経済産業省

令８．１０．９
証　８　－　２

事業承継税制の効果分析

2026年10月

中小企業庁事業環境部財務課

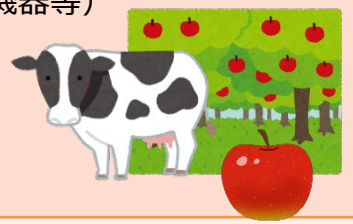
事業承継税制の概要

- **法人版事業承継税制**は、一定の要件のもと、非上場株式等に係る**贈与税・相続税の納税を猶予する制度**。
- **10年間限定（2027年末まで）の時限的な措置**として、**猶予対象株式数の上限を撤廃**するとともに、**猶予割合が贈与税・相続税ともに100%**となっている。
- **個人版事業承継税制**は、**10年間限定（2028年末まで）で、多様な事業用資産の承継に係る相続税・贈与税を100%納税猶予する措置**。
- **法人版（特例措置）を活用するためには、2027年9月末までに特例承継計画の申請が必要**。

法人版事業承継税制

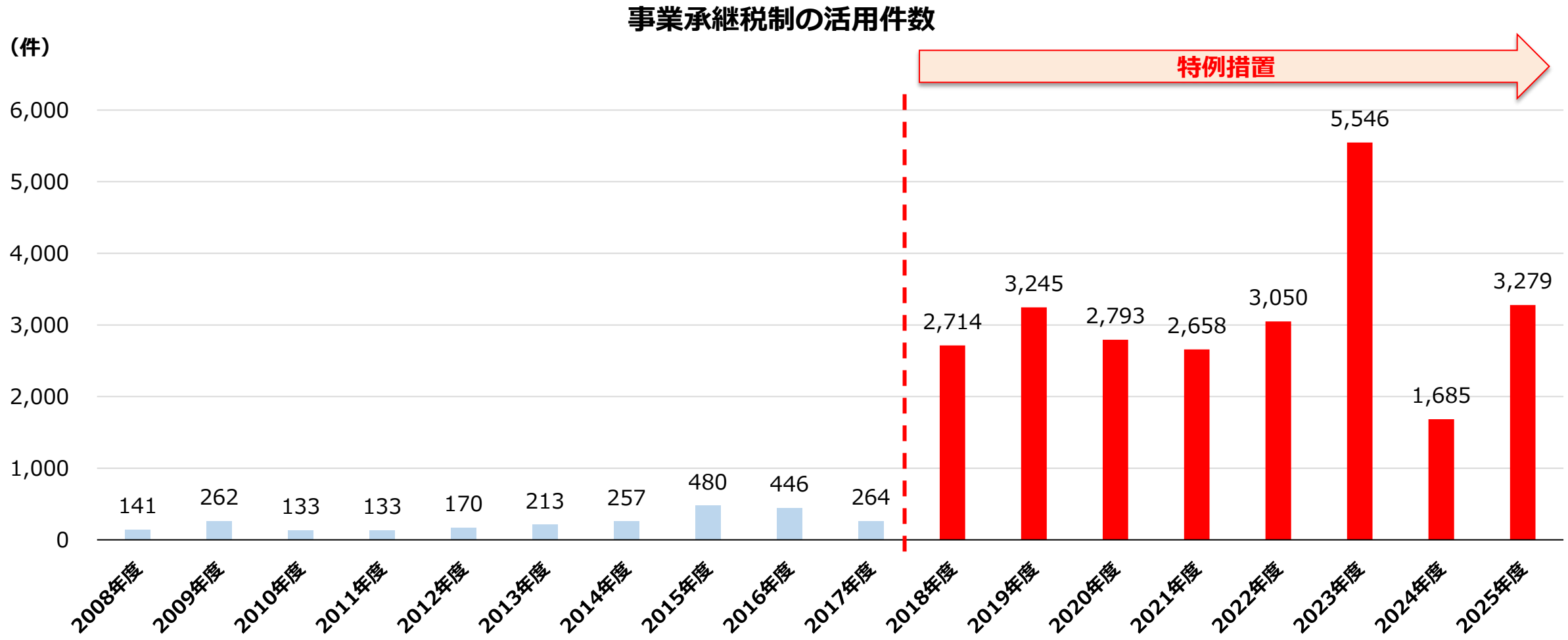
	一般措置	特例措置 （時限措置）
猶予対象株式数	総株式数の最大2/3まで	上限なし
適用期限	なし	10年以内の贈与・相続等 （2027年12月31日まで） 2027年9月末までの計画申請が必要
猶予割合	贈与税　100% 相続税　80%	贈与税・相続税ともに 100%
承継方法	複数株主から 1名の後継者に 承継可能	複数株主から 最大3名の後継者に承継可能
雇用確保要件	承継後5年間 平均8割の雇用 維持が必要	未達成の場合でも 猶予継続可能に

個人版事業承継税制

	特例措置 （時限措置）
対象資産	事業を行うために必要な多様な事業用資産 ・土地・建物 （土地は400㎡、建物は800㎡まで） ・機械・器具備品 （例：工業機械、パワーショベル、診療機器等） ・車両・運搬具 ・生物（乳牛等、果樹等） ・無形償却資産（特許権等） 等 
適用期限	10年以内の贈与・相続等 （2028年12月31日まで） 2028年9月末までの計画申請が必要
猶予割合	贈与税・相続税ともに 100%

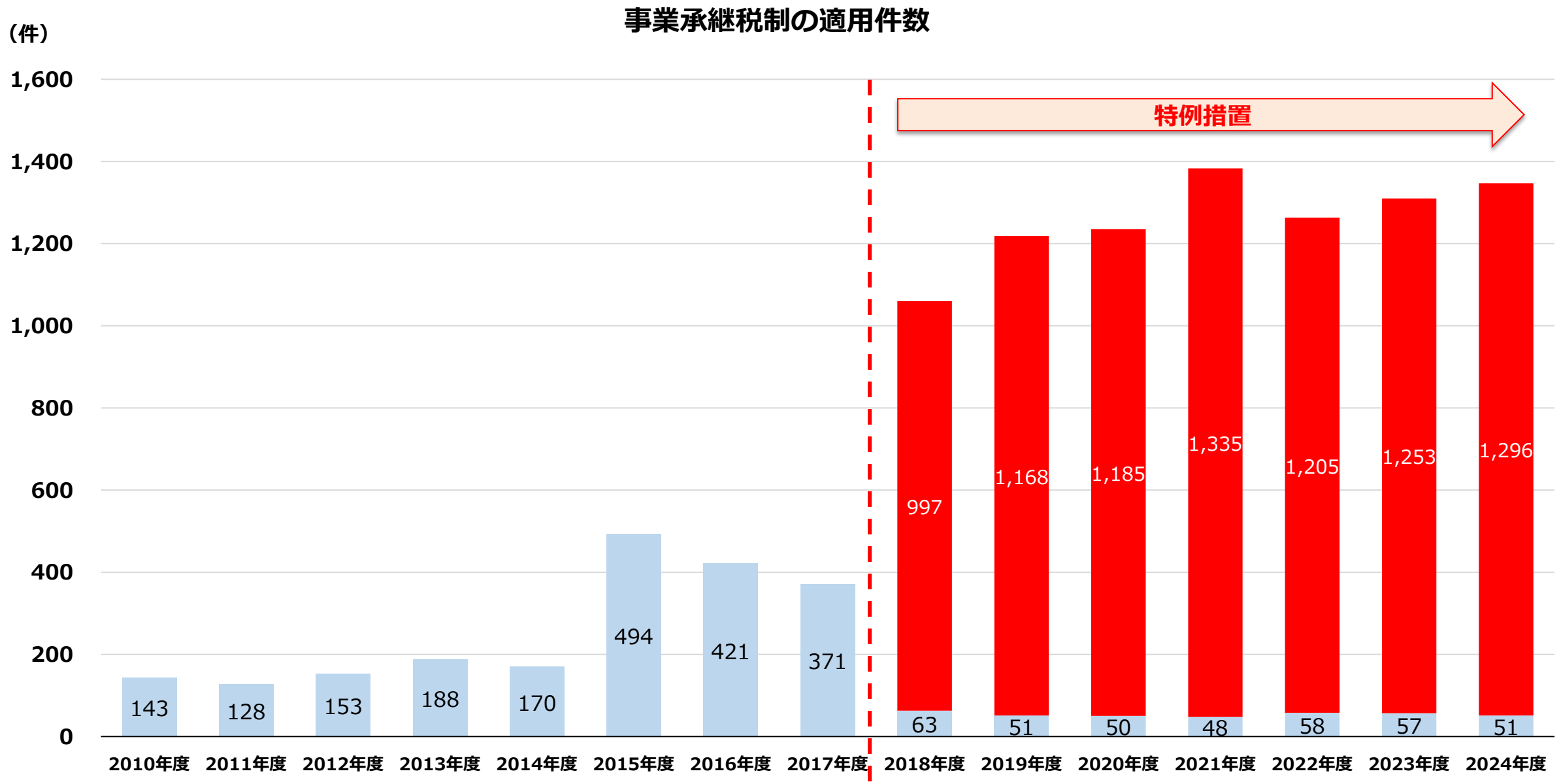
事業承継税制の認定状況

- **法人版事業承継税制**について、一般措置については、平均250件／年程度の活用件数であったが、2018年に特例措置が創設されて以降、2020年度～2022年度はコロナ禍の影響で落ち込んだものの、**平均約3,000件／年の特例承継計画の提出**がなされている。



※法人版について、2017年度以前は認定件数、2018年度以降は特例承継計画の確認件数をカウント。（2026年３月末時点集計）

事業承継税制の活用状況（適用件数）



※国税庁　統計年報より

事業承継税制の潜在活用層

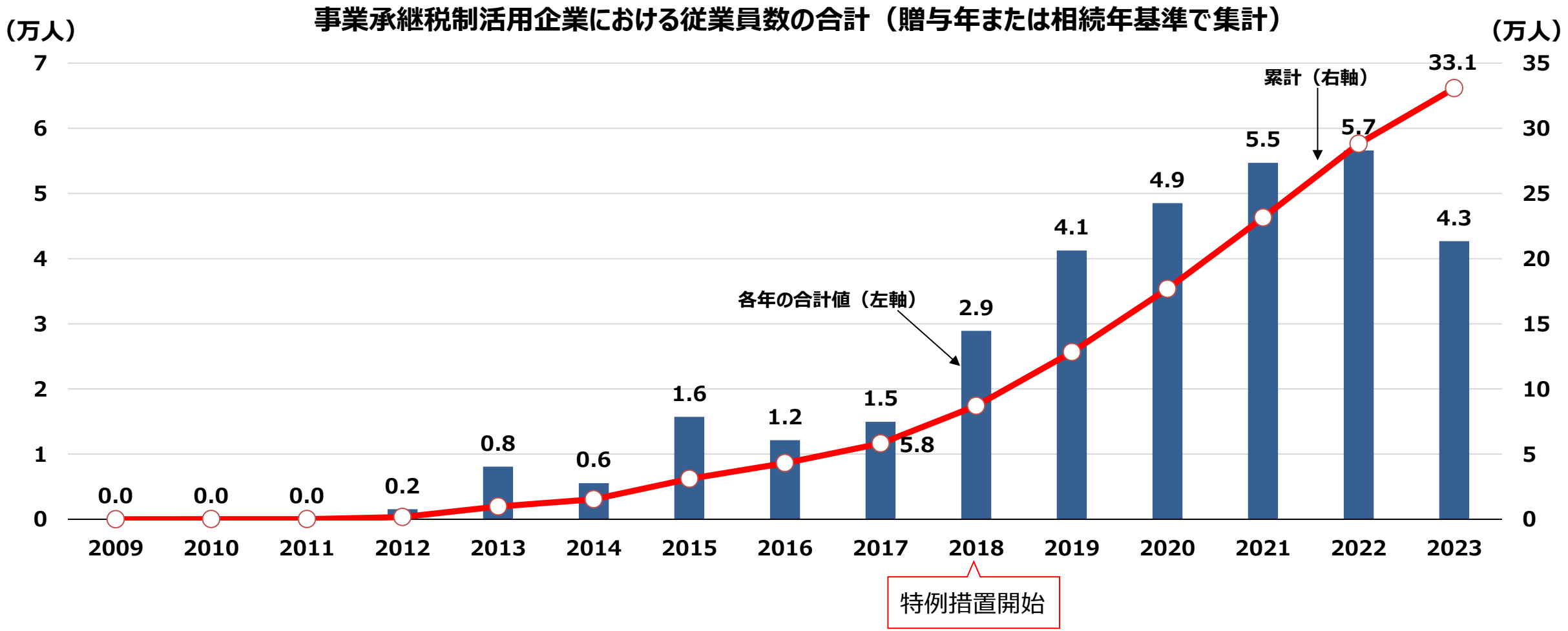
- **法人版事業承継税制を潜在的に活用する可能性の高い者**（経営者年齢60歳以上の親族内承継希望者で株価1億円以上）は、2018年時点で12.5万社程度存在しており、10年間で承継が実施されると仮定すると、**年間1.2万社程度の潜在利用層**が存在していたと推計される。特例承継計画の提出件数が年平均3千件程度であるため、**潜在利用層の4分の１程度が活用している**。**2024年においても同程度の潜在利用層が存在しており、引き続き活用が見込まれる**。

