

地域別企業数の将来推計^{*1}村上 義昭^{*2}児玉 直美^{*3}樋口 美雄^{*4}

要 約

本稿では、労働需要の源泉である企業数とその従業者数を都道府県別に2040年まで推計した。地域別の人口減少と年齢別人口構成の変化を反映させて創業・廃業を推計した点、企業による労働需要から従業者数を推計した点が大きな特徴である。

推計によると、全国の企業数、従業者数は2015年の402.5万社、5,845.7万人から2040年の295.6万社、4,598.1万人に減少する。その減少率は全国一律ではなく、企業数、従業者数の大都市圏への集中度はいっそう高まる。また、現在の経営者の多くが引退する時期を迎える2025年頃までの企業数、従業者数の減少率が大きい。その結果、ほとんどの都道府県で、2025年頃には一時的に従業者数の減少率が生産年齢人口の減少率を上回る。とくに地方においてその傾向は強い。その後、2040年になると労働需給はおおむね2015年と同程度の逼迫状況となる。

したがって、2025年頃までに事業承継支援を集中的に行い経営者の引退に伴う廃業を抑制するとともに、創業支援によって創業企業を増やす必要がある。シミュレーション結果は、女性や中高年男性など対象を絞った創業支援が効果的であることを示唆する。

キーワード：創業、廃業、事業承継、企業数、労働需給

JEL Classification：J11, J23, R12

I. はじめに

わが国では1990年代以降、開業率が低迷し廃業率を下回っている。その結果、企業数は減少傾向にある。この傾向はとりわけ地方圏で著

しい（図1）。地域経済において企業は雇用の場を提供するなど重要な役割を果たしている。このため、企業数が減少することは地域経済の

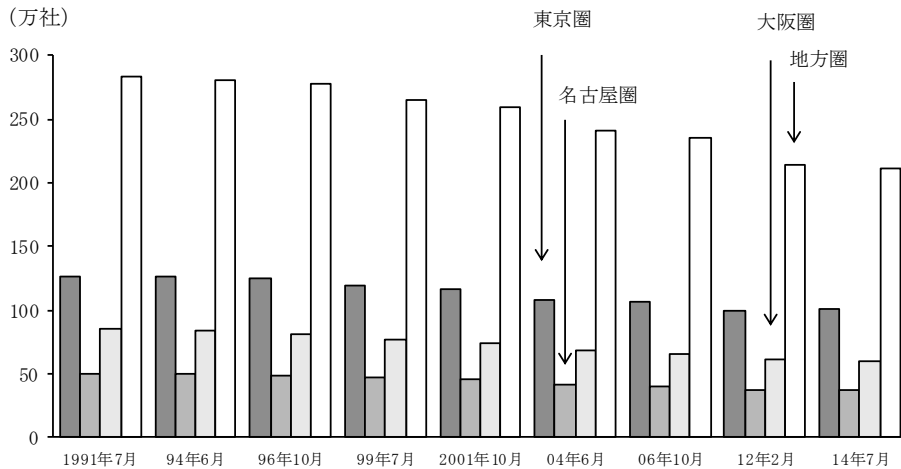
*1 本稿は筆者たちの個人的な見解であり、その所属する組織の見解ではない。

*2 日本政策金融公庫総合研究所主席研究員

*3 一橋大学経済学研究科准教授

*4 慶應義塾大学商学部教授

図1 地域圏別企業数の推移



(注) 1 民営・全産業（公務を除く）の事業所のうち、単独事業所と本所を合算して企業数を算出した。

2 東京圏：埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県 名古屋圏：岐阜県、愛知県、三重県

大阪圏：京都府、大阪府、兵庫県、奈良県 地方圏：上記以外

(出所) 総務省「事業所・企業統計」「事業所名簿整備」「経済センサス」

活力低下を意味する。

増田（2014）は人口、つまり、労働力供給が減少することに警鐘を鳴らしているが、本稿では労働力に対する需要を意味する企業数、そして従業者数が、人口の減少や人口構成の変化に伴って今後どのように変化していくかを推計する。

2015年12月に発表された独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）「日本の将来の労働力需給推計」では、2030年まで推計した全国の性・年齢階級別労働力人口及び就業者数を都道府県別に分割するという方法を採用しており、労働力需要側（経済成長率、産業別生産額等）・供給側（労働力率の規定要因等）の変数の将来値を都道府県別に想定していない（厚生労働省、2015）。本稿の最大の特徴は、①労働需要の源泉である企業数を推計するに当たり地域別の人口減少と年齢別人口構成の変化を反映させて創業・廃業を推計したこと、②企業による労働需要から従業者数を推計したこと、③これによって、労働需給の逼迫状況についても考察を加えられたこと、の三つである。

具体的には、本稿では、以下の疑問に答えて

いく。事業承継の成否が今後の廃業率を大きく左右するといわれているが、はたして経営者の高齢化はどの程度進展しており、どの程度の企業が廃業するのだろうか。また、今後、開業率に改善がみられなければ、企業数はどの程度減少するのだろうか。それは地域によってどの程度異なるのだろうか。

まち・ひと・しごと創生総合戦略においては、各地方公共団体は必要なデータ分析を行い、地域課題等を踏まえた「都道府県及び市町村まち・ひと・しごと創生総合戦略」（地方版総合戦略）を策定することとされている。本稿の推計や分析が、地方創生の取り組みに資することを期待する。

本稿の構成は次のとおりである。Ⅱでは都道府県別に企業数、従業者数の将来推計を行う。Ⅲでは推計結果の特徴などを述べる。Ⅳでは、Ⅲにおける推計を標準ケースとして、人口などの変数を変化させることで従業者数がどのように変動するかをシミュレーションによって示す。Ⅴでは、以上の結果をもとに政策的な含意を得る。

Ⅱ．推計に利用するデータと推計方法

Ⅱ－１．全体像

企業数の変動は、主として新たに生まれる企業（創業企業）と廃業する企業（廃業企業）によって生じる。したがって、我々は企業数の将来推計を行うために、推計期間内の創業企業数と廃業企業数をそれぞれ推計し、推計の出発点となる2015年（基準年）の企業数にそれらを加算・減算することにした。

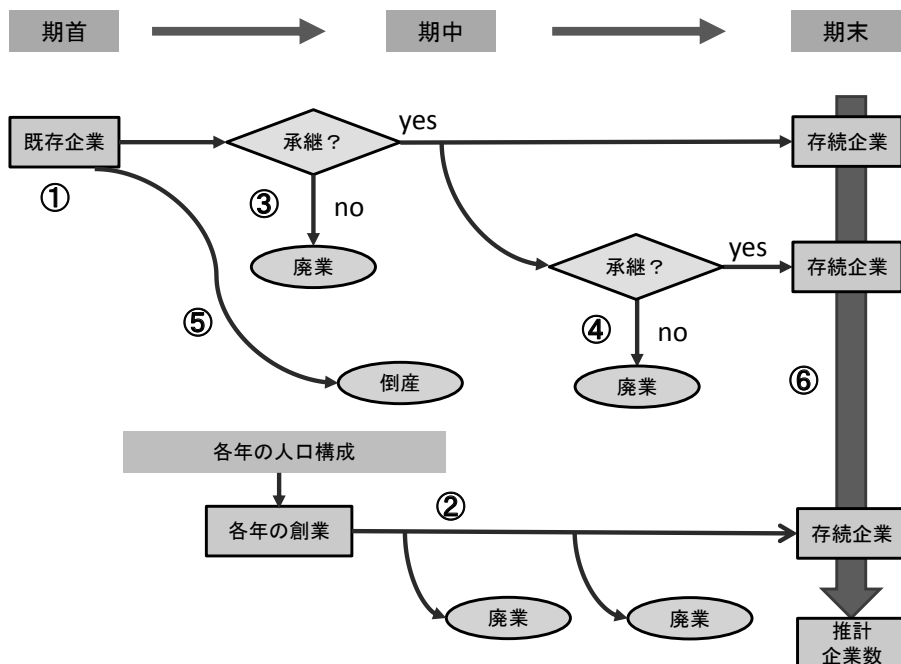
推計の全体像は図2のとおりである。

まず、基準年の企業数、従業者数を推計する（図2の①）。次に、各年の人口と人口構成を反映した粗創業企業数を推計したうえで、創業後の生存率を乗じて純創業企業を推計する（同②）。さらに、既存企業の現経営者の高齢化に伴い、後継者に事業承継されずに廃業する企業

