

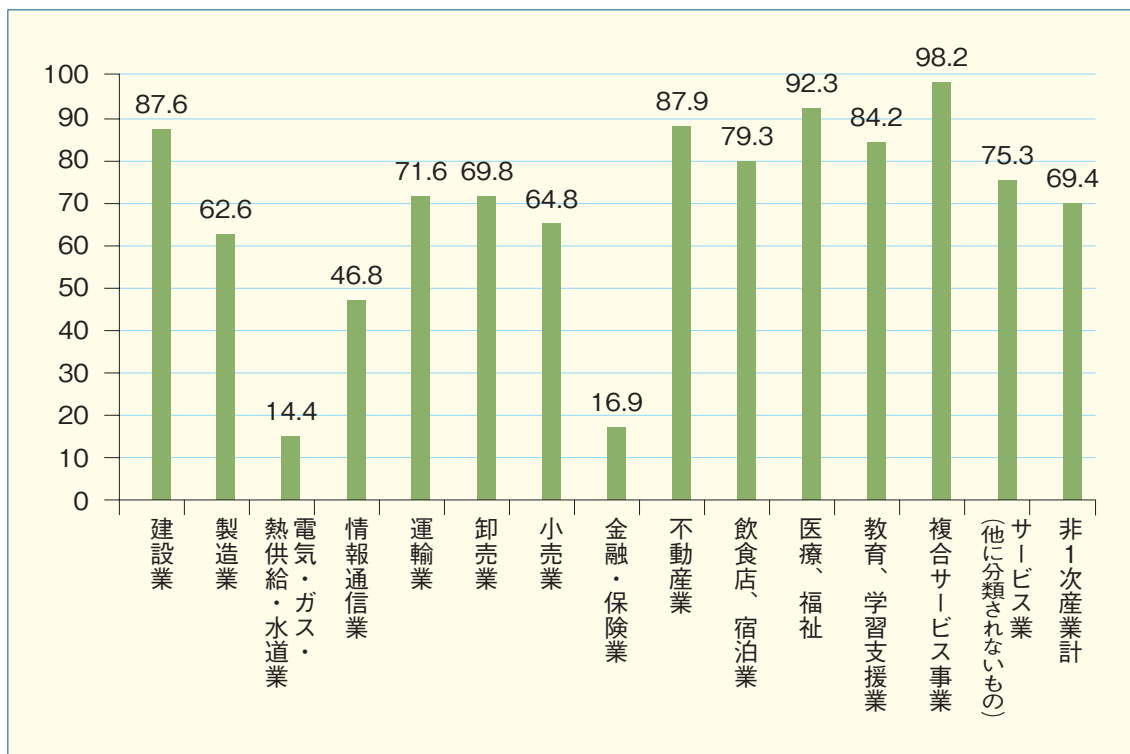
1. 中小企業を取り巻く現状

(1) 中小企業の労働市場における役割

中小企業はわが国の雇用の7割近くを担っている(図1)。業種別に見ると、かなりバラツキがみられ、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、そして金融・保険業では10%台から40%台となっているものの、それ以外の業種ではすべて60%を超え、複合サービス事業や医療・福祉の分野では90%を超えている。

また、中小企業は、ストックベースで大きなウエートを占めているだけでなく、雇用の創出、特に不況期における雇用の創出や転職市場でも大きな役割を担っている。労働市場は中小企業によって支えられていると言っても過言ではない。

【図1】 中小企業で働く人の割合 (単位：%)