	2018年	2024年
①中小企業数（法人）	146万社	168万社
②うち経営者年齢60歳以上	83万社 （53%）	89万社 （57%）
③うち親族内承継希望者	33万社 （4割）	31万社 （3.5割）
④うち株価1億円以上	12.5万社 （38%）	11.7万社 （38%）
年間活用件数 （10年でストック解消と仮定）	12,500社	11,700社

（注）①②③は中小企業庁「中小企業実態基本調査」より、それぞれ2018年6月、2024年6月時点のデータ。③については、同調査において親族内承継の意向がある者が33.7%（2018年6月）、28.4%（2024年6月）となっている一方、未定の者が40.1%（2018年6月）、46.6%（2024年6月）存在。最終的に親族内承継を希望する者が未定との回答の者から一定生じると仮定し、親族内承継希望者を4割（2018年）、3.5割（2024年）と仮定。④は東京商工会議所「事業承継に関する実態アンケート報告書」（東京23区内事業者を対象として2023年7月～8月に実施された調査）における資本金規模別の自社の株価に対する設問への回答割合を用いて、中小企業庁「中小企業実態基本調査」における資本金階級別の法人企業数でウエイト付けし算出。

事業承継税制活用の効果（従業員の合計数）

- 事業承継税制の認定時における企業の従業員数について確認すると、**一般措置のみの期間（2009年から2017年)では、約6万人**、**特例措置期間（2018年から2023年）の間においては、約27万人**である。

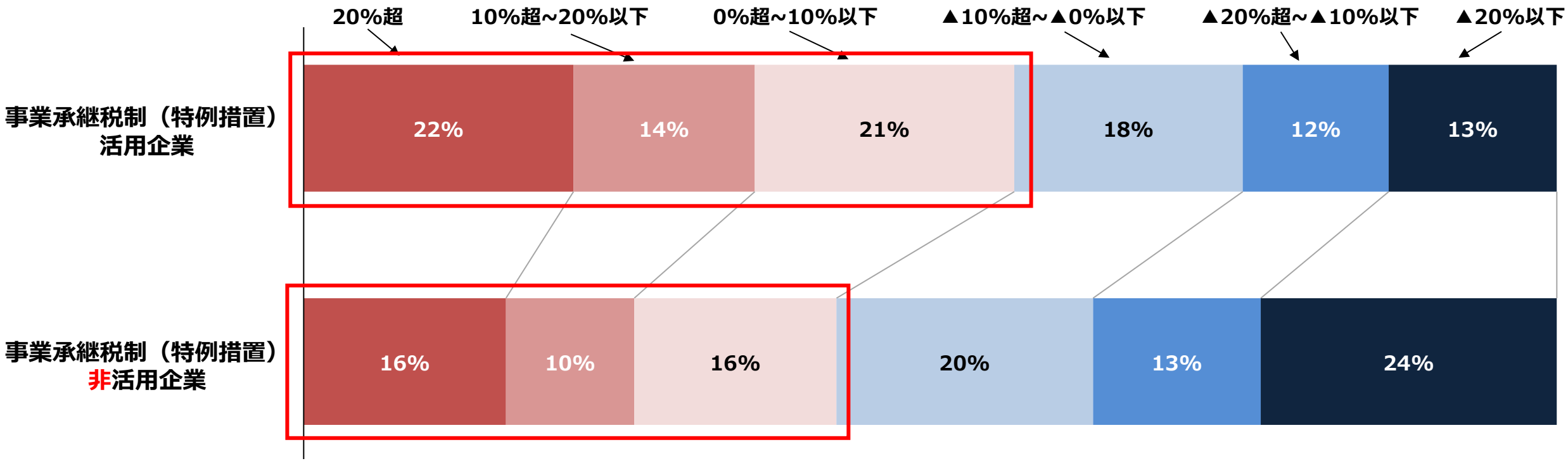


（注）事業承継税制（一般措置・特例措置）活用企業において、各企業における贈与日または相続日時点の従業員数を贈与年または相続年基準で集計している。
（出所）2017年度以前は計画認定件数、2018年度以降は特例承継計画申請件数をカウント。（2024年３月末時点集計）

事業承継税制活用の効果（承継前後における売上成長率）

- 親族内承継において、事業承継税制（特例措置）を活用した事業者は、**事業承継後の売上が増加する傾向**にある。税制活用と、**事業の発展・成長が相関関係にある可能性**が示唆される。

親族内承継前後における売上成長率

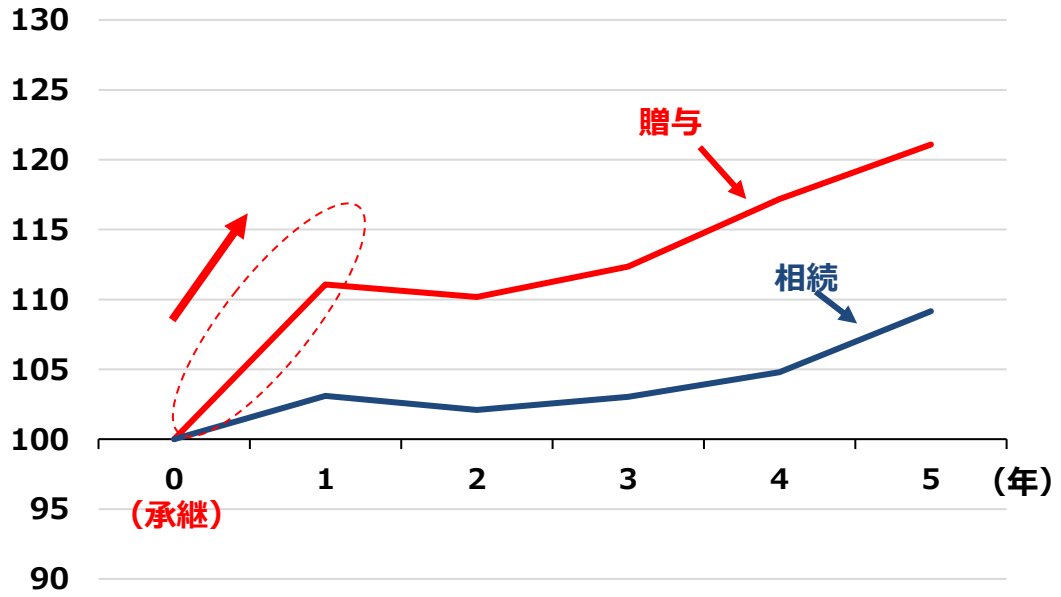


（注）上図：特例承継計画を提出した企業のうち、東京商工リサーチが保有する企業情報から売上高を把握できる企業のみを抽出。贈与年または相続年を基準年とし、基準年の前後各2期における売上高の平均値を算出した上で、その増加率を計算している。N＝850
下図：中小企業実態基本調査を基に、代表取締役社長・取締約社長が創業者からその親族へ変更になった企業のみを抽出した上で、特例措置活用事業者を除いている。事業承継年を基準年として、前後各２期分の売上高の平均値を算出した上で、その増加率を計算。ただし、ただし、取得できる売上高が前後各1年分に限られた場合は、１年分の数値を採用。N=254
上図・下図ともに、増加率＝｛（基準年の＋1年目と＋2年目の売上高平均値）-（基準年の▲2年目と▲1年目の売上高平均値）｝/ （基準年の▲2年目と▲1年目の売上高平均値） としている。
（出所）東京商工リサーチ、中小企業庁「中小企業実態基本調査」を基に作成

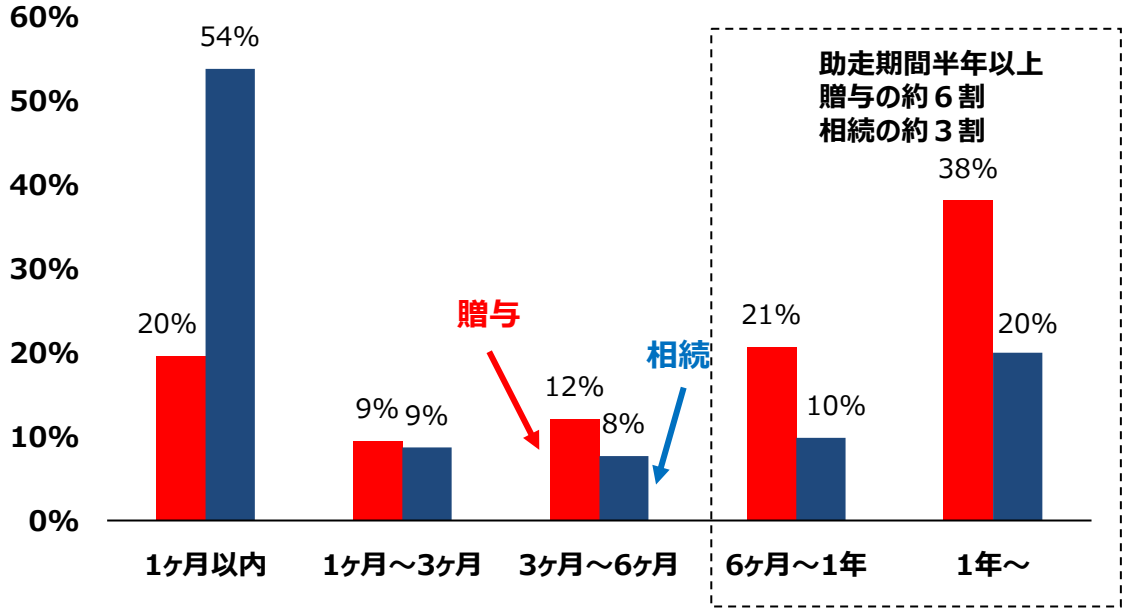
事業承継税制活用の効果（贈与と相続の差）

- 承継時点（贈与・相続）を基準とし、その後５年間の売上高の推移を見ると、**贈与による承継のほうが増加率が高くなっており、特に承継後１年目から顕著に伸びている**。
- また、特例承継計画の提出から実際の承継までの期間（以下、「助走期間」という。）を比較すると、**贈与による承継の約６割の企業は、半年以上の助走期間を経て承継を実施しており、このことも承継直後の成長にプラスの影響を与えている**と推察される。

売上高の増加率平均 （承継時の売上高＝100）（注１）



特例承継計画提出から認定申請までの期間（構成比）（注２）

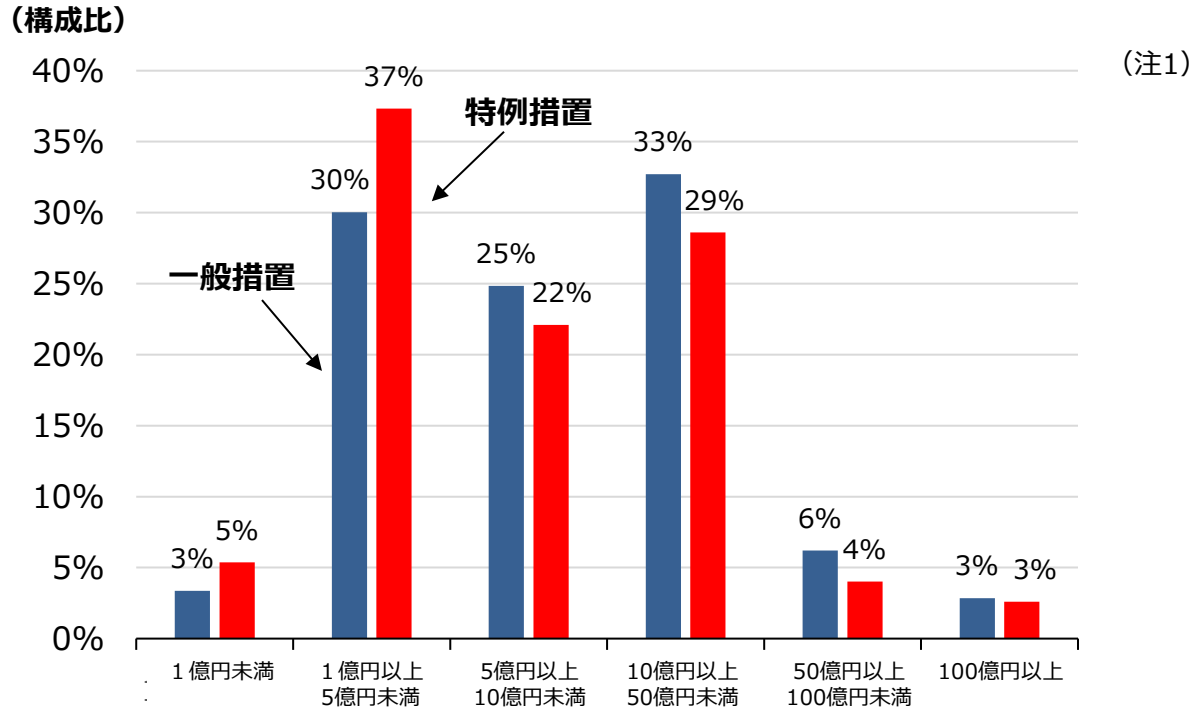


（注１）法人版事業承継税制特例措置の活用事業者（2025年1月末時点）のうち、東京商工リサーチが保有する企業情報データベースから連続５期分の財務データを付与できる企業を対象に分析。
（注２）法人版事業承継税制特例措置の活用事業者（2025年3月末時点）のうち、第一種のみを個者ベースで集計
（出所）中小企業庁・東京商工リサーチにて集計・作成