数を推計する（現経営者による廃業、同③）。後継者が承継した企業についても、推計期間中にもう一度事業承継の機会を迎える可能性がある。このとき事業承継されずに廃業する企業数を推計する（後継経営者による廃業、同④）。また、経営者の高齢化に伴う廃業とは別に、倒産によって退出する企業数についても推計する（同⑤）。以上のプロセスを経て、期末（2040年）に存続している企業を合算することで、推計企業数を得る（同⑥）。最後に、このようにして推計した企業数をもとに、従業者数を推計する。

具体的な推計方法と利用するデータについて、以下では基準年の企業数・従業者数の推計、創業企業数の推計、廃業企業数の推計、倒

図2 推計の全体像



産企業数の推計，従業者数の推計に分けて説明する。

Ⅱ－２．基準年の企業数・従業者数の推計

推計の基準年は2015年とし，2040年までの企業数，従業者数を推計する。

まず，企業数，従業者数の基礎データとして利用する総務省「経済センサス－基礎調査」（2014年7月1日時点）から，基準年の企業数，従業者数を推計する。

企業数の推計方法は表1のとおりである。「経済センサス－基礎調査」（2014年）では，期末事業所（e欄），及び期中の異動の内訳として存続事業所（a欄，期首と期末の2時点ともに存在していた事業所），新設事業所（b欄，期中に新設された事業所），廃業事業所（c欄，

期中に閉鎖された事業所）が表章されている。これをもとに算出した開業率，廃業率を延長して基準年（2015年12月31日）の個人企業数，法人企業数を都道府県別に算出した。1990年末，1995年末，2000年末，2005年末，2010年末の企業数については，「経済センサス」及び「事業所・企業統計調査」「事業所名簿整備調査」を用いて推計した。また，従業者数についても同様の方法で5年刻みの数値を推計した。

47都道府県の企業数を合計した全国値の推移をみると，1990年末に546.3万社あった企業は，2015年末には402.5万社にまで減少している（表2）¹⁾。一方，従業者数は概ね横ばいないしはわずかに増加し，1企業当たりの平均従業者数は1990年の10.1人から2015年の14.5人へと，大きく増加している。この間，従業者規模

表1 基準年（2015年）における企業数の推計

全産業	個人企業／法人企業 (法人でない事業所＋本所を除く)	存続事業所数		a
		新設事業所数		b
		廃業事業所数		c
		期首事業所数	2012年2月1日現在	d=a+c
		期末事業所数	2014年7月1日現在	e=a+b
		開業率 (年率換算)	29カ月	$f=(b \times 12/29) \div d$
		廃業率 (年率換算)	29カ月	$g=(c \times 12/29) \div d$
		2015年12月31日現在の事業所数（推計）	18カ月	$h=(f-g) \times 18/12 \times e+e$

表2 企業数，従業者数の推移（民営・全産業（公務を除く），全国計）

	1990年末	95年末	2000年末	05年末	10年末	15年末
企業数（社）	5,463,407	5,353,212	4,997,128	4,505,260	4,346,723	4,025,398
従業者数（人）	55,122,745	56,523,777	54,543,639	53,503,953	57,500,314	58,457,143
1企業当たり平均従業者（人）	10.1	10.6	10.9	11.9	13.2	14.5

(注) 1 「事業所・企業統計調査」「事業所名簿整備調査」と「経済センサス」とは調査方法が異なることから，2005年までの数値と2010年以降の数値を単純に比較することはできない。

2 都道府県の推計値を合算して全国計を算出した（以下同じ）。

(出所) 総務省「事業所・企業統計調査」「事業所名簿整備調査」「経済センサス」各年版から推計。

1) ただし，「事業所・企業統計調査」「事業所名簿整備調査」と「経済センサス」とは調査方法が異なることから，2005年までの企業数と2010年以降の企業数を単純に比較することはできない。

の小さな企業が廃業することで、結果として平均従業者数が増加しているといえる。

Ⅱ－３．創業企業数の推計

ここでは、创业者の母体となる人口とその性別・年齢別構成の変化をもとに、創業企業数を推計する。

Ⅱ－３－１．利用するデータ

推計に利用するデータは、①性別・年齢別の将来推計人口、②性別・年齢別の创业者数、③創業企業の業歴別生存割合である。

（１）性別・年齢別の将来推計人口

性別・年齢別の将来推計人口は国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（2013年3月推計）」の都道府県別データを利用する。これは2015年から2040年までの人口を推計したものである。それによると、2015年に1億2,660万人と見込まれる総人口は2040年には1億728万人となり、25年間で15.3%の減少を示す。同様に、生産年齢人口（15～64歳人口）は、7,681.8万人から5,786.6万人へと24.7%の減少である。都道府県別にみても、同期間の総人口、生産年齢人口はすべての都道府県で減少する。

同データは5年間隔で人口を推計していることから、創業企業数を推計する際には中間年を線形補間したうえで利用する。

（２）性別・年齢別の创业者数

性別・年齢別の创业者数は総務省「就業構造基本調査」（2012年）を利用する。同調査では、性別、年齢別はもちろんのこと、継続就業期間

別、従業上の地位・雇用形態別、起業の有無別に有業者数が表章されている。そこで、「自営業主のうち创业者」²⁾ または「雇用者（会社などの役員を含む）のうち创业者」であり、継続就業期間³⁾ が「3年未満」である人を、「创业者」とみなす。

创业者の全国値は公表されている統計表から算出できる。しかし、都道府県別の性別、年齢別の数値は公表されていないことから、独立行政法人統計センターへのオーダーメイド集計によってデータを得た⁴⁾。

（３）創業企業の業歴別生存率

創業企業の業歴別生存割合については、中小企業庁『2016年版中小企業白書』に掲載されているデータを用いる（図3）⁵⁾。

Ⅱ－３－２．推計方法

推計は図4のとおり、①创业者比率の算出、②粗創業企業数の推計、③純創業企業数の推計の三つのプロセスに分けられる。

（１）创业者比率の算出

「创业者比率」とは人口に占める创业者の比率を意味する。総務省「就業構造基本調査」（2012年）から得た性別・年齢別の创业者数（年率換算）を、対応する性別・年齢別の人口（2012年）によって除して算出する。なお、14歳以下の创业者は存在しないので、年齢計の创业者比率の分母は15歳以上人口である。

図5は全国の性別・年齢別创业者比率を見たものである。男女計・年齢計の创业者比率は0.139%である。男性・年齢計は0.220%であるのに対して、女性・年齢計は0.064%と低い。

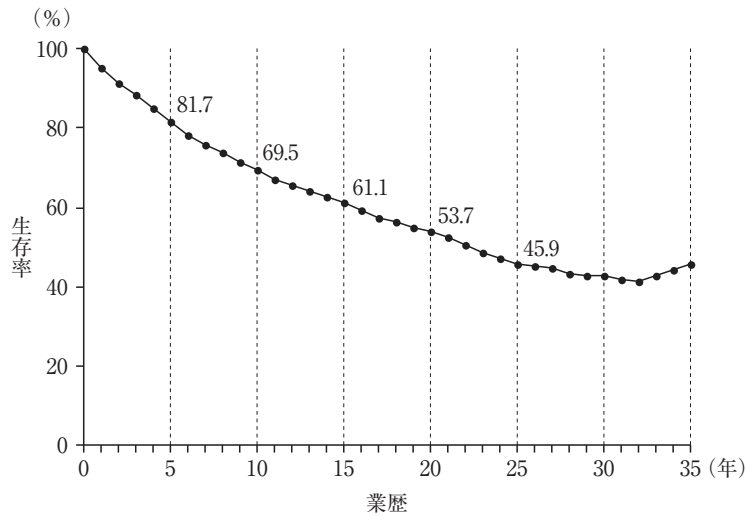
2) 「创业者」とは、「会社などの役員」「自営業主」のうち、自分で事業を起こした人を指す。

3) 「継続就業期間」とは、現在の勤め先（企業）に勤め始めてからの年数をいう。「创业者」の場合は、創業後の年数に相当する。

4) 秘匿値に関しては、「男女計」の数値から「男」（「女」）の数値を減算したり、地域ブロックの数値から地域ブロック内都道府県の数値を減算したりすることで補完した。なお、同調査では居住地のある都道府県によって集計されている。このため、例えば千葉県に居住し東京都で創業した人は、千葉県の创业者とみなされる。