資料：総務省「平成18年事業所・企業統計調査」再編加工

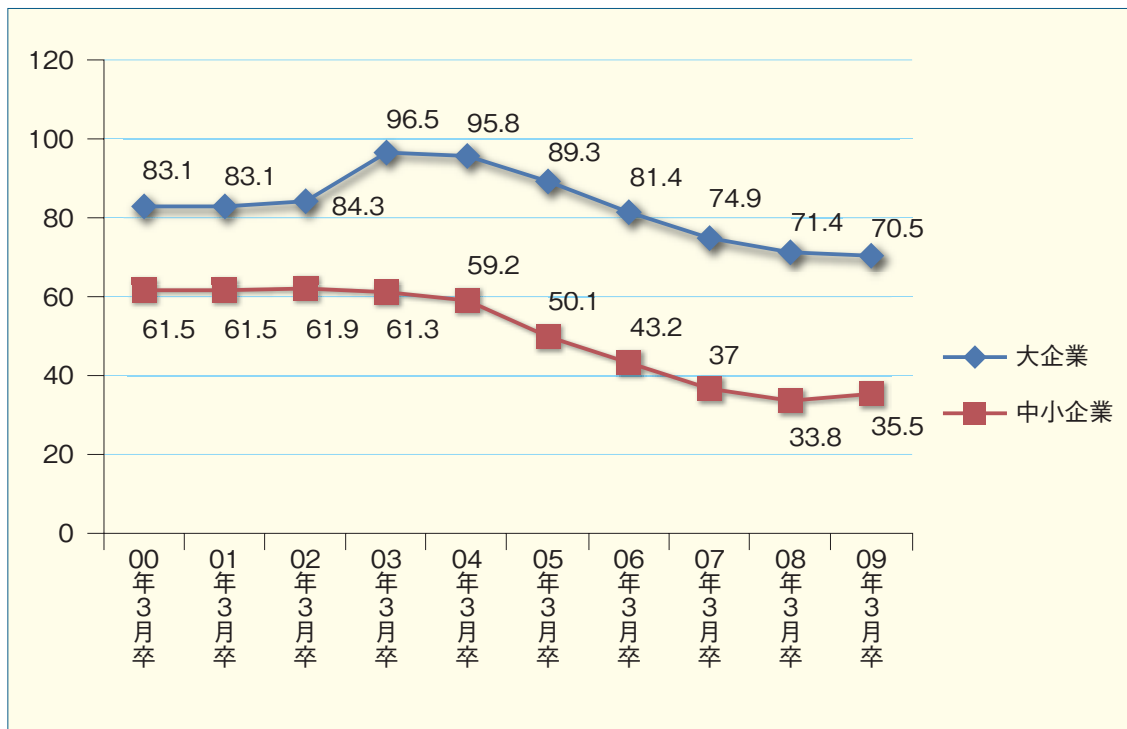
(注) 会社の常用雇用者数と個人における従業者総数に占める中小企業の割合である。

(2) 厳しい採用環境

しかしながら、大きな役割を担っている労働市場と中小企業の関係は決して良いものではない。

すなわち、中小企業は常に人手の確保に悩まされており、大企業と比べて厳しい状況にある。例えば、高校卒業者の充足率(就職者数÷求人数)の推移をみると、大企業と中小企業には常に大きな開きがあ

【図2】規模別高校卒業者における充足率の推移



資料：厚生労働省「新規学卒者（高校・中学）の職業紹介状況」

(注) 1 「充足率」=「就職者数」÷「求人数」×100

2 従業員数100人未満を中小企業、従業員数100人以上を大企業とした。

ることがわかる（図2）。2009年3月卒の実績では、中小企業の充足率は35.5と大企業の70.5に比べて約半分である。

また、第2章で示すように、この傾向は大学卒業生においても同様である。雇用者数総数においても雇用創出においても、そして転職市場においても、大きな役割を果たしている中小企業は、大企業に比べて常に労働市場で苦戦を強いられている。