事業承継税制の活用企業の現状

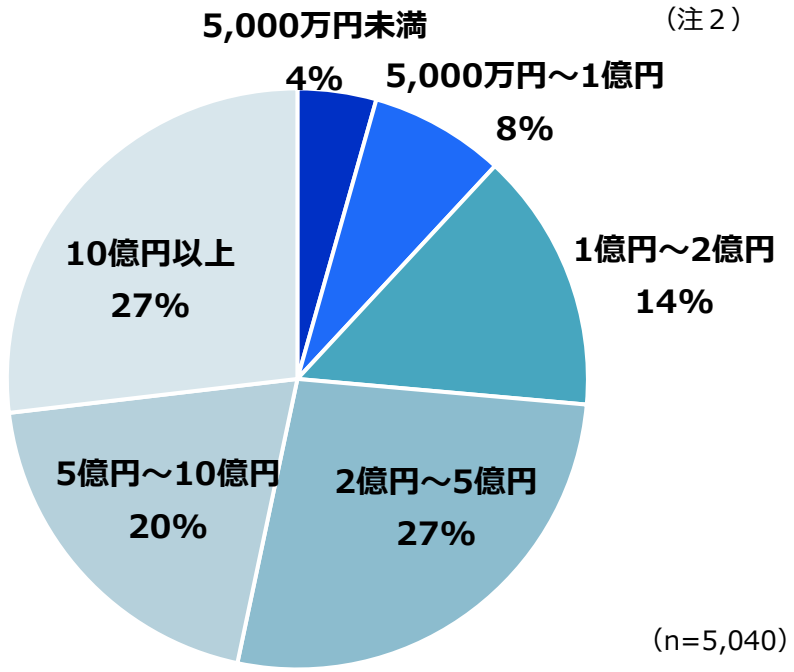
- 事業承継税制を活用する企業は、中小企業の中でも売上高や純資産が比較的大きく、一般的に、**設備投資や人的投資によってさらなるスケールアップが期待されるような性質を備えている**と考えられる。

本税制活用企業における売上規模別構成比（贈与）



（注1）

本税制活用企業における純資産規模別構成比（贈与）



（注２）

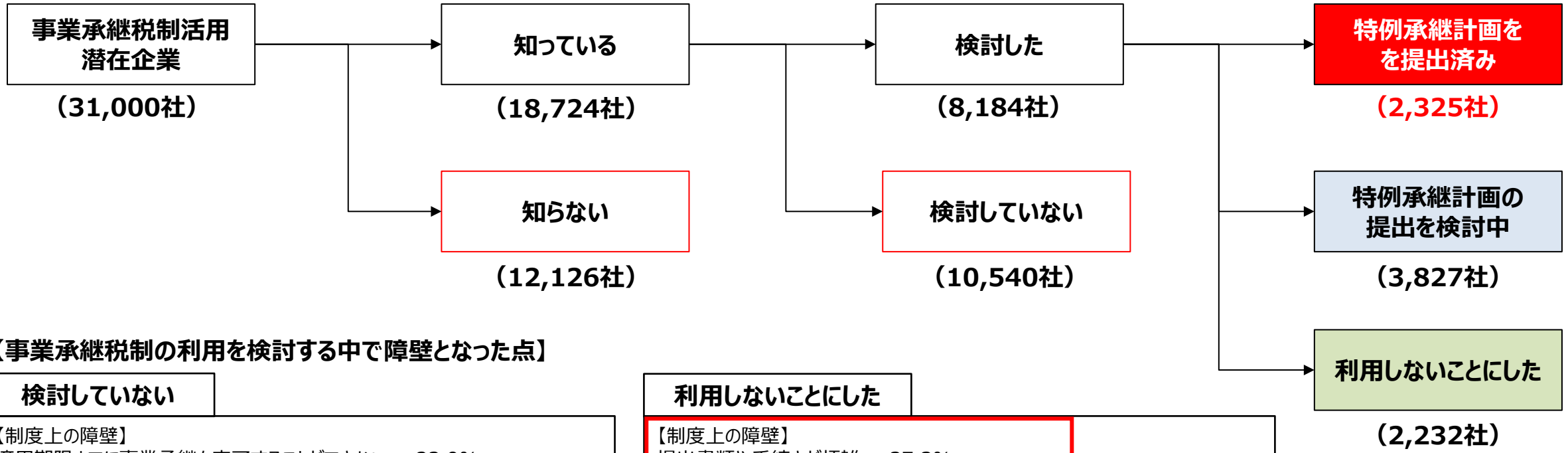
（n=5,040）

（注１）法人版事業承継税制特例措置の活用事業者（2025年2月末時点贈与税認定中）のうち、第一種のみを個者ベースで集計。
（注２）法人版事業承継税制特例措置の活用事業者（2025年3月末時点贈与税認定中）のうち、第一種（贈与）のみで集計。
（出所）法人版事業承継税制特例措置の活用事業者より

事業承継税制の潜在活用層

- 事業承継税制活用の潜在層約3.1万社（注）のうち、**事業承継税制を知らない企業は約1.2万社、知っているものの検討していない企業は約1万社存在**すると想定。**制度上の障壁、利用企業側の障壁により、活用企業数が限定的**になっている。

事業承継税制活用潜在企業数と活用までのボトルネック



【事業承継税制の利用を検討する中で障壁となった点】

検討していない

【制度上の障壁】
適用期限までに事業承継を完了することができない･･･23.9%
提出期限までに特例承継計画を提出できない･･･20.3%

【自社の障壁】
後継者候補はいるが、経営者としての人材育成が終わっていない･･･32.9%
現代表者が現役で働けるため、今すぐの事業承継は考えられない･･･22.5%

利用しないことにした

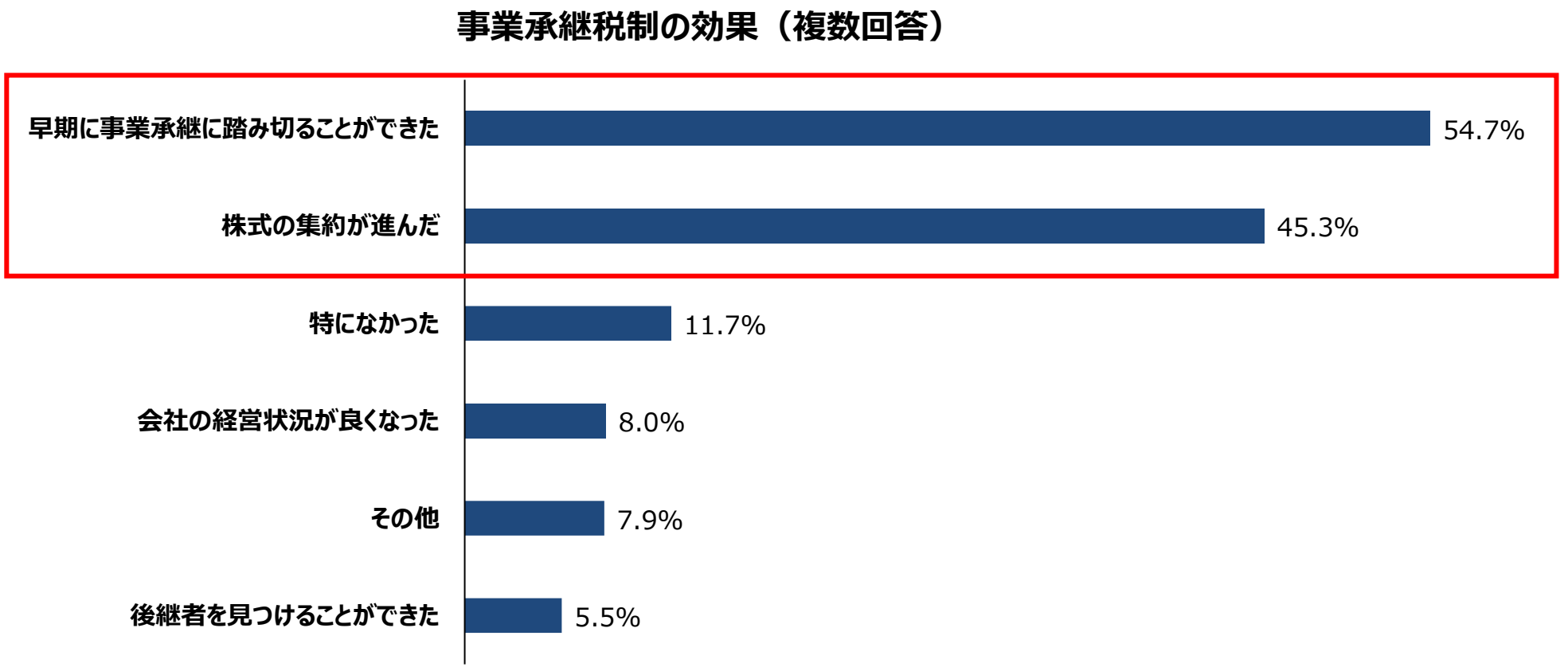
【制度上の障壁】
提出書類や手続きが煩雑･･･37.3%
納税猶予が取り消されるリスクがある･･･23.5%

【自社の障壁】
現代表者が現役で働けるため、今すぐの事業承継は考えられない･･･27.5%
後継者候補はいるが、経営者としての人材育成が終わっていない･･･25.5%

（注）前頁「事業承継税制の潜在活用層」の「③うち親族内承継希望者」31万社を特例措置の適用期限である10年で除して（10年でストック解消されると仮定）年間の親族内承継希望者を算出した上で、東京商工会議所「事業承継に関する実態アンケート報告書」における事業承継税制の利用検討割合の%を乗じている。また、アンケートでは東京23区内の事業者を対象にしている。
（出所）東京商工会議所「事業承継に関する実態アンケート報告書」

