

## 中堅・中小企業政策の転換と対応策

中小企業の支援に対する政策の基本的考え方が、企業数の減少を避ける方向から、企業規模を拡大する方向に転換されていることは、皆様ご存じのことと思います。

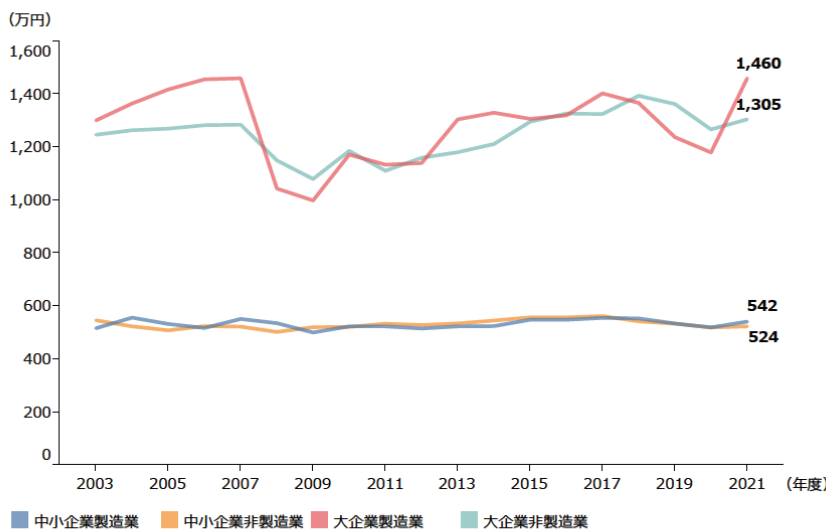
各種補助金の応募要件を見ても、中小企業が中堅企業に脱皮することを促すためのインセンティブが盛り込まれるとともに、事業継承に関しても M&A による規模の拡大を要件とする補助も行われています。

また、政府の補助金事業のあり方に対する有識者の意見には、補助金による効果に対する懸念も表明され、補助事業のあり方に対する検証が求められてもいます。

一方、直近の日本経済の状況を見ると、外部圧力によるものの物価上昇が始まり、賃金の上昇も進み始めており、日本経済の再浮上への転換点となる兆しが見え始めました。

このような状況を継続させるためには、企業の 99.96% を占め、従業員総数の約 8 割を占める中堅・中小企業の活性化が最重要課題として認識されます。ところが、これらの企業を取り巻く環境はますます厳しくなっており、深刻な人手不足と日本市場の規模縮小、さらには後継者問題による事業承継の難しさ、さらには海外企業との競合といった大きな問題が山積みとなっています。また、補助金事業で目指している生産性の向上に関しては、中小企業ではこの 20 年一人当たりの労働生産性（一人当たり付加価値額）は横ばいです。つまり、補助金の効果が見られない状況が続いています。

第1-3-15図 企業規模別に見た、従業員一人当たり付加価値額（労働生産性）の推移



(2023 年度版中小企業白書)

政府の施策も、この状況を鑑み、直截的に言えば、退出すべき企業には退出願ひ、伸びしろのある企業で意欲のある企業には規模の拡大や多角化を進めて、生産性を高める方向の環境づくりを進めていると言って良いかと思いません。したがって、これからの政府による企業支援の

重心は、中堅企業の育成・強化に進むと考えられます。

一方で、先ほども触れましたが、中小企業では人手不足が恒常化しており、人手不足が倒産の原因になっているケースも増えているようです。今後の中小企業経営は、人手不足の環境を前提

として運営される必要があります。社会全体が人手不足ということは、雇用される側から見れば、より給料の高い企業、働きやすい企業、自己実現可能な企業へと流動化することは避けられないと思います。

中小企業は、生産性を向上させることにより賃上げ原資を確保するとともに、働きやすい会社を目指したITを含む設備投資、そして今の従業員の皆さんが新たな事業に対応できるようリスクリングにより対応することが必要でしょう。そのためには、補助金があるから設備投資するのではなく、将来の目指す姿を実現する上で必要な設備を導入するために適切な補助金があれば使うという意識が必要でしょう。コロナ禍で補助金採択された企業では、自己資金を借り入れて賄った企業は、その返済が重荷になり始めているとも聞いています。設備事業者の甘いささやきに乗ることなく、自らの必要性を明確にして設備導入を図るべきです。

後継者問題に対しても、単に事業を承継するのではなく、引き継ぐに際して、現経営者は魅力ある事業にして引き継ぐ責務があると思います。そのためには、生産性を高め、事業を拡大できる下地を作ったうえで引き継ぐことが重要でしょう。また、中小企業の多くは海外への展開意欲が低いのが現状です。新たな世代が、海外も視野に置いた事業を展開できるようにすることも考える必要があるでしょう。

政府は、令和5年度補正並びに6年度当初予算で、中堅・中小企業向けに生産性向上を図るための施策を4領域で掲げています。

- 【1】物価高、人手不足等の厳しい経営環境への対応
- 【2】環境変化に挑戦する中小企業・小規模事業者等の成長支援
- 【3】事業承継を通じた変革の推進
- 【4】社会課題解決をはじめとした地域における取組への支援等

詳細は、中小企業庁のHPを参照いただければと思います。

4つの領域施策には、従来の政策同様、ともすると企業の存続を図る上での保護的な施策が依然として多いように思われます。これまでの補助金政策で、結果として中小企業の実績は向上しておらず、期待する方向に向かっていなかったことは事実として認識すべきでしょう。そして中堅企業への脱皮に向けた方向転換は、まだまだ不十分に感じます。

マクロの中小企業政策は、企業保護から新陳代謝を促す方向に向かい、活力がありかつ意欲ある経営者が、事業を拡大できる方向への支援が強化される方向に向かうでしょう。また、そのような企業が、労働市場では魅力的に見えるとともに、人材を引き付けると考えられます。

ミクロで見れば、今後の支援策、特に補助金事業では、事業計画が未達の場合にはリスクが伴うような支援も増えるのではないかと考えます。

以上の視点から、中小企業の皆様は、現在の立ち位置を精緻に分析し、将来どうありたいかを描き、向こう3年で具体的かつ実現可能な目標設定と実行施策を具体化できるかどうか大きな課題となるでしょう。これは、これまで策定したものの補助や事業再構築補助金の申請で策定した計画とは異なったものになるケースも多いでしょう。単なる夢物語を数字にするのではなく、実現可能性を高めた具体性ある計画、目標設定が必要となるでしょう。そうすることで、従業員の皆様との現状認識や目標の共有が可能となり、皆で達成する意識の醸成につながり、兎いては従業員からの支持が得られるものと思います。