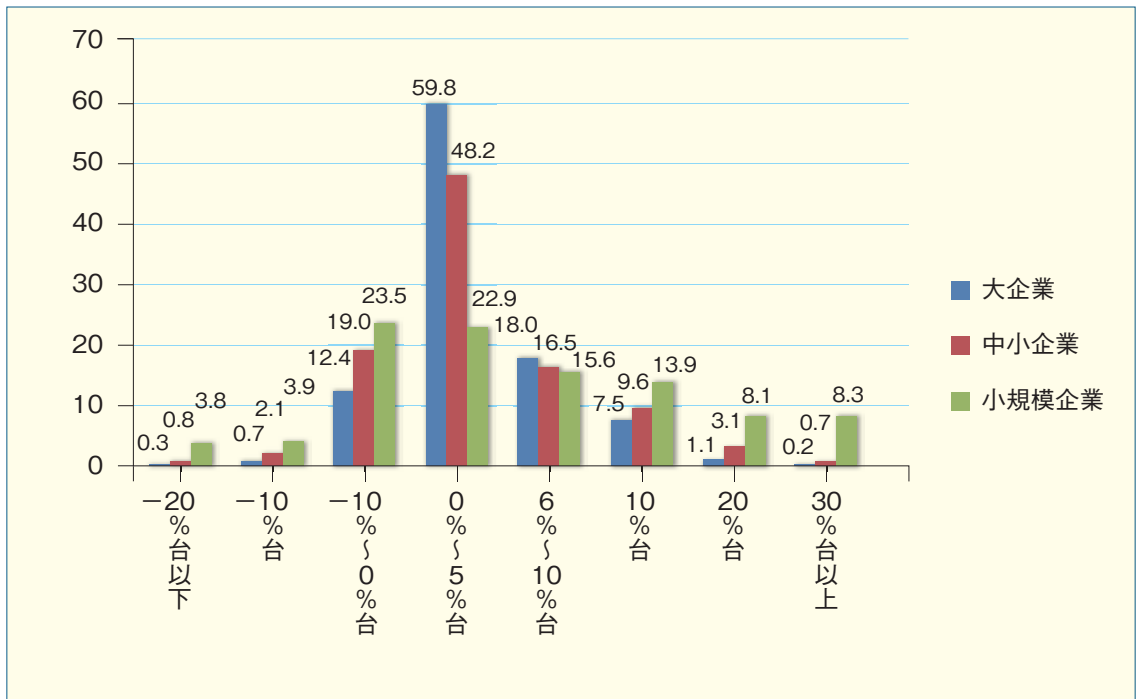
(3) バラツキの大きさがマイナス要因に

労働条件等の平均値を見ると、確かに中小企業は大企業に比べて見劣りがする指標が多い。そのことが労働市場で苦戦を強いられている大きな要因になっていることは確かである。しかしながら、もともと数が多く、多様な企業を含んでいる中小企業全体の平均値にはあまり意味はない。大企業よりも経営成果の面で劣っている企業もあるが優れている企業もあるのが中小企業の現実である。

例えば、売上高営業利益率の分布を規模別に見ると、大企業は0-5%に集中して、0-5%と6-10%において最も大きな割合を示しているが、それ以外のところでは、中小企業や小規模企業の割合が高くなっている（図3）。売上高営業利益率がマイナスの部分でも割合が高い一方で、10%台以上においても中小企業や小規模企業の割合が高い。

中小企業に良い企業がないわけではない。むしろたくさんある。それにも関わらず、中小企業が労働市

【図3】売上高営業利益率別の企業割合（製造業）



資料：経済産業省・中小企業庁「商工業実態基本調査」（1998年）

(注) 小規模企業とは従業員20名以下を指す。また、中小企業は小規模企業を除く従業員300名以下を指す

場で苦戦をしている理由は大きく分けて二つある。一つは、平均値よりも劣った企業が数の上では多く、そのような企業のイメージが中小企業全体のイメージを作り上げていることである。もう一つは、良い中小企業を見つけられないからであり、見つけるためのコストと時間の負担に耐えられないからである。後者は経営成果に関係なく、単に規模が小さいという理由から生じる問題である。

中小企業の人材確保や育成を考える時、以上の二つの視点は重要である。どちらが欠けても駄目である。大企業に匹敵する経営成果をあげられるような中小企業を数多く育成し、中小企業のイメージを実態とともに変えていく。そして、それらの企業ができるだけ多くの人の目に止まらなくてはならない。

本書は、どちらかと言えば、前者にウエートを置いたものであるが、後者への対応もまた重要であることは言うまでもない。