事業承継税制活用の効果

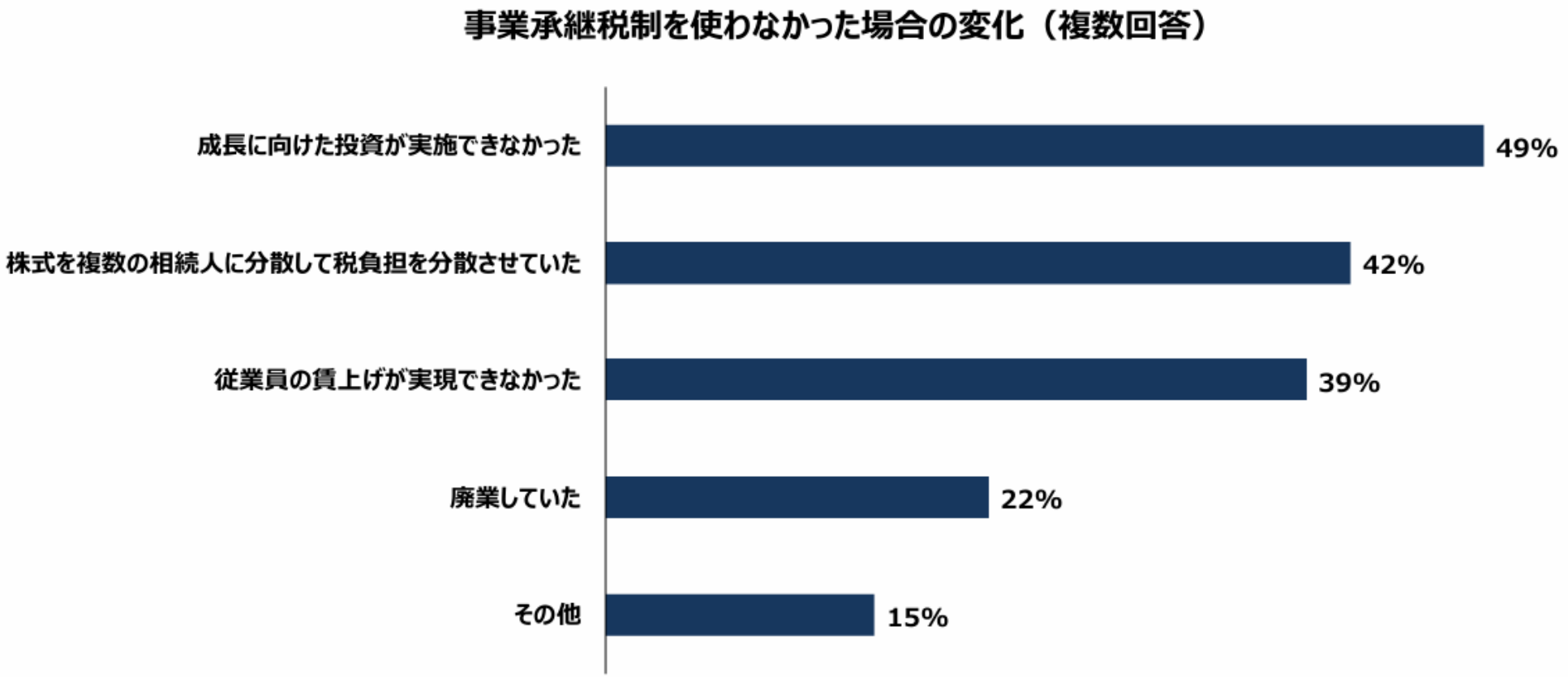
- 事業承継税制特例措置を活用した事業者に対するアンケート結果からは、**「早期の承継」や「株式の集約」が進み**、継続性のある事業の廃業防止（事業継続）という点で、**特例措置の創設時に期待した効果は一定程度実現**されたといえる。



（注）事業承継税制を活用した事業者に対するアンケート調査。調査時期は2025年6月1日～6月30日。N=1,736
（出所）中小企業庁「事業承継税制に関するアンケート調査」

事業承継税制活用の効果

- 仮に事業承継税制を使わなかった場合に事業に生じた変化として、**「成長に向けた投資が実現できなかった」企業は約5割**、**「株式を複数の相続人に分散して税負担を分散させていた」**、**「従業員の賃上げが実現できなかった」企業は約4割**、**「廃業していた」企業は約2割存在**しており、**事業承継税制の効果が示唆**される。

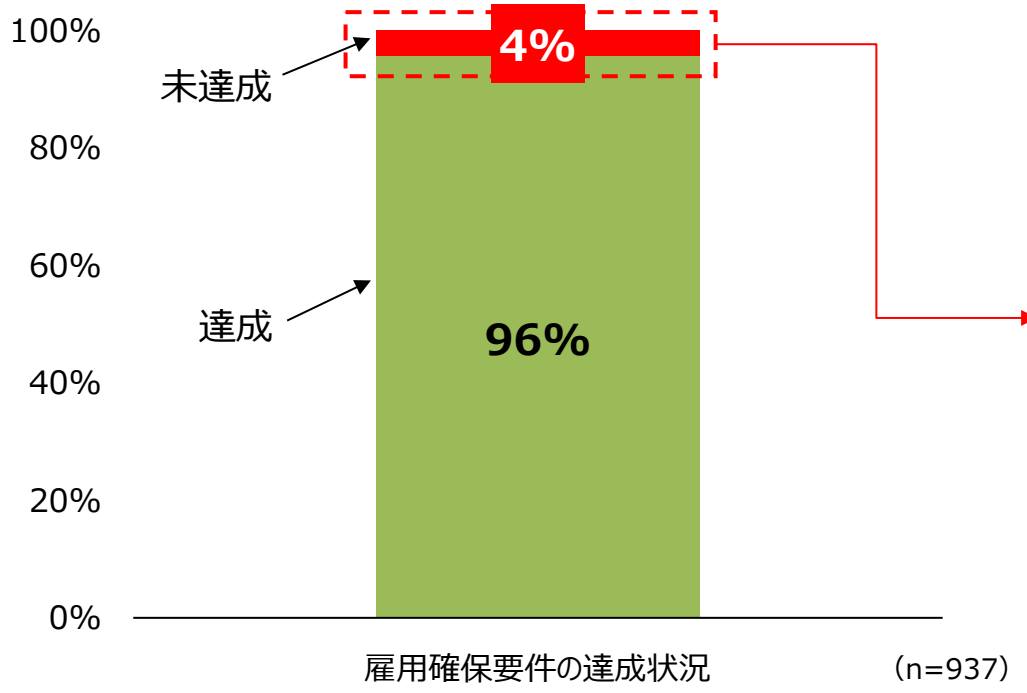


（注）左図：事業承継税制の特例措置活用企業へのアンケート調査。仮に事業承継税制（特例措置又は一般措置含めて）を利用しなかった場合に生じた事業の状況や株主構成に変化が生じたがどうかの質問に対し、「変化が生じた」と回答した企業に、どのような変化が生じたかを質問した。N=809
（出所）中小企業庁「事業承継税制に関するアンケート調査」

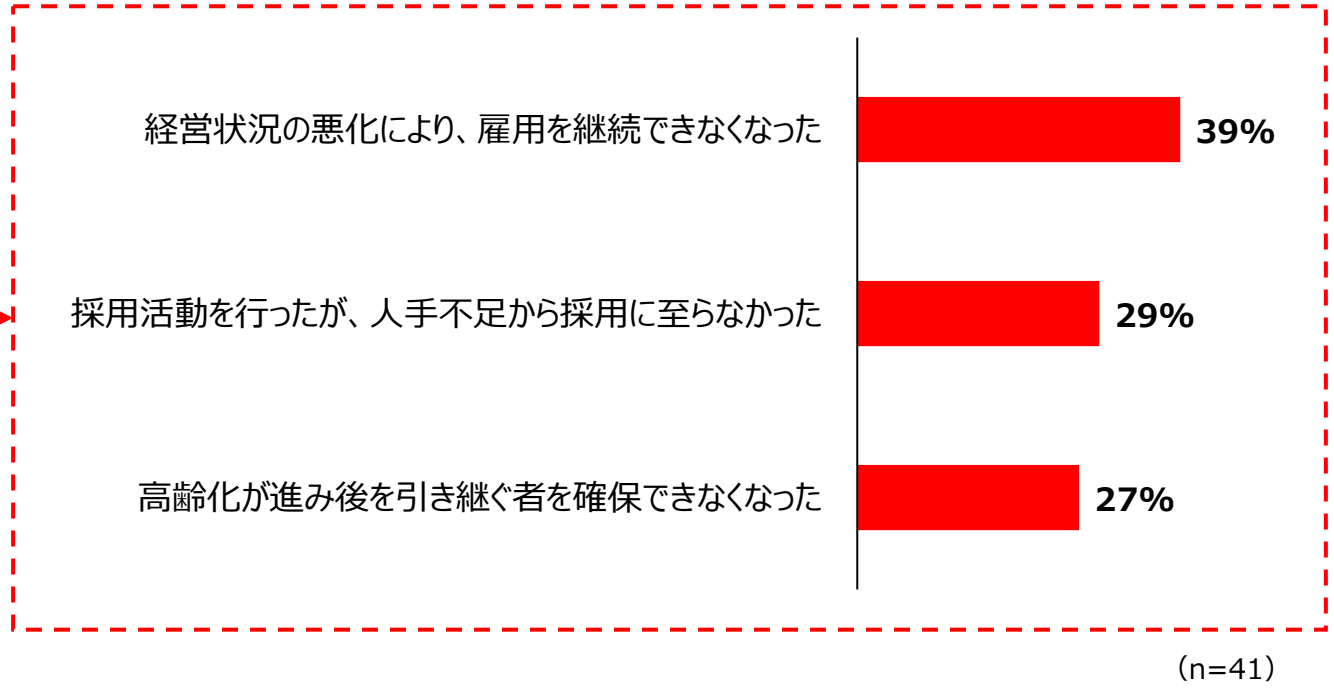
（参考）特例税制活用企業における雇用確保要件の達成状況

- 特例措置においては、雇用確保要件が弾力化され、雇用の8割維持が未達の場合であっても、経営の悪化等の事情がある場合には、猶予の継続が可能となっているが、**同措置活用企業の約96%が雇用確保要件を達成**している。

特例税制活用企業における雇用確保要件の達成状況



雇用確保要件未達成の主な理由

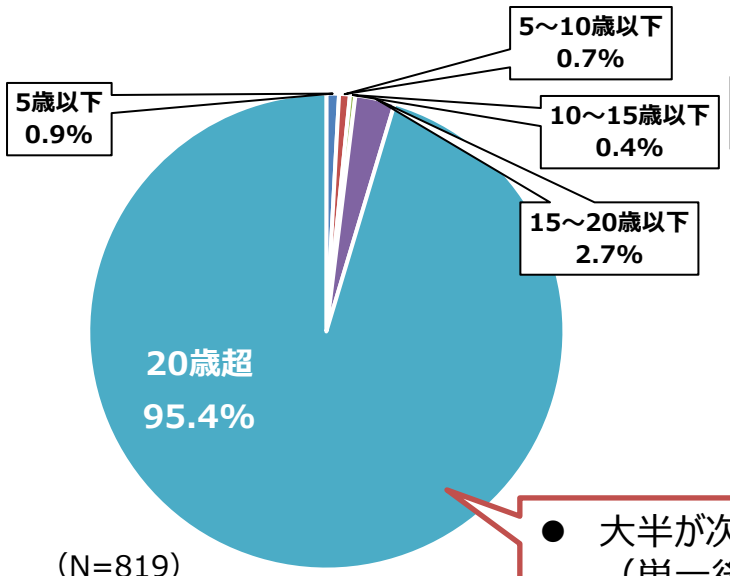


（注）2018年に特例承継計画の認定を受けた企業のうち、税制適用後5年間の従業員数の平均が贈与・相続の時と比べ8割を下回った企業の割合を算出している。
（出所）法人版事業承継税制特例措置の活用事業者より

後継者の人数について

- 複数後継者の実態を調査したところ、**大半のケースは次世代への承継が行われているものの、複数の後継者は兄弟や従兄弟と思われる傾向**が確認された。
- 事業者からは、従来の一般措置から**複数名になったことで活用促進につながった**面がある一方、**後継者間での公平不公平に関するトラブル**の声もあった。

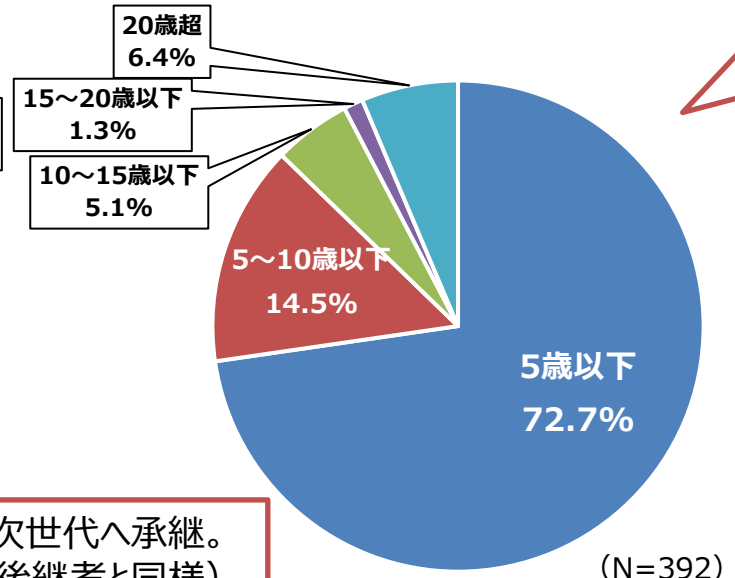
先代経営者と複数後継者との年齢差



（N=819）

- 大半が次世代へ承継。（単一後継者と同様）

複数後継者間での年齢差（注）



（N=392）

- 年齢差が20歳超離れている後継者は6%程度。親子（先代経営者から見たら子と孫）で承継している例は限定的か。
- 約9割は年齢差が10歳以下。兄弟や従兄弟による複数人で承継しているケースが多いか。
- 親族外を含む承継は数件見られた。（3件）