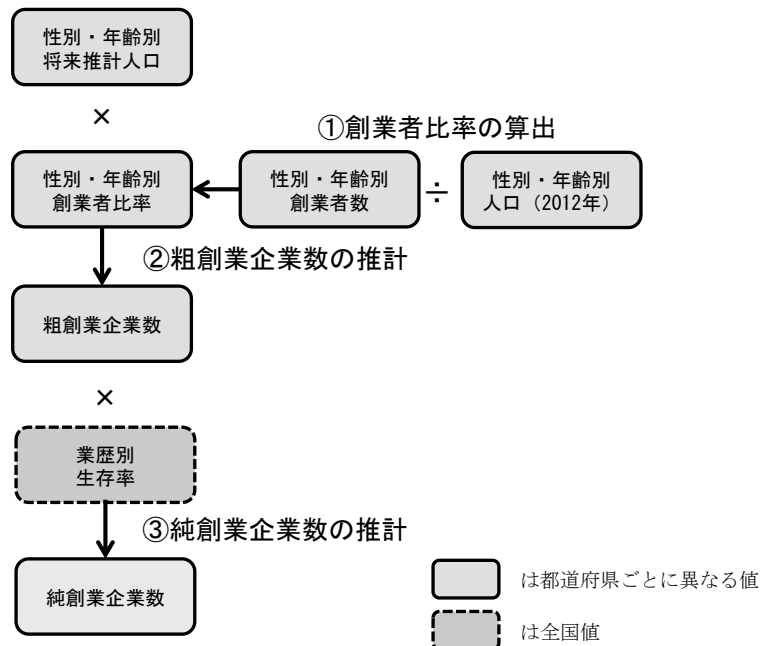
5) 中小企業庁（2016）p.418

図3 業歴別生存率



(出所) 中小企業庁『2016年版中小企業白書』

図4 創業企業数の推計方法

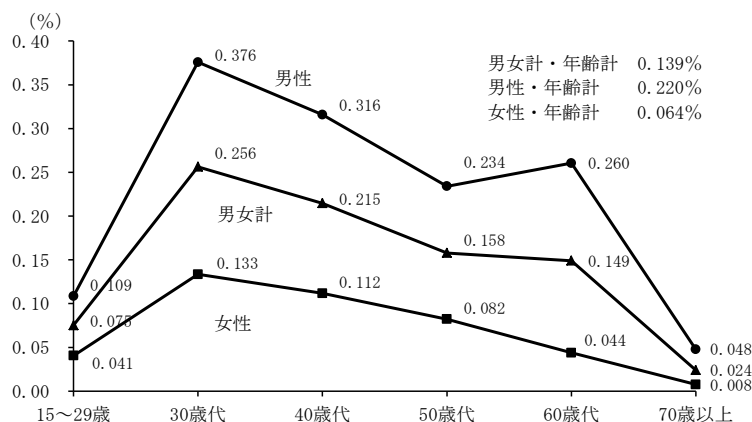


年齢別に見ると、男性、女性ともに30歳代が最も高い。女性は40歳代以降低下傾向を示すが、男性は60歳代でいったん高まる。男性は、定年退職後に創業するケースが相対的に多いも

のと思われる。いずれの年齢でも男女間の差異は大きい。

都道府県別に創業者比率（男女計・年齢計）をみると、沖縄県（0.231%）が最も高く、東

図5 年齢別創業者比率（全国）



（注）「創業者比率」とは人口に対する1年あたりの創業者数の比率である。

（出所）総務省「就業構造基本調査」（2012年），国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（2013年3月推計）」

京都（0.191%）、鹿児島県（0.183%）、埼玉県（0.175%）と続く。一方、富山県（0.085%）が最も低く、福島県（0.087%）、山形県（0.090%）、青森県（0.093%）が続く。

（2）粗創業企業数の推計

性別・年齢別の将来推計人口（2016～40年）に上記（1）で算出した性別・年齢別創業者比率を乗じて、粗創業企業数を推計する。

将来推計人口が減少することに加えて、創業者比率が相対的に低い高齢者の構成比が高まることから、粗創業企業数は年を追うごとに減少する。2016～20年の粗創業者数（全国計）は73.5万社（年平均14.7万社）であるが、2036～40年には61.0万社（同12.2万社）になる。

（3）純創業企業数の推計

創業した企業がそのまま存続し続けるという仮定は非現実的である。そこで、粗創業企業数に業歴別生存率を乗じて純創業企業数を推計する。その結果、推計期間内の純創業企業数（全国計）は226.6万社と推計される。

Ⅱ－4. 廃業企業数の推計

廃業企業数については、人口要因によって既存企業（基準年に存在している企業）がいつ、どれくらい廃業するかを推計する。すなわち、経営者の高齢化に伴い、事業承継されずに廃業する企業の推計である。

Ⅱ－4－1. 利用するデータ

廃業企業数の推計には、①既存企業の事業承継に関する意向、②基準年における経営組織別・従業員規模別企業数（都道府県値）、③経営組織別・従業員規模別にみた企業経営者の年齢分布（都道府県値）を利用する。

（1）既存企業の事業承継に関する意向

廃業企業数の推計には、既存企業の事業承継に関する意向、とりわけ自分の代で廃業するつもりか、あるいはどれくらいいるのか、そしていつ廃業するのかについての情報が必要となる。これらは既存の統計では得られないことから、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」（2015年）を利用した⁶⁾。その集計に当たっては、実際の

6)「中小企業の事業承継に関するインターネット調査」の詳細は、村上（2017）を参照。

企業分布に近似させるためにウェートを設定した⁷⁾。

同調査で尋ねた後継者の決定状況、後継者が決まっていなかった理由をもとに、企業を後継者「決定企業」(後継者が決まっており、後継者本人も承継を承諾している企業)、「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)、「廃業予定企業」(現経営者が自分の代で事業をやめるつもりである企業)、「時期尚早企業」(現経営者が若いので、今は後継者を決める必要がないと考えている企業)に類型化する。このうち、廃業予定企業は全体の半数、50.0%にもものぼる(表3のa欄)。

これらの類型は、企業の従業員規模、経営組織によって構成比が大きく異なる。従業員数が1～19人の企業では廃業予定企業の割合は53.3%と、同20～299人の企業(19.7%)を大きく上回る(同b欄、c欄)。経営組織別にみると、個人企業では廃業予定企業の割合は66.8%にのぼる。(同d欄)。一方、法人企業はゴーイングコンサーンを前提とした経営組織であることから、同割合は32.4%と相対的に低い(同e

欄)。以上の結果から、企業を①個人企業、②法人企業(従業員数1～19人)、③法人企業(同20～299人)に分類し、それぞれについて廃業企業数を推計することにする(同d欄、f欄、g欄)。なお、従業員数が300人以上の企業については、経営者の高齢化に伴って廃業することはない(必ず事業承継される)という、現実的な仮定を置いた。

廃業企業数の推計には、廃業予定時期に関する情報も必要である。同調査では、廃業予定企業に対して「何歳くらいまで事業を続ける予定ですか」と尋ねており、その結果をもとに廃業予定時期を算出した(図6)。当然ながら、60歳代、70歳以上と経営者の年齢が高いほど、「2020年以前」に廃業を予定している割合が高い。逆に、39歳以下、40歳代と比較的若い経営者では、推計期間後である「2041年以降」に廃業を予定している割合が相対的に高い。ただし、39歳以下では「2020年以前」の割合が年齢に比べて高い。創業して日が浅く、経営が軌道に乗りそうにないので早期に撤退しようとしているのかもしれない。

表3 事業承継に関する意向の類型化

(単位: %)

（単位：％）

類 型	アンケートの回答による定義	全体 (n=4, 104) a	従業員規模別		経営組織別・従業員規模別				現経営者と創業者との関係別		
			1～19人 (n=3, 685) b	20～299人 (n=419) c	個人企業 (n=2, 141) d	法人企業 (n=1, 963) e	1～19人 (n=1, 595) f	20～299人 (n=368) g	現経営者は2代目以降 (n=1, 423) h	現経営者は創業者 (n=2, 681) i	
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）	12.4	12.1	14.7	9.3	15.6	15.4	16.2	13.4	11.8	
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	3.5	2.9	8.3	2.3	4.7	4.0	8.2	4.7	2.8	
		6.0	5.0	15.6	3.2	8.9	7.6	15.8	8.8	4.5	
		21.7	19.2	45.2	12.1	12.6	31.3	28.1	11.9	47.3	30.1
		3.4	3.0	6.9	3.0	3.8	3.2	7.0	4.3	3.0	
		1.2	1.0	2.4	0.6	1.7	1.5	2.9	2.0	0.8	
廃業予定企業	自分の代で事業をやめるつもりである	50.0	53.3	19.7	66.8	32.4	35.7	15.5	38.2	56.3	
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	15.9	15.4	20.4	11.2	20.8	20.7	20.9	18.3	14.6	
合 計		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	

