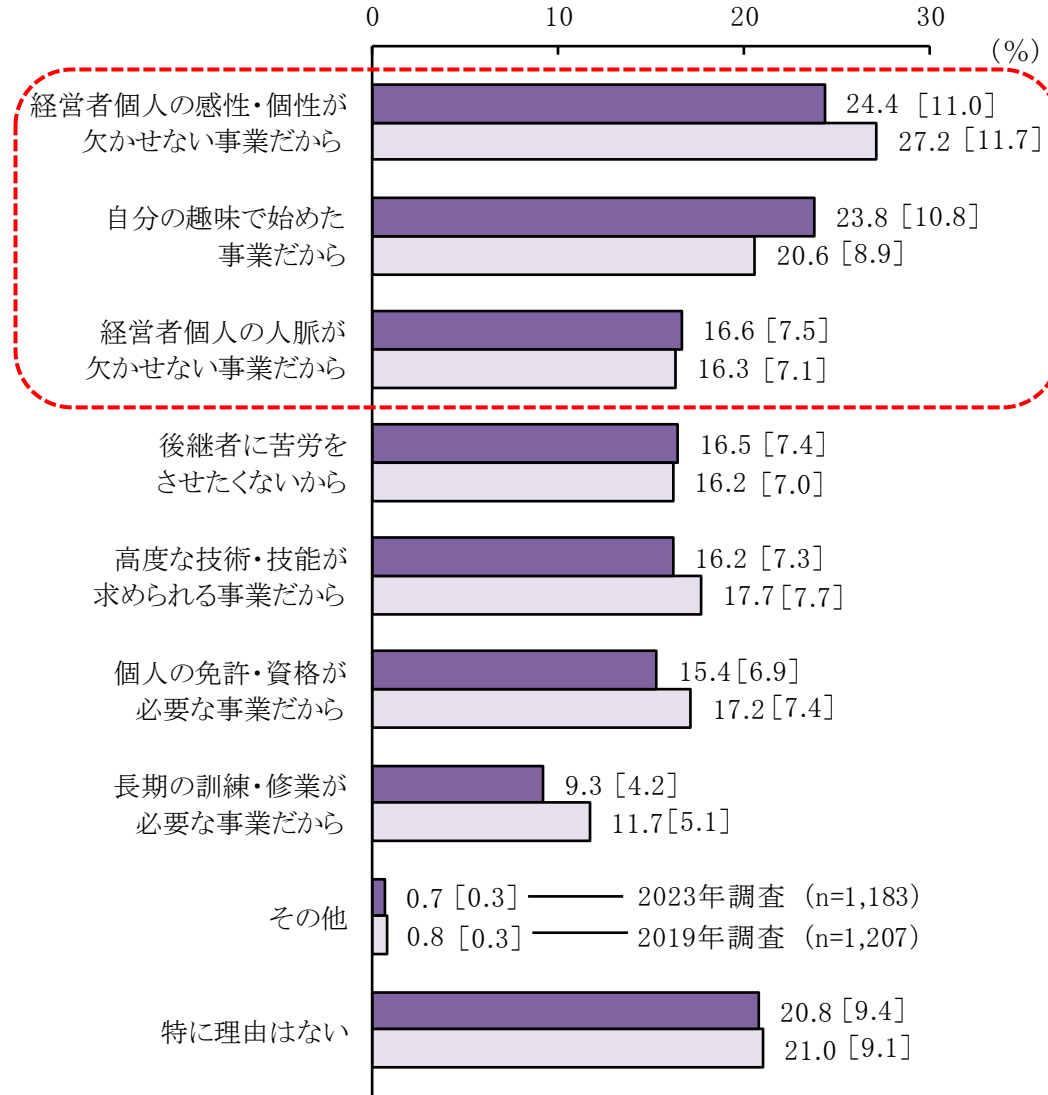
- 廃業予定企業は、**もともと承継するつもりがない企業が多い。**
- 「**業績不振**」に該当する理由は計**25.3%**、
「**後継者難**」に該当する理由は計**28.4%**となっている。