（注）後継者が3名の場合は、後継者年齢の最大値と最小値の差で算出。
（出所）法人版事業承継税制特例措置の活用事業者（2025年1月末時点贈与税・相続税認定中）より

ヒアリング等による声

良かったという声	• 一般措置では、複数人への承継が対象ではなく、後継者の兄弟への承継時の税負担が懸念点であったが、特例措置の創設により複数後継者も対象になったことで兄弟も対象に承継を実施できた。
悪かったという声	• 税制を使いたくないと断られた親族（贈与者）もいて、兄弟間の公平不公平が生じている。

○（参考）複数後継者が対象となった経緯（平成30年度税制改正）

✓ 複数の後継者で経営されている会社の後継者間で税負担の不公平が生じうる。
✓ 特例措置は10年間で中小企業の世代交代を集中的に促進するため、承継の対象範囲を拡大。

令和９年度税制改正に向けた点検結果資料より抜粋

事業承継税制（平成30年度改正において、特例措置を創設）

制度概要	後継者である受贈者・相続人等が、中小企業における経営の承継の円滑化に関する法律の認定を受けている非上場会社の株式等を贈与又は相続等により取得した場合において、その非上場株式等に係る贈与税・相続税について、一定の要件のもと、その納税を猶予し、後継者の死亡等により、納税が猶予されている贈与税・相続税の納付が免除されるもの。
アウトプット	R6適用額　：1,535億円、R6適用件数：1,347件

アウトカム

短期アウトカム（H30年度）	中期アウトカム（適用後5年間）	長期アウトカム（R12年度）
• 措置開始1年後の税制を活用した事業承継率（適用件数÷潜在活用企業数）が7.9%以上。 （状況） → 8.8%と創設時の想定水準超。以降、H31-R6年度はいずれも10%超。	• 承継後5年間の雇用人数平均値が、事業承継時の80%以上。 （状況） → 税制適用者の96%が目標水準を達成。	• 労働生産性が5年で15%向上。（R8年度比） （参考値） → 税制適用者は承継後5年で労働生産性が平均して6.1%向上。

政策効果検証

- 短期は潜在活用企業数対比での適用件数、中長期はH30-H31年度の税制適用企業の承継後の雇用や労働生産性を分析。
  ※中長期はH30-H31年度の税制適用企業2,279者のうち決算情報等を把握できる89者を対象に分析。
- 結果、創設時の想定水準を超える事業存続につながり、96%の企業で雇用維持が認められたことから、円滑な承継という政策効果を示唆。
- 労働生産性は、今般新たに設定した目標（5年で15%向上）対比では未達だが、R3-R7年度の目標であった5年で5%向上は達成。また、税制非適用者の0.1%向上に対し、税制適用者は6.1%向上と水準が高く、一定の政策効果が示された。

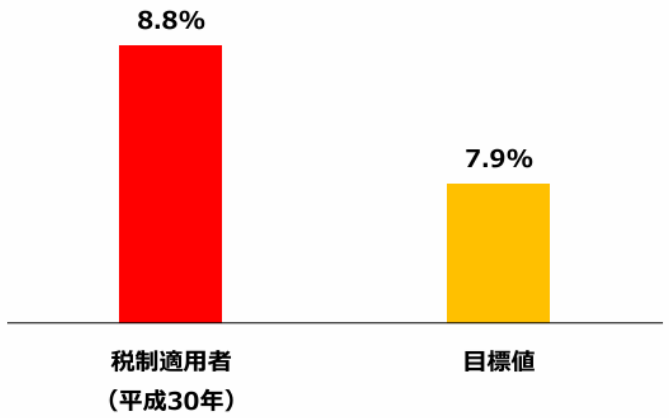
見直しの方向性

「労働供給制約社会における中堅・中小企業の「稼ぐ力」強化戦略」の方針を踏まえ、事業承継を契機として経営改革を実現し、**生産性向上等による「稼ぐ力」の強化に向けて主体的に取り組む中小企業・小規模事業者を後押しする**措置へ、**抜本的に見直し・強化**する。

【実際に寄せられた主なご意見】
事業承継は恒久的課題であり、特例措置を恒久化しほしい。/ 一定期間事業を継続した場合は猶予額を免除になることが望ましい。/ 適用要件および手続を簡素化し、公平かつ使いやすい制度にすべき。/ 生産性の低い企業を延命している。/ 非上場企業では所有と経営が分離されず、経営者一族に利益が固定化されることを踏まえ、適切に課税すべき。

短期アウトカム

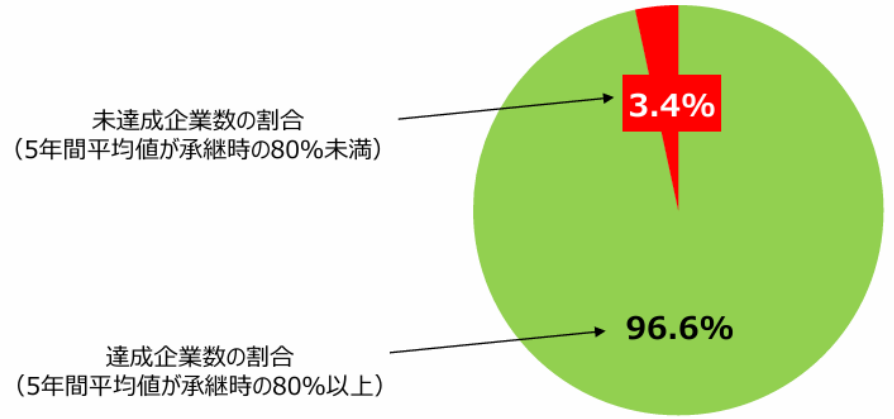
税制措置開始1年後の税制を活用した事業承継率



（出所）中小企業庁アンケート（平成27年度）、中小企業庁「中小企業実態基本調査」、国税庁統計年報より作成。
※１　措置開始１年後の税制を活用した事業承継率（適用件数÷潜在活用企業数）について、特例創設当初の目標値と税制適用者の割合を比較。
※２　潜在活用企業数は中小企業庁アンケート（平成27年度）等より、親族内承継を検討する中小企業数を推計し、12,106者と算定。
※３　目標適用件数は、措置創設時に想定していた平成30年の一般措置の認定件数と特例措置により見込まれる増加分の合計件数である954件。
※４　参考：後年の事業承継率は以下の通り。
　　令和元年：10.1%、令和２年：10.2%、令和３年：11.4%、令和４年：10.4%、令和５年：10.8%、令和６年：11.1%

中期アウトカム

承継後5年間の雇用維持状況

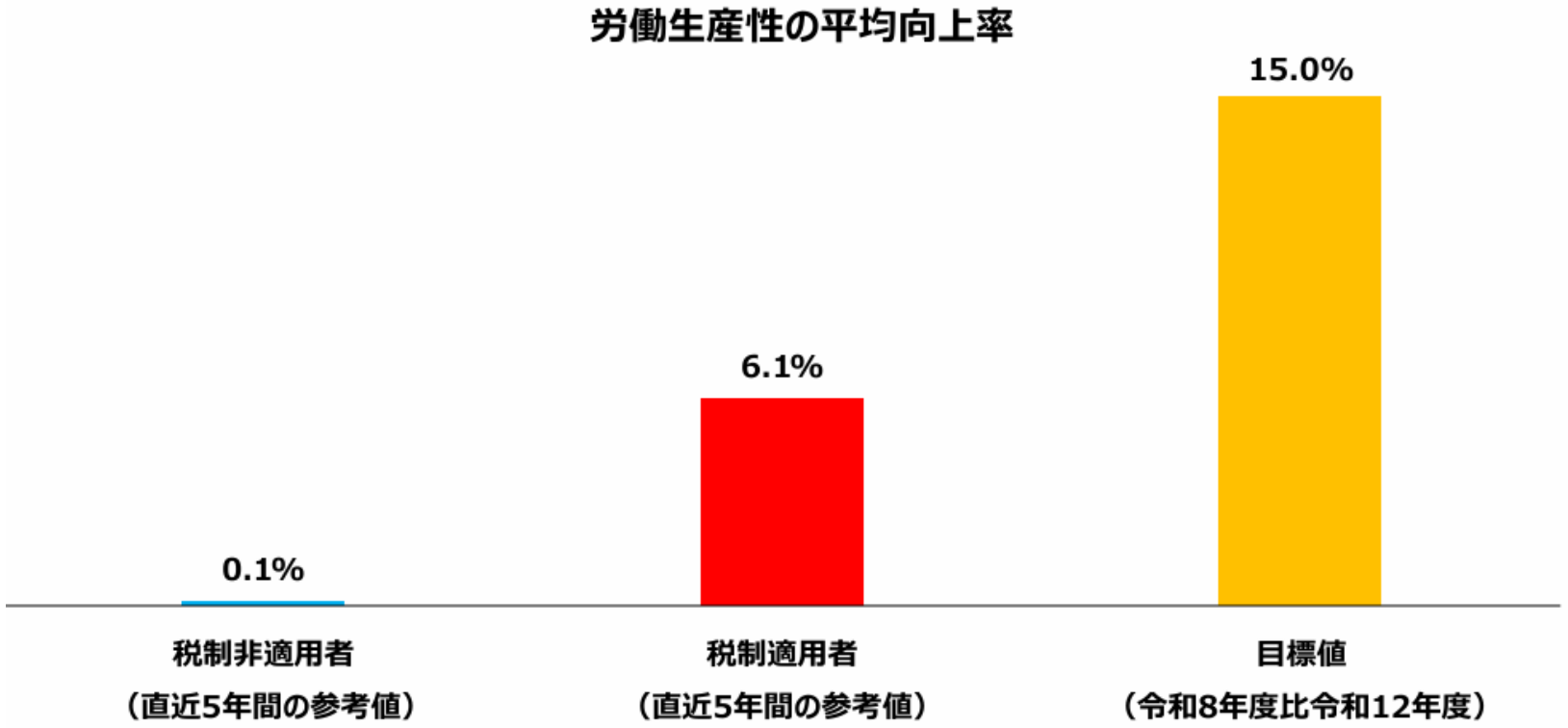


（n=89）

（出所）中小企業庁「事業承継税制の活用事業者データ」より作成。
※１　平成30および令和元年に円滑化法の認定申請を受けた企業のうち、税制適用後5年間の従業員数の平均が贈与・相続の時と比べ8割を上回った企業の達成・未達成の状況の割合を算出。