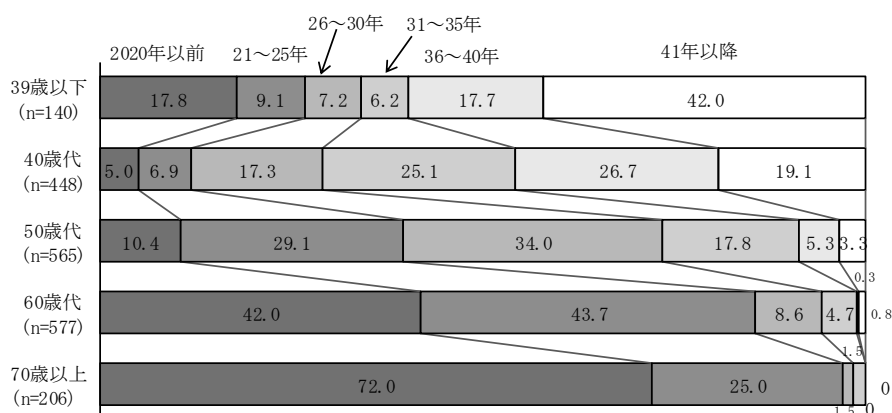
(注) 1 ウェート付けした集計である。ただし、n値は原数値を示した。

2 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」を再集計した。

7) 総務省「経済センサス－基礎調査」(2014年)、帝国データバンク特別集計(後述)から得た経営組織別・従業員規模別・経営者の年齢階層別企業数の分布をもとにウェート値を算出した。

図6 廃業予定時期の構成比（経営者の年齢別）

（単位：％）



（注）表3と同じ。

（2）基準年における経営組織別・従業員規模別企業数（都道府県値）

Ⅱ－2に示した基準年の企業数を、①個人企業、②法人企業（従業員1～19人）、③法人企業（同20～299人）、④法人企業（同300人以上）に分けて推計する⁸⁾。

（3）経営組織別・従業員規模別にみた企業経営者の年齢分布（都道府県値）

経営者の高齢化に伴い廃業する企業数を推計するには、既存企業における経営者の年齢分布の情報も必要となる。公的統計からは得られないことから、帝国データバンクの企業データベースを用いて、2014年時点の経営者の年齢分布を集計した。

結果は図7のとおりである。法人企業と比べると、個人企業の経営者は70歳以上の割合が高く、高齢化しているといえる。また、2004年時点と比較すると、平均年齢は2004年の57.97歳から2014年の59.82歳へと約2歳高まっている。60歳以上の構成比は2004年の44.5%から2014年の54.9%へと約10%ポイント高まり、経営者の半数を超えている。

Ⅱ－4－2. 現経営者の高齢化に伴う廃業企業数の推計方法

推計は図8のとおり、①経営者の年齢別企業数の算出、②経営者の年齢別廃業企業数の推計、③廃業年別廃業企業数の推計、の三つのプロセスに分けられる。なお、それぞれのプロセスにおいては、①個人企業、②法人企業（従業員1～19人）、③法人企業（同20～299人）の3区分ごとに計算を行う。順を追って説明する。

（1）経営者の年齢別企業数の算出（個人企業／法人企業・従業員規模別）

Ⅱ－4－1の（2）で得た「基準年における経営組織別・従業員規模別企業数」に、同（3）で得た「経営組織別・従業員規模別に見た企業経営者の年齢分布」を乗じて、経営者の年齢別企業数を算出する。

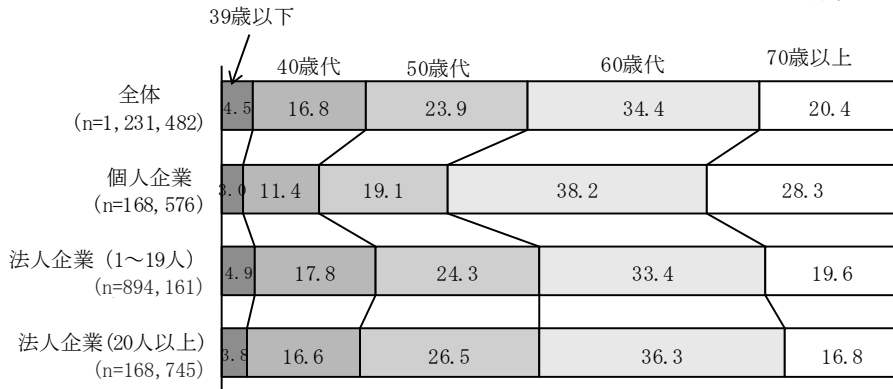
（2）経営者の年齢別廃業企業数の推計

上記（1）で得た経営者の年齢別企業数（個人企業／法人企業・従業員規模別）に経営者の年齢別廃業企業割合を乗じて、経営者の年齢別廃業企業数を推計する。

8) 個人企業、法人企業ごとに基準年の企業数を推計したうえで、法人企業の企業数を従業員規模に3分割した。

図7 経営者の年齢構成（2014年）

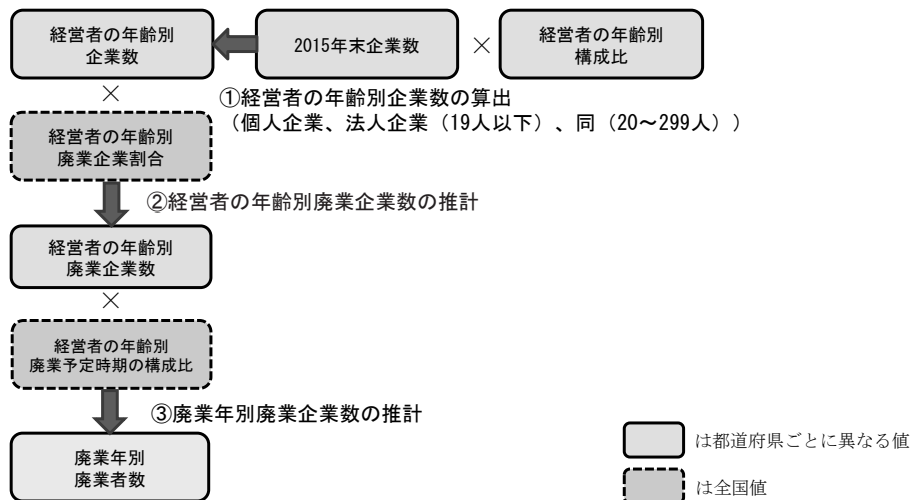
（単位：％）



（注）年齢不詳を除いて集計した。

（出所）帝国データバンクのデータベース（日本政策金融公庫の委託により集計）

図8 現経営者の高齢化に伴う廃業企業数の推計方法



経営者の年齢別廃業企業割合は、Ⅱ－４－１に集計したものを用いる(表4)⁹⁾。事業承継に関する(1)で得た事業承継に関する意向を年齢別に関する種類のうち、「廃業予定企業」(同g欄)。

9) 本来であれば、廃業企業割合は都道府県別の値を利用することが望ましい。しかし、「中小企業の事業承継に関するインターネット調査」のサンプル数に制約があり都道府県別に分割するのが難しいことから、全国値を用いることにする。

なお、掲載は省略したが、廃業予定の有無を被説明変数とし、経営者の属性、企業の属性、立地を説明変数として廃業予定の決定要因を分析したところ、現経営者の年齢、現経営者と創業者との関係、組織形態、従業員数、業績、金融機関借り入れの有無などについては有意であるものの、立地に関しては有意な結果は得られなかった。つまり、地域によって廃業割合は有意な差異がないといえる。したがって全国値を用いても差し支えないと判断した。