(注) 1 廃業予定企業に尋ねたもの。
2 2019年調査と2023年調査では「若い従業員の確保が難しく、事業の継続が見込めない」に対応する選択肢が存在しない。

3 事業承継支援：承継するつもりがない理由

- ・ 属人的な資質や人脈などは引き継がせられない。同等の資質をもった後継者を探すのは容易ではなく、承継しないと考える経営者が多いのではないか。
- ・ 規模が小さい企業は、生業（生活するための仕事）ととらえているケースがある。収入を確保する必要があったり、経営が生きがいとなっていたりするケースでは、承継の意識が希薄な可能性がある。



(注) 1 廃業予定企業のうち、廃業理由として「そもそも誰かに継いでもらいたいと思っていない」と回答した企業に尋ねたもの。
2 [] 内は2023年調査と2019年調査それぞれの廃業予定企業全体に対する割合。

3 事業承継支援：求められる取り組み

- ・ 親族外承継は増えている。従業者規模が大きい未定企業に対しては、役員・従業員や事業の譲渡・売却など、親族以外への承継を後押し。
 - ⇒ 経営者の個人保証の免除、承継相手の紹介
 - ✓ 事業承継マッチング支援
 - 2023年上半期の申込実績は2,874件（譲渡希望957件、譲受希望1,917件）
引き合わせは328件、成約実績は52件
 - 成約案件（累計117件）の2割は、創業希望者への承継（継ぐスタ：事業を受け継いでスタートする創業形態）
- ・ 廃業予定企業に対しては、まずは承継を意識してもらうことが必要。廃業が避けられない場合でも、顧客や従業員、設備などを他者に引き継いでもらい地域経済や雇用への影響を抑える。
 - ⇒ 引き継ぎ先の仲介、引き継ぎ時の対価の算定
 - 経営者の能力（経営経験）の活用

- 1 将来推計
- 2 創業支援
- 3 事業承継支援
- 4 課題の整理

4 課題の整理：求職・求人ニーズからみた課題

		求職ニーズ	
		少ない	多い
求人ニーズ	少ない	<p>【地域経済の維持・発展】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 地域振興 求職ニーズ、求人ニーズを生み出すことが肝要 	<p>【雇用機会の創出】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 既存企業の成長 新市場進出、海外展開など ・ 新規企業の創出 創業、企業誘致など ・ 地域外の企業での就労 テレワーク、出稼ぎなど
	多い	<p>【労働力の確保】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 就労者の就労時間増加 正社員登用、副業・兼業など ・ 非就労者の労働参加 女性、高齢者、障害者、外国人など ・ 地域外の人材の活用 移住（UIターン）、副業人材など 	<p>【ミスマッチの解消】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 人材の育成 リカレント教育、リスキリングなど ・ 柔軟な働き方、多様な働き方 ・ 賃上げ

4 課題の整理：支援側に求められる取り組み

- ・ 個人や企業の状況はさまざまで、課題や解決策は異なる
⇒それぞれのニーズや課題を踏まえた解決策の提示。
課題解決の選択肢は多い方がよい。
- ・ 問題の根本を解決しなければ状況は変わらない
⇒問題の背景は多様であり、単独の組織では解決が困難なことも。
ほかの組織と連携して事に当たる必要がある。
- ・ 問題はすでに顕在化している
⇒拙速でもよいから、まずは支援を実施する。
そのうえで支援内容や周知ルートの改善・充実を図っていく。

4 課題の整理：企業に求められる取り組み

- 支援を十分に活用できていない
⇒待ちの姿勢では有用な情報は手に入らない。
取り組みに合わせて支援をうまく活用する。
- 就労条件は大企業に劣る中小企業が大多数
⇒自社が提供できる（就労に関する）魅力を見出す。
さらに、その魅力をうまく求職者に伝えなければならない。
- 企業側が自ら制約を設けている面も
⇒常識や習慣が取り組み実施の制約になっていないか。
柔軟な対応こそ中小企業の強み。