長期アウトカム

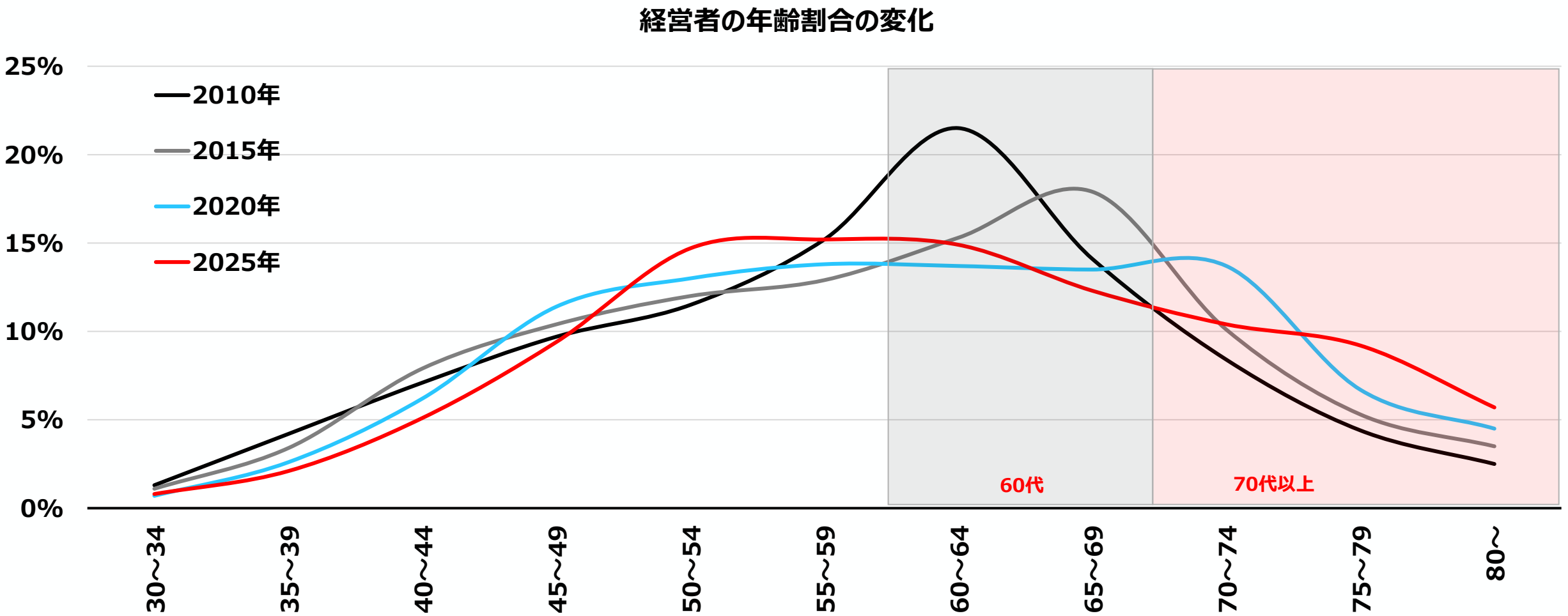
税制適用者と非適用者の比較分析



（出所）中小企業庁「中小企業実態基本調査」、中小企業庁「事業承継税制の活用事業者データ」より作成。
※１　労働生産性＝付加価値額（営業純益（営業利益－支払利息等）＋人件費＋支払利息等＋動産・不動産賃借料＋租税公課）/ 従業員数にて算出。
※２　税制適用者は平成30および令和元年に贈与・相続を開始した企業のうち、年次報告書の１回目～５回目のデータの各回の労働生産性の総数について、１回目から5回目の向上率を算出。（N=89）
※３　税制非適用者は、特例措置の第一種贈与の認定を受けた者の売上高の第１四分位数と第３四分位数を算出し、その第１四分位数と第３四分位数の間の売上高レンジに属する企業群のうち、平成30年度から５年以内、または令和元年度から５年以内に親族内承継を実施した者について、平成30年度と令和４年度、令和元年度と令和５年度のデータから労働生産性の総数を算出し、平成30年度、令和元年度からの向上率を算出。（N=224）

経営者の年齢分布の推移と事業承継の進展

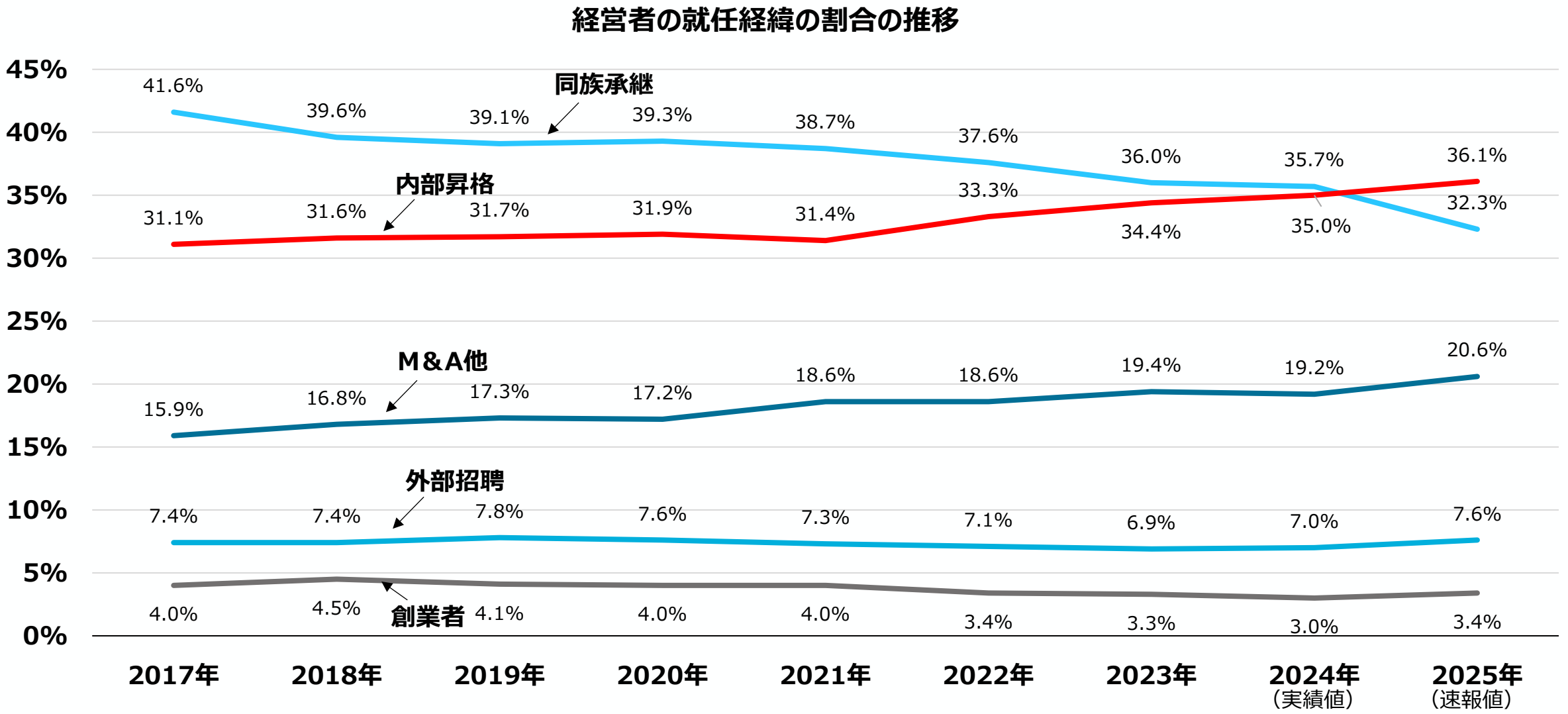
- 経営者年齢の分布の変化をみると、**一定程度事業承継が進展していることが示唆**されるものの、**未だ事業承継が必要となる70代の事業者が多く存在**。**加えて、今後承継が必要本格的に必要となる60代の層も多く存在**している。



（出所）（株）帝国データバンク「企業概要ファイル」再編加工

親族内承継と従業員承継・第三者承継の割合の推移

- 経営者の就任経緯の推移をみると、親族内承継（同族承継）の割合が引き続き高く。承継の有力な手段の１つである。

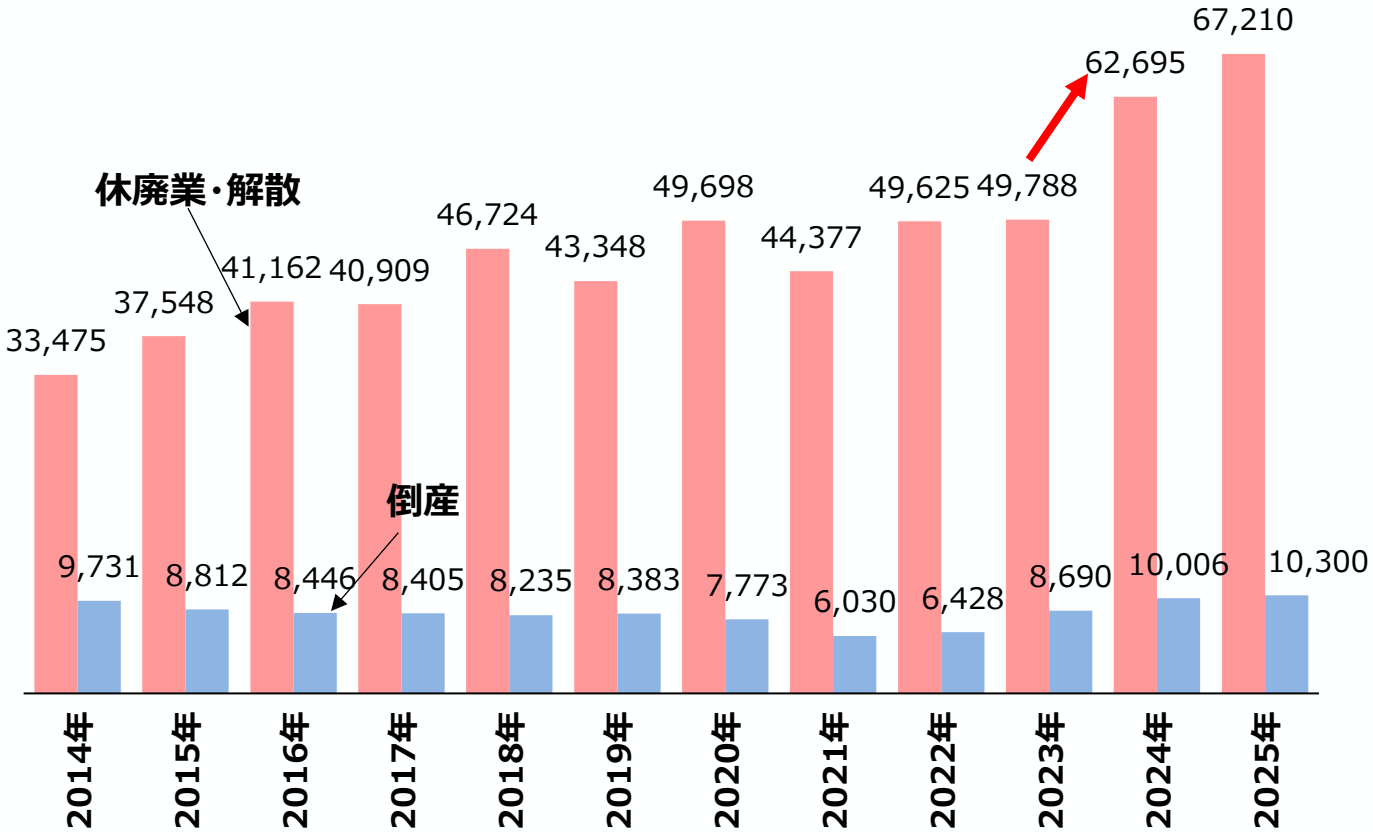


（注）「Ｍ＆Ａほか」は、買収・出向・分社化の合計を指している。直近年度（2025年）の数値は速報値であり、今後変動する可能性がある。
（出所）帝国データバンク「後継者不在率動向調査」各年版を基に作成。

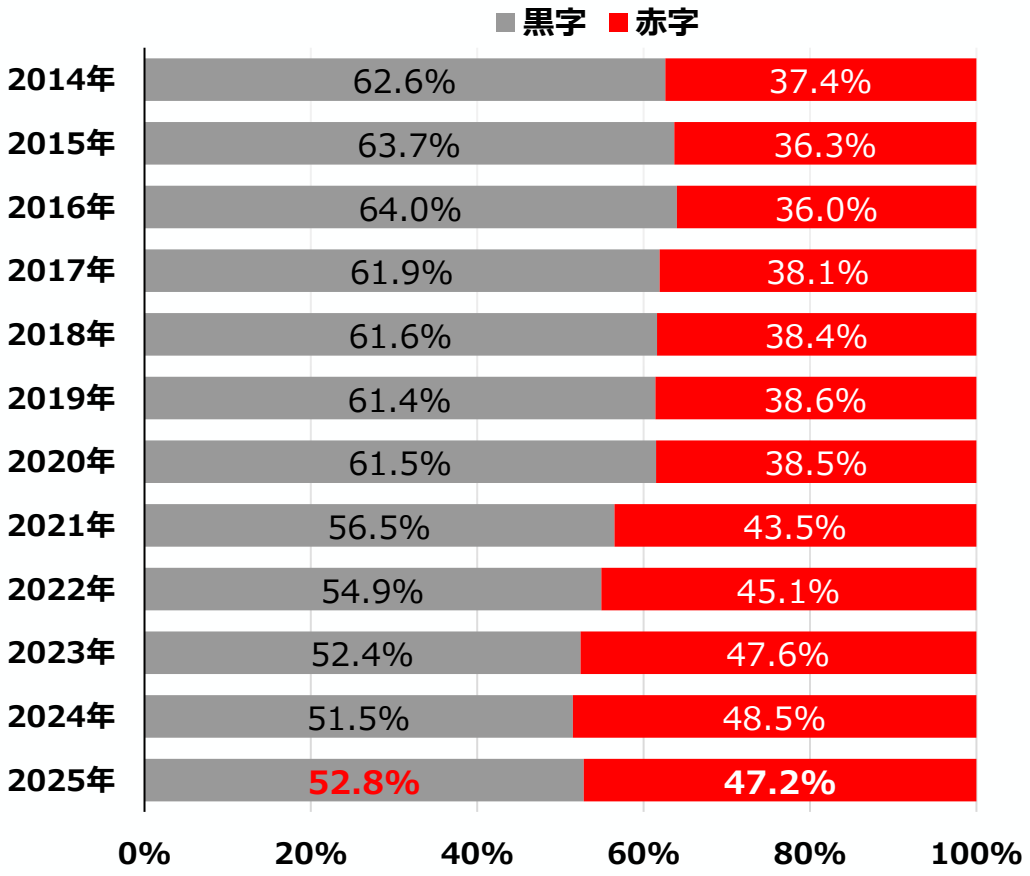
廃業等の傾向

- **休廃業・解散数は増加傾向**にあり、特に2024年は前年比で大きく増加。**事業承継ではなく退出した者も相当程度存在することが示唆**される。このうち、**黒字で休廃業・解散をした者の割合は引き続き50%以上**となっている。