表4 廃業企業割合（現経営者の高齢化に伴う廃業）

		決定企業 後継者は決ま まっている (後継者本 人も承諾し ている)	未定企業						廃業予定企業	時期尚早企業	合計	廃業企業割合 (標準ケース)	廃業企業割合 (シミュレ ーション6)	
			後継者は決まっていない											
			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	後継者にし たい人はい るが、本人 がまだ若い	現在、後継 者を探して いる	後継者にし たい人はい るが、本人 が承諾して いない	その他	自分の代で事 業をやめる						自分がまだ若 いので、今は 決める必要が ない
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j = (d+e+g) /(i-h)	k = g/(i-h)		
個人企業	39歳以下 (n = 368)	2.5	0.5	2.9	0.2	1.1	0.8	28.7	63.4	100.0	81.9	78.4		
	40歳代 (n = 519)	2.6	1.7	4.9	2.5	1.4	0.3	52.8	33.8	100.0	85.6	79.8		
	50歳代 (n = 511)	3.3	1.5	6.2	5.2	2.5	1.0	64.2	16.1	100.0	85.7	76.5		
	60歳代 (n = 509)	10.2	1.7	2.5	3.3	2.2	0.6	74.8	4.6	100.0	84.2	78.4		
	70歳以上 (n = 234)	15.6	4.0	1.6	3.3	5.3	0.6	67.5	2.2	100.0	77.8	69.0		
	年齢計 (n = 2141)	9.3	2.3	3.2	3.5	3.0	0.6	66.8	11.2	100.0	82.6	75.2		
法人企業 (1～19人)	39歳以下 (n = 110)	1.7	0.5	8.2	7.4	0.0	0.0	11.8	70.3	100.0	64.9	39.8		
	40歳代 (n = 514)	3.0	2.6	9.2	8.8	1.0	0.5	26.5	48.7	100.0	70.5	51.5		
	50歳代 (n = 515)	10.3	4.5	10.9	11.9	2.1	0.8	35.2	24.3	100.0	65.0	46.5		
	60歳代 (n = 379)	22.8	4.0	6.6	13.5	3.8	2.0	41.4	5.9	100.0	62.4	44.0		
	70歳以上 (n = 77)	23.9	5.6	3.3	13.1	6.2	2.8	40.8	4.4	100.0	62.8	42.7		
	年齢計 (n = 1,595)	15.4	4.0	7.6	11.9	3.2	1.5	35.7	20.7	100.0	64.1	45.1		
法人企業 (20～299人)	39歳以下 (n = 37)	2.9	2.3	5.3	5.3	2.9	0.0	13.5	67.6	100.0	67.3	41.8		
	40歳代 (n = 109)	7.3	2.0	14.7	14.7	1.9	0.0	12.6	46.9	100.0	54.9	23.8		
	50歳代 (n = 152)	13.0	8.7	21.2	14.5	4.3	1.9	15.2	21.4	100.0	43.1	19.3		
	60歳代 (n = 63)	24.0	15.0	8.0	19.1	7.5	1.3	17.0	8.0	100.0	47.4	18.5		
	70歳以上 (n = 7)	16.2	0.0	27.9	0.0	16.2	11.7	16.2	11.7	100.0	36.7	18.4		
	年齢計 (n = 368)	16.2	8.2	15.8	13.4	7.0	2.9	15.5	20.9	100.0	45.4	19.6		

(注) 表3と同じ。

「未定企業」のうち「現在、後継者を探している」(同d欄)、「後継者にしたい人はいるが、本人が承諾していない」(同e欄)は廃業見込みが高いことから、現経営者の代で廃業するとみなす。「時期尚早企業」(同h欄)については、廃業企業割合(同j欄)を算出する分母には含めない。

こうして算出した廃業企業割合をみると、個人企業(年齢計)では82.6%にのぼる。法人企業(1～19人、年齢計)は64.1%、法人企業(20～299人、同)は45.4%である。

経営者の年齢別企業数に廃業企業割合を乗じることによって、廃業企業数が推計できる。それによると、全国では2015年の企業数402.5万社のうち、289.6万社が廃業する見込みである。ただし、上で述べたとおり、そのすべてが必ずしも推計期間内に廃業するわけではない。したがって、次のプロセスで、廃業年別廃業企業数を推計する必要がある。

(3) 廃業年別廃業企業数の推計

上記(2)で得た経営者の年齢別廃業企業数に経営者の年齢別廃業予定時期の構成比(前掲図6)を乗じて、廃業年別廃業企業数を推計する。その結果、推計期間内の廃業企業数(全国計)は273.5万社となった。

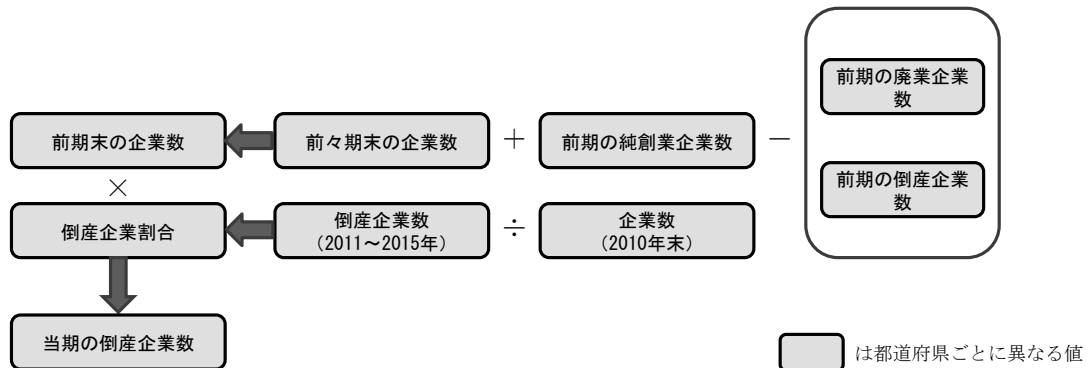
Ⅱ-4-3. 後継経営者の高齢化に伴う廃業の推計方法

後継者が承継した企業についても、推計期間中にもう一度事業承継の機会を迎える可能性がある。ここでは、このとき事業承継されずに廃業する企業数を推計する。推計方法はやや複雑ではあるが、考え方は現経営者による廃業と同じである。基準年に存在する企業のうち、事業承継される企業について承継年と後継経営者の年齢分布を算出し¹⁰⁾、現経営者と同様の考え方で廃業企業数を推計する。

なお、ここで用いる経営者の年齢別廃業企業

10) 「中小企業の事業承継に関するインターネット調査」では、「決定企業」に対して、「後継者の現在の年齢」と「承継時の後継者の年齢」を尋ねている。これらから承継年と後継経営者の年齢分布が得られる。

図9 倒産企業数の推計方法



割合は、「現経営者は2代目以降」である場合の数値をもとにする（前掲表3のh欄）。いったん事業承継に成功した企業の場合、廃業企業割合は相対的に低いからである。前掲表4と同様、年齢別に集計した廃業企業割合を用いる。また、経営者の年齢別廃業予定時期の構成比は、前掲図6の数値を利用する。ただし、同図における廃業予定時期の「2020年以前」を「5年以内」、「21～25年」を「6～10年後」、「26～30年」を「11～15年後」と、以下同様に読み替える。

このようにして後継経営者による廃業企業数を推計すると、推計期間内の廃業企業数（全国計）は約38.0万社となった。現経営者による廃業企業と合わせると、25年間で約311.5万社の廃業が見込まれる。

Ⅱ－5. 倒産企業数の推計

経営者の高齢化に伴う自発的な廃業だけではなく、非自発的な廃業、すなわち倒産によっても企業数は減少し、雇用も失われる。そこで倒産企業数についても推計する。

Ⅱ－5－1. 利用するデータ

倒産企業の推計には、企業共済協会「企業倒産調査年報」に掲載されている都道府県別の倒

産件数を利用する¹¹⁾。

Ⅱ－5－2. 倒産企業数の推計方法

倒産企業数の多寡は景気によって大きく左右される。しかし、2040年までの景気変動を予測することは困難であることから、簡便な方法を用いて倒産企業数を推計する（図9）。

ここでは、前期末の企業数のうち一定割合が当期に倒産するという仮定を置く。具体的には、「企業倒産調査年報」から得た都道府県別倒産件数（2011～2015年度の合計）を2010年末の都道府県別企業数で除した「倒産企業割合」を算出する。この倒産企業割合を前期末の企業数に乗じて、当期（5年間）の倒産企業数を都道府県ごとに推計する。

その結果、倒産企業数は25年間の合計で約22万社と推計される。経営者の高齢化に伴う廃業企業数（約311.5万社）と比べると、相対的に少ない。

Ⅱ－6. 従業者数の推計

ここまでの推計によって得られた純創業企業数、廃業企業数、倒産企業数に、それぞれ対応する平均従業者数を乗じて従業者数を推計し、前期末の従業者数に加算・減算することで、当期末の従業者数を算出する。

11) 同年報において倒産とは、①銀行取引停止処分、②破産法、民事再生法、会社更生法による手続き、③会社法の特別清算手続き、④これらによらない内整理等により事実上倒産した場合、であると定義されている。

まず、創業企業の従業者数を算出するには業歴別の平均従業者数を用いる。しかし、「経済センサス」には事業所の開設年別の集計は表章されているものの、企業の業歴別の集計は表章されていない。そこで、法人企業については、経済産業省「中小企業実態基本調査」(2015年)を利用して、業歴別の平均従業者数を算出する¹²⁾。都道府県別には集計されていないので、全国値である。一方、個人企業については、「経済センサス－基礎調査」(2014年)を利用して、単独事業所の開設年別の平均従業者数を算出する。個人企業の場合、複数の事業所をもつケースは少なく、単独事業所を企業とみなしても差し支えないと判断した。個人企業については、都道府県別の数値が利用できる。こうして