休廃業・解散、倒産件数の推移



休廃業・解散事業者の損益別比率

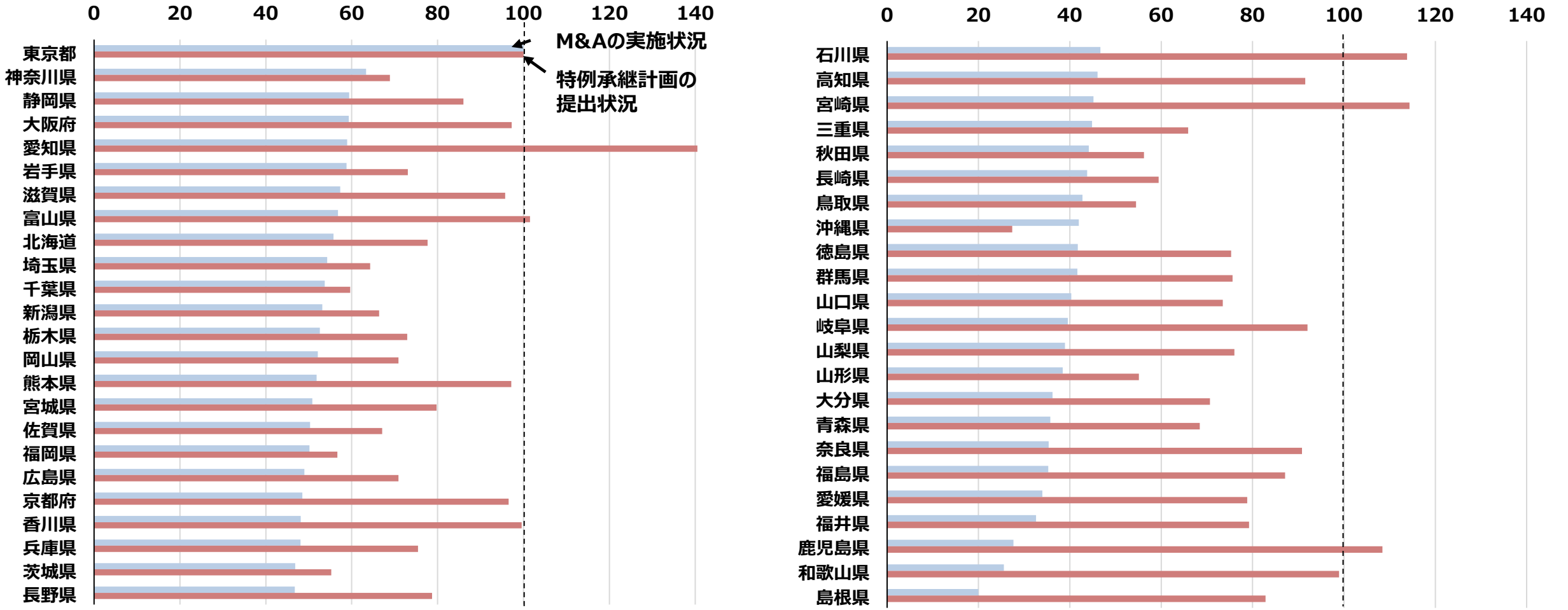


（注）「休廃業・解散」は、倒産（法的整理、私的整理）以外で事業活動を停止した企業
（出所）（株）東京商工リサーチ調べ

事業承継税制の活用状況（都道府県別）

- Ｍ＆Ａは主に都市部で実施される傾向にある一方、**特例措置の特例承継計画は都市部に偏ることなく提出されている**。
  地方における事業承継問題は、事業承継税制が**一つの解決手段として広く普及している**と推察される。

中小企業１万社あたりのM&A件数と特例承継計画提出件数の都道府県別比較（東京都＝100とした場合の値）

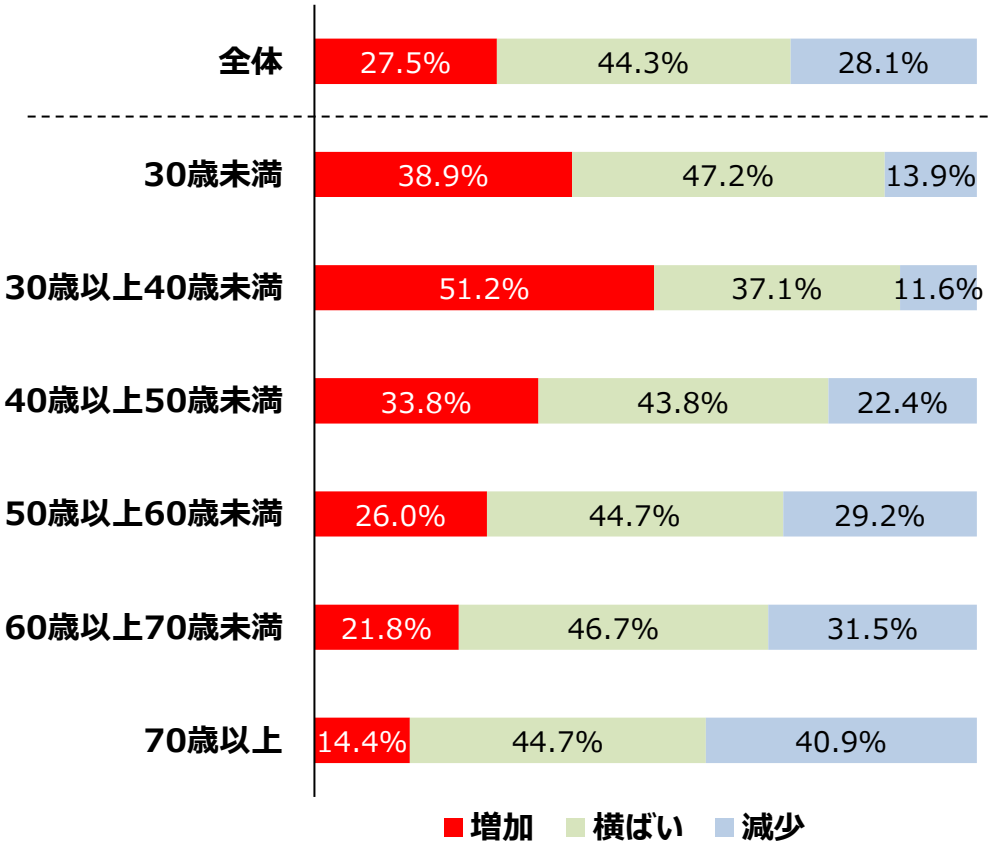


（注）　2021年4月～2023年3月までのＭ＆Ａ登録支援機関における中小企業のＭ＆Ａ（譲渡側）件数と、2018年～2023年3月までの特例承継計画の提出件数を都道府県別に集計し、各都道府県ごとの中小企業数で除している（１万社あたり）。その上で、東京都の件数を100として、各都道府県の件数を指数化している。上図はＭ＆Ａの実施件数順に降順としている。
（出所）2021年4月～2023年3月までの登録支援機関におけるＭ＆Ａ件数を基に集計2018年～2023年3月までの特例承継計画の提出件数を集計

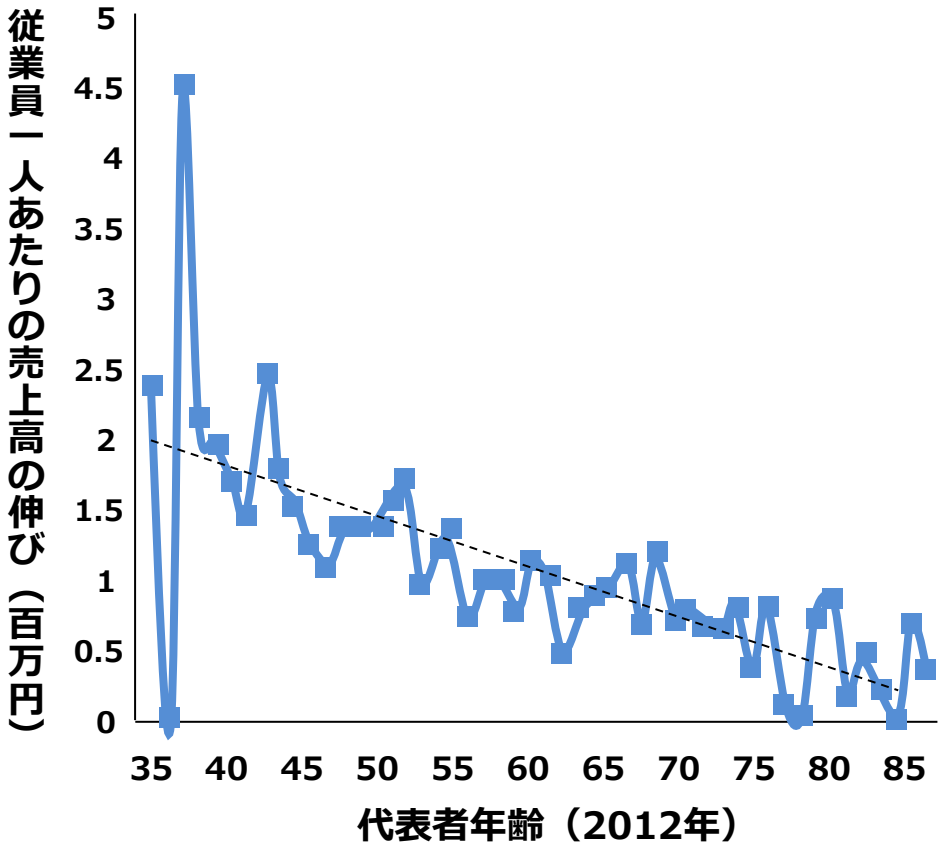
経営者年齢と売上高の変化

- 経営者年齢と売上高の関係を分析すると、あくまで傾向ではあるが、**経営者年齢が若いほど、売上高の伸びが大きくなる**。

経営者年齢層別の売上高の変化



代表者年齢と売上高増加の関係

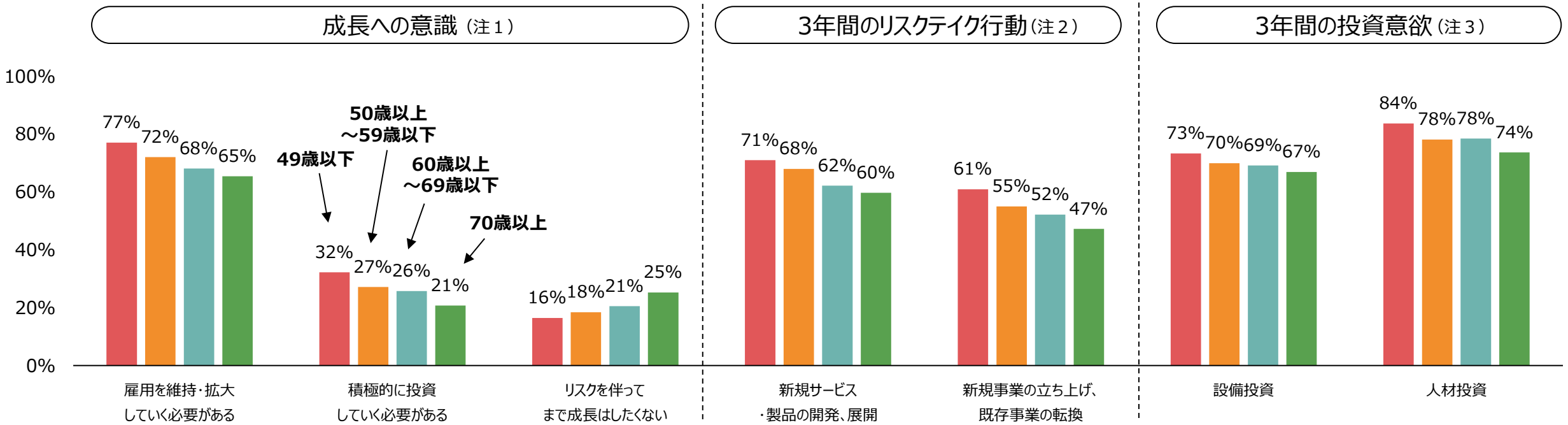


（注） 右図： 2012年時点での経営者年齢別の2012年～2017年までの従業員一人当たり売上高の伸び率の中央値をプロットしたもの。
（出所）「平成28年度中小企業庁委託調査」、帝国データバンク「経営者の特徴を企業は反映するか？～年齢と資本集約性の意外な関係～」（2018年11月1日）を基に作成。