算出した法人企業及び個人企業の平均従業者数を、創業企業における法人企業と個人企業の構成比¹³⁾に応じて加重平均し、業歴別の平均従業者数を得る(表5①)。

次に、廃業企業の従業者数を算出するに当たっては、個人企業、法人企業(1～19人)、法人企業(20～299人)のそれぞれについて、「経済センサス－基礎調査」(2014年)から得た平均従業者数を用いる(表5②)。都道府県ごとの数値が利用できる。

また、倒産企業については、「企業倒産調査年報」に表章されている従業員規模別の倒産企業数を用いて、都道府県ごとに平均従業者数を算出した¹⁴⁾(表5③)。

表5 従業者数の推計に用いる平均従業者数

(単位：人)						
① 業歴別平均従業者数	業歴	4年以下	5～9年	10～19年	20～29年	30年以上
	平均従業者数	5.00	5.24	4.88	4.59	5.12
② 経営形態別・従業員規模別平均従業者数	経営形態	個人企業	法人企業			
	従業員規模		1～19人	20～299人	300人以上	
	平均従業者数		2.86	5.73	57.01	1,216.85
③ 倒産企業の平均従業者数		7.17				

- (注) 1 いずれも全国値を示しているが、都道府県別に従業者数を算出するに当たっては都道府県別の平均従業者数を用いた。
 2 「経営形態別・従業員規模別平均従業者数」には、「出向・派遣従業者のみ」の企業を含めて算出した。ただし、法人企業の「出向・派遣従業者のみ」は「法人企業(19人以下)」に含めた。
 3 経済産業省「経済センサス－基礎調査」(2014年)、同「中小企業実態基本調査」(2015年)、総務省「就業構造基本調査」(2012年)、企業共済協会「企業倒産調査年報」(各年)をもとに算出した。

12) 同調査は中小企業基本法が定める「中小企業」を対象としている。ただし、「医療、福祉」「教育、学習サービス業」など、調査非対象業種が存在する。

13) この構成比は「就業構造基本調査」から都道府県別に算出できる。就業継続期間3年未満の自営業主の内数である起業者が「個人企業」、同様に雇用者(役員を含む)の内数である起業者が「法人企業」とみなせる。

14) 従業員規模は「4人以下」「5～9人」「10～29人」「30～99人」「100～299人」「300人以上」の6区分である。それぞれの区分ごとに「経済センサス」(2014年)から平均従業者数(都道府県値)を算出し、それを倒産企業(2011年度～2015年度)の従業員規模別構成比(同)によって加重平均して、倒産企業の平均従業者数を得た。

Ⅲ. 推計結果の特徴等

Ⅲ－１．企業数

企業数の推計結果は表6のとおりである。全国計の企業数は、2015年末の402.5万社から、2040年末には295.6万社へと減少する見込みである。期間別にみると、2015年から2025年にかけて企業数は大きく減少し、その後は緩やかな減少を示している。

企業数の増加の内訳をみると、純創業企業数は2016年～2020年に67.6万社であるが、2036年～2040年には28.0万社へと次第に少なくなる。一方、現経営者による廃業企業数は、推計期間の前半に集中している。企業数が2016年から2025年にかけて大きく減少し、その後は緩やかな減少を示すという変動パターンは、主として現経営者の廃業によってもたらされている。一方、後継経営者による廃業企業数は推計期間の後半に多くなるが、絶対数はそれほど大きなものではない。倒産企業数はいずれの期間においても、その寄与は小さい。

図10は、2015年の企業数を100として、2015年末から2040年末にかけての企業数の増加とその内訳を都道府県別にみたものである。企業数が増加するのは埼玉県（＋7.9ポイント）、

神奈川県（＋5.6ポイント）である。第3位以下は、沖縄県（－1.3ポイント）、東京都（－12.3ポイント）、千葉県（－16.1ポイント）と続く。沖縄県を除くと、1都3県が上位に並ぶ。逆に最も小さいのは山形県（－55.6ポイント）である。25年間で企業数は半分以下になる。次いで、富山県（－53.5ポイント）、青森県（－51.4ポイント）、福島県（－48.9ポイント）、高知県（－48.4ポイント）と続く。

企業数の増加の内訳をみると、都道府県間に生じている増加数の格差は、主として純創業企業によってもたらされている。一方、廃業企業はいずれの都道府県においても、－80ポイント程度の寄与であり、純創業企業に比べると都道府県間の差異は小さい。現在50歳以上である企業経営者のほとんどは、推計期間中に引退時期を迎えることになるが、企業経営者に占める50歳以上の割合はいずれの都道府県も75％～90％程度と高い。廃業企業数の寄与が都道府県によって大きな差異が生じていないのは、このためである。

表6 企業数の推計結果（全国計）

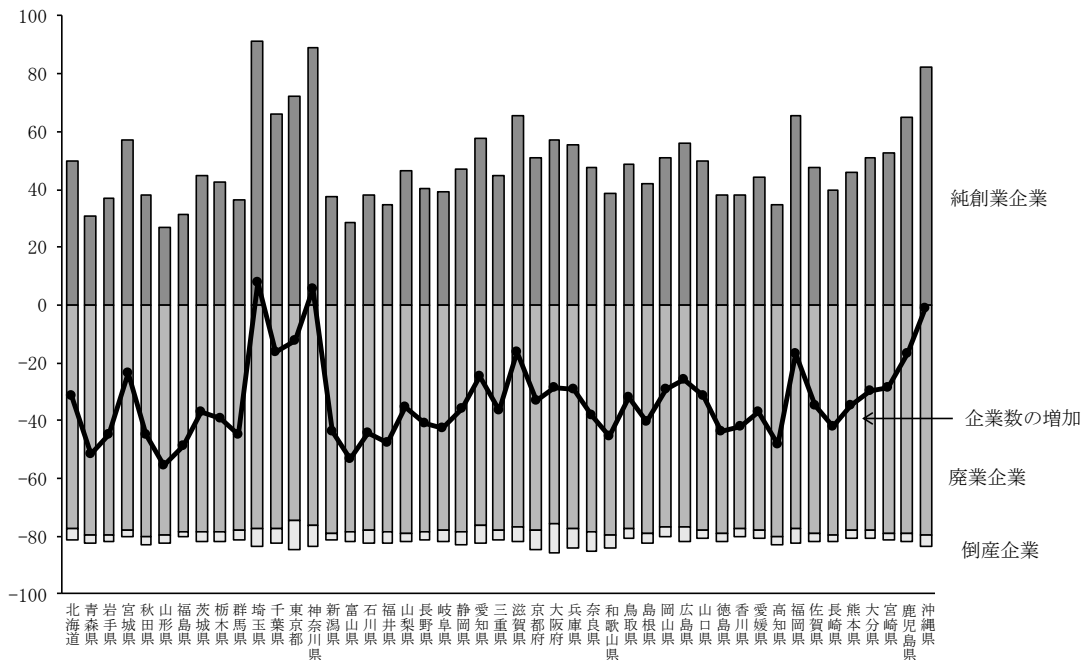
（単位：社、2015年＝100）

全国計	15年末	20年末	25年末	30年末	35年末	40年末
企業数	4,025,398	3,607,478	3,194,723	3,102,620	3,013,555	2,956,245
（2015年＝100）	100.0	89.6	79.4	77.1	74.9	73.4
企業数の増加	-321,325	-417,920	-412,756	-92,102	-89,065	-57,310
純創業	-	675,551	526,781	429,812	353,824	279,822
粗創業	-	735,456	699,147	670,390	642,482	609,753
創業後の廃業	-	-59,905	-172,366	-240,578	-288,658	-329,931
経営者の高齢化に伴う廃業	-	-1,042,290	-893,106	-480,178	-402,062	-297,304
現経営者による廃業	-	-1,034,052	-845,471	-395,540	-286,851	-173,397
後継経営者による廃業	-	-8,237	-47,635	-84,637	-115,212	-123,908
倒産	-	-51,181	-46,430	-41,737	-40,827	-39,828

（注）太枠内は推計値である。

図10 企業数の増加（15年末→40年末）とその内訳（都道府県別）

（2015年末の企業数=100）



（注）企業数の増加は、2015年末の企業数を100としたときの2040年末の企業数と2015年末の企業数の差である。

表7 従業者数の推計結果（全国計）

（単位：人、2015年=100）

全国計	15年末	20年末	25年末	30年末	35年末	40年末
従業者数	58,457,143	55,053,914	51,459,926	49,553,244	47,693,145	45,981,367
（2015年=100）	100.0	94.2	88.0	84.8	81.6	78.7
従業者数の増加	956,830	-3,403,230	-3,593,988	-1,906,682	-1,860,100	-1,711,778
純創業	-	3,398,544	2,791,598	2,104,502	1,734,861	1,261,966
経営者の高齢化に伴う廃業	-	-6,431,022	-6,049,592	-3,709,369	-3,299,718	-2,685,717
現経営者による廃業	-	-6,333,032	-5,584,660	-2,859,324	-2,111,567	-1,348,256
後継経営者による廃業	-	-97,990	-464,931	-850,045	-1,188,151	-1,337,461
倒産	-	-370,752	-335,994	-301,815	-295,243	-288,027
1企業当たりの平均従業者数	14.5	15.3	16.1	16.0	15.8	15.6