経営者年齢と成長への意識

- **若い経営者ほど、雇用の維持・拡大や積極的な投資に前向きである傾向**が見られる。
- とりわけ、新規サービス・製品の開発や新規需要の開拓といった事業展開を進める際には、高度人材の採用や既存従業員の能力開発が必要となることから、設備投資に加え、人材投資も併せて拡大する傾向があると推察される。

経営者の年齢別に見た成長への意識



（注１）経営者の年齢別に見た成長への意識のn数　49歳以下：n=1,048、50歳以上～59歳以下：n=1,271、60歳以上～69歳以下：n=1,553、70歳以上：n=607
（注２）経営者の年齢別に見た今後3年間のリスクテイク行動への意欲のn数　49歳以下：n=665、50歳以上～59歳以下：n=788、60歳以上～69歳以下：n=1,003、70歳以上：n=401
（注３）経営者の年齢別に見た今後3年間の投資意欲のn数　49歳以下：n=590、50歳以上～59歳以下：n=762、60歳以上～69歳以下：n=863、70歳以上：n=333
（出所）中小企業庁委託「中小企業の成長と投資行動に関するアンケート調査」(2015年12月、(株)帝国データバンク)

２０２６年版中小企業白書・小規模企業白書のメッセージ

経営環境の転換期において現状維持は最大のリスク。経営者の能力の差が明暗を分ける。短期的な損益を追うのではなく、 長期的な視点で事業・組織構造を再構築していく「戦略」を持った経営に転換し、「稼ぐ力」を高め、「強い中小企業」へと成長することが重要。

現状・課題と必要な取組

現状・課題

① 中小企業の賃上げは、日本経済の成長にとって極めて重要。
- 実質賃金プラス定着に向け、**持続的な賃上げ実現**が必要。
- 一方で、中小企業の**労働分配率**は、**既に８割に近い水準**。
  - ⇨ 最賃含む賃上げを継続的に行うための原資の確保が課題。

② 人口減少の進展による**「労働供給制約社会」の到来。**
  - ⇨ 既に大きな課題である人手不足が、更に深刻化するおそれ。

③ デフレ・ゼロ金利環境から**インフレ・金利のある時代**への移行。

必要となる取組

「稼ぐ力」の強化→賃上げ原資の確保→持続的な賃上げ実現といった好循環定着・人手不足を乗り越えて供給力の維持・向上を図ることが重要。

① **成長や変革に挑戦する「稼ぐ力」の強化を実現する取組**
短期的損益を追うのではなく、リスクをとって成長投資や新たな成長分野への挑戦、M&Aによる事業・組織構造の組替えを決断できる経営力、AIトランスフォーメーション（AX）の実現が重要。

② **経営力の土台となる「経営リテラシー」の強化・実践**
経営力の向上に向けて、原価管理や従業員の労務管理といった、経営者が持つべき「経営リテラシー」の強化・実践が重要。

重要となる取組例

主に中小企業

「強い中小企業」に向けた「稼ぐ力」の強化

① **中小企業間でも稼ぐ力（労働生産性）のばらつき**が存在。大企業を上回る労働生産性を有する中小企業も存在。

② 付加価値額を増加させている中小企業は、**価格転嫁や成長投資、事業承継・M&A**を積極的に行っている傾向。

③ 「稼ぐ力」の強化に向けて、以下の取組が重要。

付加価値額の増加
- A) **成長投資**･･･成長に向けた設備投資で高付加価値化
- B) **研究開発・人材育成**･･･将来の付加価値向上に寄与
- C) **価格転嫁**･･･適切な価格転嫁や差別化による価格設定
- D) **M&A・事業承継**･･･新たな経営者による事業再編

労働投入量の最適化
- E) **省力化投資**･･･業務プロセスの効率化
- F) **AI活用・デジタル化**･･･付加価値向上にも期待

主に小規模事業者

経営者が持つべき「経営リテラシー」の強化・実践

① 現状、経営リテラシーは十分ではない。経営リテラシーを有する企業は、**業績や人材確保等で明確な違い**を生み出す。

A) **財務・会計【原価管理・資金繰り】**
⇨ 原価管理による価格転嫁率の向上、資金繰りに好影響

B) **組織・人材【労務管理・組織活性化】**
⇨ 労務管理や組織活性化は人材の確保・定着に好影響

C) **運営管理【品質管理・属人化防止】**
⇨ 品質管理による顧客獲得、属人化防止で円滑な業務遂行

D) **経営戦略【経営計画策定・マーケティング】**
⇨ 事業目標や経営計画の策定・PDCAサイクルが重要

② **企業単独ではなく、企業間連携を進める**ことは、新製品開発やリソースの共有など、労働生産性の向上にとっても有効。

支援機関による支援

適切な支援

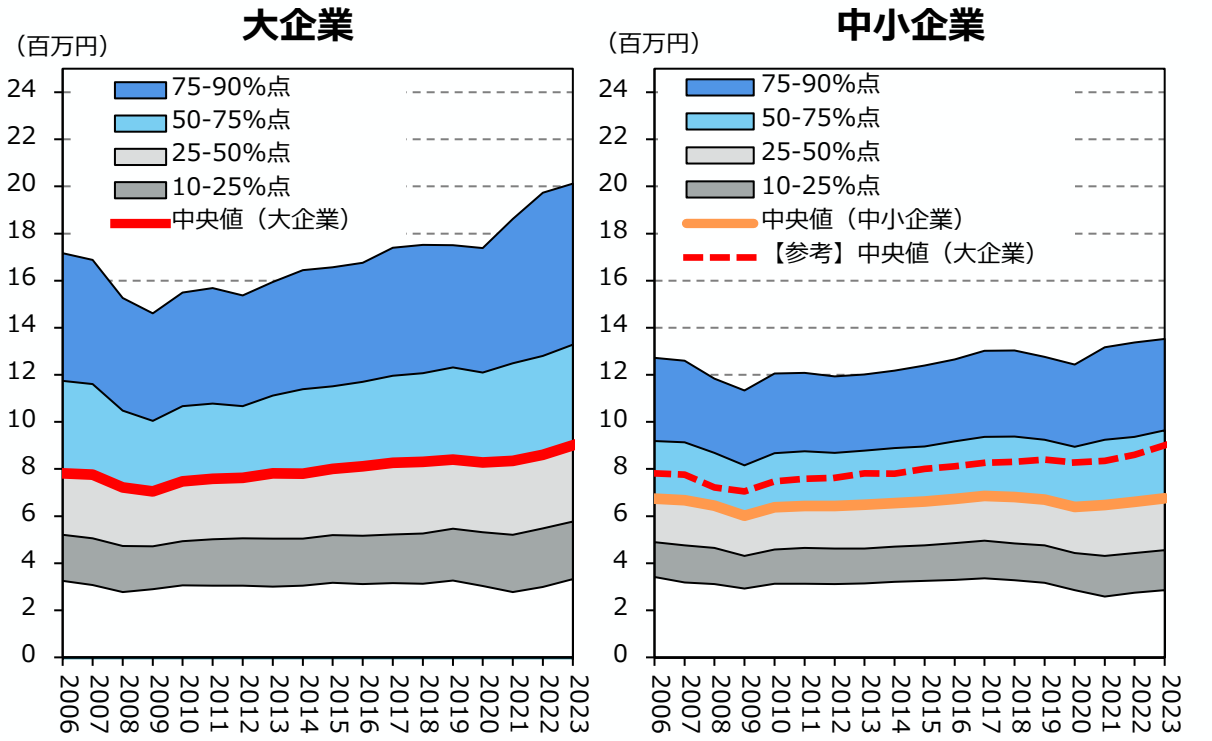
- 中小企業の稼ぐ力の強化、経営リテラシーの強化・実践のためには、事業者のニーズに応じた**支援機関による経営支援**が重要。
- 経営支援に当たっては、支援機関における**支援能力向上**（相談員の能力開発）、**支援機関同士の連携**などが課題。

労働生産性の向上のためには、リスクを恐れず成長や変革に挑戦する経営に転換することが重要。

① 企業規模別の労働生産性の分布を見ると、中小企業（従業者50人以上かつ資本金又は出資金3,000万円以上）のうち、労働生産性が上位に位置する企業群は、大企業の中央値を超える水準にある。つまり、大企業と遜色ない労働生産性を有する中小企業は一定程度存在しており、規模の小さい企業であっても、高い労働生産性を実現できる可能性があることが分かる。

② 短期的な利益を追うのではなく、**リスクをとって長期的な視点で事業・組織構造を再構築していく「戦略」をもった経営**に転換できるか、経営者の能力の差が明暗を分ける。具体的には、①成長に向けた設備投資（成長投資）、M&Aを契機とした事業・組織構造の組み換え、価格転嫁の推進などによる「付加価値額の増加」、②省力化投資、AI活用・デジタル化による「労働投入量の最適化」といった取組に、積極的に取り組むことが重要。

図１　労働生産性の分布（企業規模別）



資料：経済産業省「企業活動基本調査」再編加工

（注）1.労働生産性＝付加価値額÷従業者数。付加価値額＝売上高－営業費用・売上原価－営業費用・販売費及び一般管理費＋給与総額＋減価償却費＋福利厚生費＋動産・不動産賃借料＋租税公課。 2.外れ値を除くため、最小値近傍の0～10%タイル、最大値近傍の90～100%タイルは表示していない。 3.企業規模別に各社の労働生産性を算出した上で、それぞれの企業規模で労働生産性の数値が低い順に並べたもの。4. 中小企業と大企業の分類は、中小企業基本法上の定義に基づく。

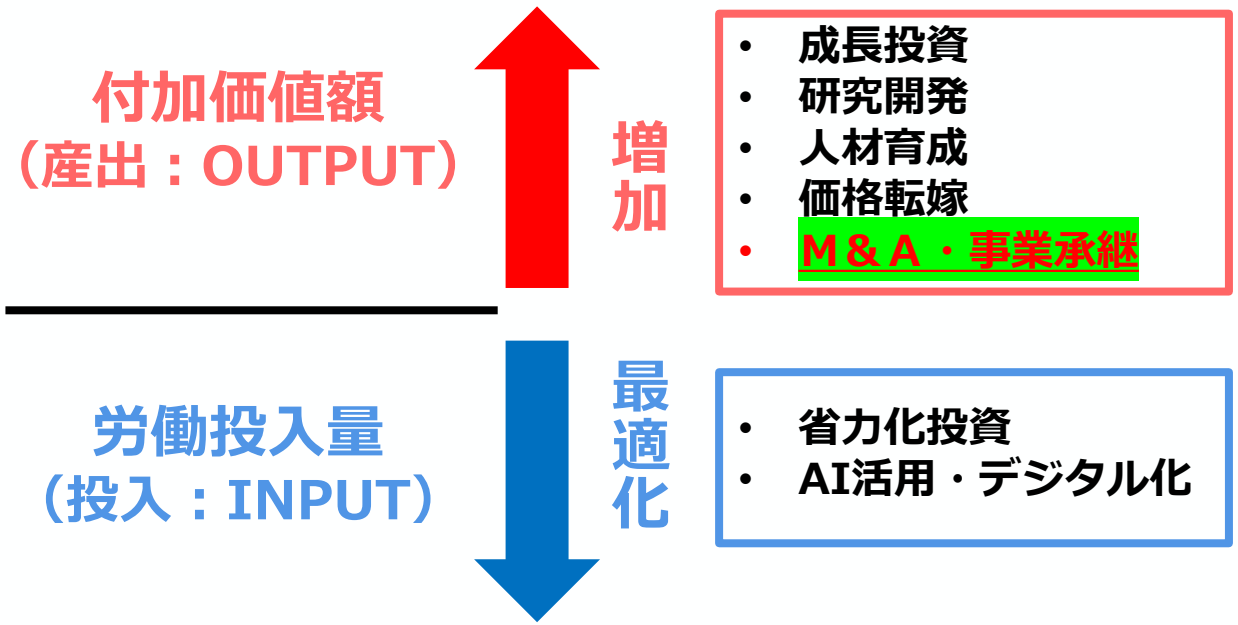



図２　労働生産性の向上に有効な取組