（注）太枠内は推計値である。

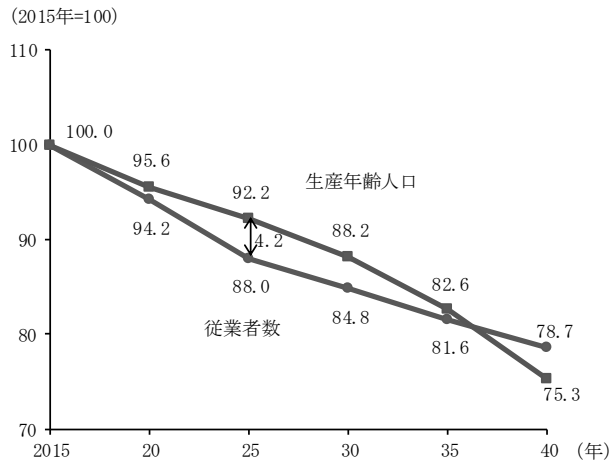
Ⅲ－２．従業者数

従業者数の推計結果は表7のとおりである。全国計の従業者数は、2015年末の5,845.7万人から2040年末の4,598.1万人へと減少する見込みである。推計期間の前半に現経営者の高齢化に伴う廃業企業が集中することから、同期間に企業数だけではなく従業者数も大きく減少す

る。

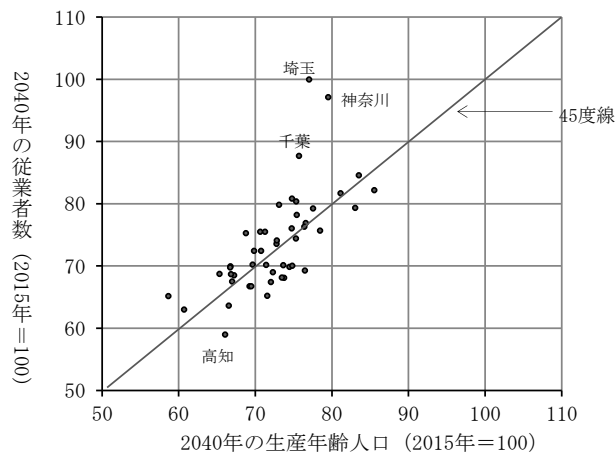
従業者数と生産年齢人口を指数化（2015年＝100）して比較すると、2040年には従業者数（78.7）は生産年齢人口（75.3）を上回る（図11）。2040年の従業者数と生産年齢人口を都道府県別にみると、埼玉県、神奈川県、千葉県を除いて、ほとんどの都道府県が45度線の近傍

図11 従業者数と生産年齢人口の比較 (2015年=100)



(出所) 生産年齢人口については、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来人口推計 (2013年3月推計)」(以下同じ)

図12 2040年の従業者数と生産年齢人口 (2015年=100)



にプロットされる (図12)。労働需要を意味する従業者数と労働供給を意味する生産年齢人口は、2040年時点では2015年とほぼ同程度の需給の逼迫状況となる。

しかし、推計期間の前半に従業者数の減少が集中することから、2020年から2035年までは従業者数が生産年齢人口を下回る。とりわけ、両者の乖離は2025年に4.2ポイントと大きい (前掲図11)。2015年と比べて、労働需要の水準が労働供給を下回る状態である。都道府県別にプロットすると図13のとおりである。2025

年時点では、埼玉県、神奈川県以外の45都道府県で従業者数の水準は生産年齢人口の水準を下回る。なかには、両者の乖離が9～10ポイントにのぼる地域もみられる。これらの地域では、2025年から2030年頃にかけて、2015年の水準と比べて雇用機会が不足する可能性が高い。

1企業当たりの平均従業者数をみると、2015年の14.5人から2025年には16.1人へと増加する (前掲表7)。個人企業を中心に、従業者規模の小さな企業の多くが経営者の高齢化に伴い

図13 2025年の従業者数と生産年齢人口（2015年＝100）

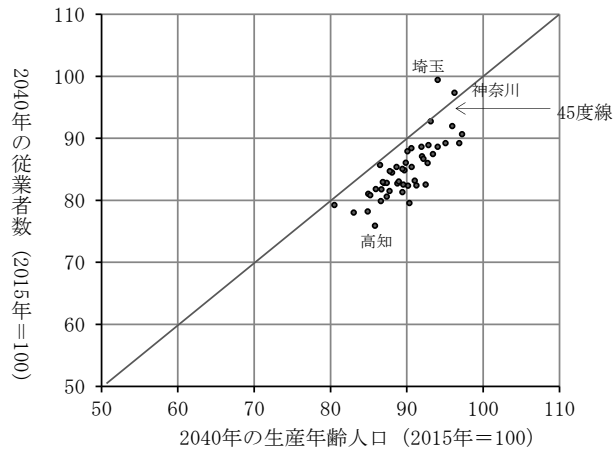
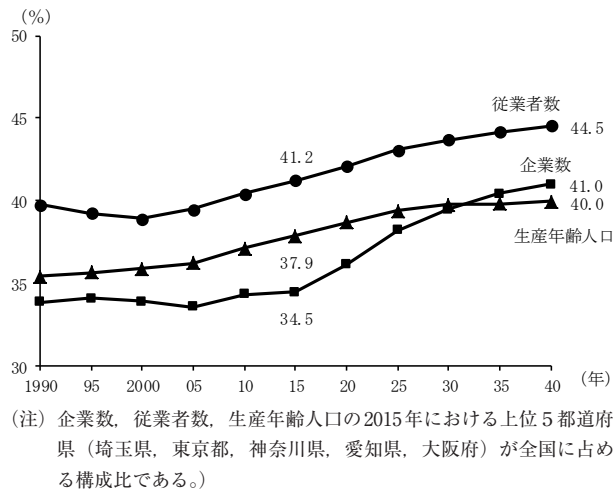


図14 上位5都道府県の構成比



廃業することで、平均従業者数が押し上げられるからである。その後は緩やかに減少し、2040年には15.6人になる。過去25年間（1990～2015年）に平均従業者数は10.1人から14.5人へと大きく増加した（前掲表2）が、2015年から2040年にかけての25年間は増加の速度が総じて緩やかになる。都道府県別にみると、企業数が大きく減少しているところほど、2015年から2040年にかけての平均従業者数の増加率が高い。

また、生産年齢人口だけでなく、企業数や従

業者数の都市部への集中が推計期間中にいっそう進展する。2015年における企業数、従業者数、生産年齢人口の上位5都道府県（埼玉県、東京都、神奈川県、愛知県、大阪府）が全国に占める構成比をみると、生産年齢人口は2015年の37.9%から2040年には40.0%と2.1ポイント高まるのに対して、従業者数は3.3ポイント（41.2%→44.5%）高まり、企業数は6.5ポイント（34.5%→41.0%）高まる見込みである（図14）。

IV. シミュレーション

Ⅲにおける推計（以下「標準ケース」）では、創業や廃業に関する構造が変化しないことを前提にしている。すなわち、人口の将来見込みや創業者比率、廃業企業割合に改善がみられない場合の推計である。2025年にほとんどの都道府県で2015年の水準と比べて雇用機会の不足が懸念されることから、今後、各地域が企業数と従業者数を増加させる（または減少を抑制する）には、これらの変数を政策的に動かさなければならない。そこで、本節ではこれらの変数を変化させると2025年の従業者数がどのように変動するかを、シミュレーションによって示す。

Ⅳ-1. 想定するケース

①人口と人口構成、②創業者比率、③廃業企業割合の三つの変数について、全部で六つのケースのシミュレーションを行う。

Ⅳ-1-1. 人口と人口構成

標準ケースでは、人口と人口構成の変化に伴って創業企業数が減少するという結果となった。だとすれば、人口の減少や高齢化を抑制することで創業企業数の減少を抑えられるのではないか。はたしてそれはどの程度の大きさなのか。次の2ケースを想定した。

第1のケース（以下、シミュレーション1）は、人口が2015年以降減少しないと想定するものである。各都道府県の性別・年齢別の人口構成比は国立社会保障・人口問題研究所の推計にしたがって変化するものとする。つまり、高齢化は進展するものの、人口は2015年水準を維持する、という想定である。

第2のケース（以下、シミュレーション2）は、性別・年齢別人口構成比が2015年以降変化しないと想定するものである。人口は国立社会保障・人口問題研究所の推計にしたがって減

少するものとする。つまり、人口は減少するものの、高齢化が進展しないという想定である。

Ⅳ-1-2. 創業者比率

シミュレーション1, 2は、創業者の母体となる人口や人口構成を変動させるものであるが、創業者比率を高めることでも創業企業数は増加する。そこで、創業者比率に関して次の3ケースを想定した。

第1のケース（以下、シミュレーション3）は、各都道府県における性別・年齢別の創業者比率が現実の値よりもそれぞれ10%高まると想定するものである。東京都の創業者比率を例にとると、表8のa欄の想定値を用いる。なお、人口、人口構成の将来見込みは標準ケースと同じ値を用いる（以下、同じ）。

女性は男性と比べて創業者比率が低い（前掲図5）。そこで第2のケース（以下、シミュレーション4）では、女性活躍の環境が整備され、49歳以下の女性の創業者比率が、同年齢層の男性と同水準に高まると想定する。ただし、女性の創業者比率が男性を上回る場合は、女性の創業者比率は不変とする。例えば、東京都の創業者比率は表8のb欄の想定値を用いる。

男性は定年前後に創業する傾向がみられる（前掲図5）。そこで、第3のケース（以下、シミュレーション5）では、男性の50歳代、60歳代の創業者比率が現実の値からそれぞれ20%高まると想定する。例えば、東京都の創業者比率は表8のc欄の想定値を用いる。

Ⅳ-1-3. 廃業企業割合

標準ケースでは、経営者の高齢化に伴う廃業を推計する際、事業承継に関する意向を類型化し、「廃業予定企業」、「未定企業」のうち「現

表8 シミュレーションで想定する創業者比率

(単位：％)

（単位：％）

13 東京都		現実の値	想定値		
			a欄	b欄	c欄
男性	15～29歳	0.167	0.184	0.167	0.167
	30歳代	0.471	0.518	0.471	0.471
	40歳代	0.411	0.453	0.411	0.411
	50歳代	0.197	0.217	0.197	0.237
	60歳代	0.289	0.317	0.289	0.346
	70歳以上	0.027	0.029	0.027	0.027
	15歳以上	0.272	0.299	0.272	0.286
女性	15～29歳	0.076	0.083	0.167	0.076
	30歳代	0.192	0.212	0.471	0.192
	40歳代	0.223	0.245	0.411	0.223
	50歳代	0.094	0.104	0.094	0.094
	60歳代	0.073	0.080	0.073	0.073
	70歳以上	0.018	0.019	0.018	0.018
	15歳以上	0.112	0.123	0.210	0.112
男女合計（15歳以上）		0.191	0.210	0.240	0.197

(注) 1 網掛けは現実の値から変化させた部分である。

2 a欄は、すべての数値を現実の値から10%高めたものである。

3 b欄は、49歳以下の女性の数値を男性と等しくしたものである。

4 c欄は、男性の50歳代、60歳代の数値を現実の値から20%高めたものである。

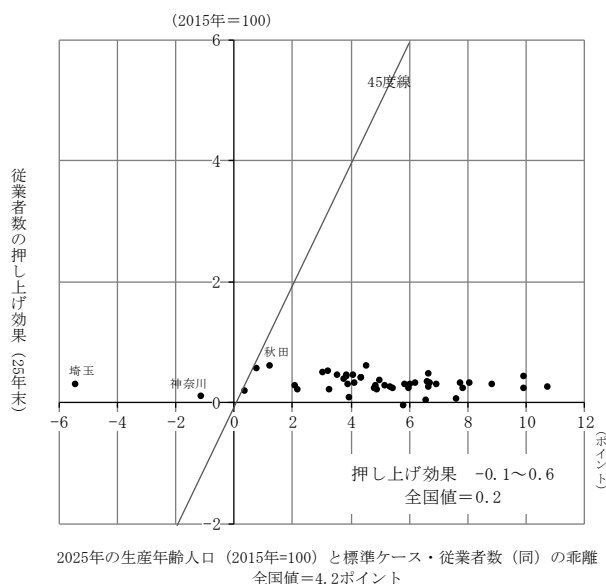
在、後継者を探している」、同「後継者にした人はいるが、本人が承諾していない」を、廃業するものとみなした。しかし後二者は、後継者さえ確保できれば事業を継続する意欲がある企業だ。そこで、後二者は廃業せず、事業承継できると想定する（以下、シミュレーション6）。つまり、廃業を最小限に抑制するケースである。現経営者による廃業について用いる廃業企業割合の想定値は、前掲表4のk欄である。後継経営者による廃業についても同様に廃業企業割合の想定値を算出した。

Ⅳ－2. 結果

以下では、それぞれのシミュレーションにおいて2025年にどの程度従業員数が押し上げら

れるかをみていく。ここでは、各シミュレーションの従業員数（2015年＝100）から標準ケースの従業員数（同）を減算したものを「押し上げ効果」という。結果を図示するに当たり、押し上げ効果はY軸に表示する。X軸には、2025年の生産年齢人口（2015年＝100）と標準ケースにおける同年の従業員数（同）の乖離を表示する。つまり、2015年の水準と比べた、2025年に見込まれる雇用不足の大きさである（全国値＝4.2ポイント）。押し上げ効果がこの乖離を上回れば（＝図の45度線よりも上にプロットされれば）、各都道府県にとって望ましいケースだといえる。

図15 シミュレーション1の押し上げ効果



(注) 従業員数の押し上げ効果とは、シミュレーションの従業員数（2015年=100）から標準ケースの従業員数（同）を減算したものである（以下同じ）。

Ⅳ-2-1. シミュレーション1

シミュレーション1は、人口が2015年以降減少しないという想定を置いたものである¹⁵⁾。非現実的な想定にもかかわらず、従業員数の押し上げ効果は最も大きい秋田県でも0.6ポイント（標準ケース79.3→シミュレーション79.9）¹⁶⁾にすぎず、シミュレーション1の押し上げ効果は総じて小さい（図15）。

Ⅳ-2-2. シミュレーション2

シミュレーション2は、人口の高齢化が進展しないという非現実的な想定を置いたものである。押し上げ効果は最も大きい千葉県でも0.9ポイント（標準ケース92.8→シミュレーション93.7）にすぎず、シミュレーション2の押し上げ効果は総じて小さい（図16）。

Ⅳ-2-3. シミュレーション3～5

シミュレーション3～5は創業者比率に関するシミュレーションである。

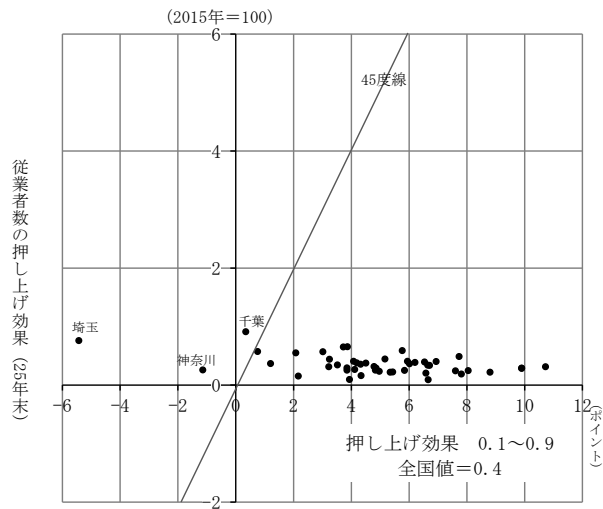
シミュレーション3では、男女別・年齢別の創業者比率がそれぞれ10%高まると想定した。従業員数の押し上げ効果をみると、最も低い青森県で0.5ポイント（標準ケース78.1→シミュレーション78.6）、最も高い埼玉県では2.0ポイント（同99.4→101.5）であり、シミュレーション1～2よりも相対的に大きい（図17）。しかし、それでも43都道府県は45度線よりも下であり、2025年に生じる生産年齢人口と従業員数との乖離を解消することができない。

シミュレーション4では、49歳以下の女性の創業者比率を男性と同水準に高めると想定した。その結果をみると、都道府県によってばら

15) 人口が減少しなければ、生産年齢人口は国立社会保障・人口問題研究所の推計値より多くなる。しかし、他のシミュレーションと比較するために、生産年齢人口については社会保障・人口問題研究所の推計値をそのまま用いる。シミュレーション2についても同様である。

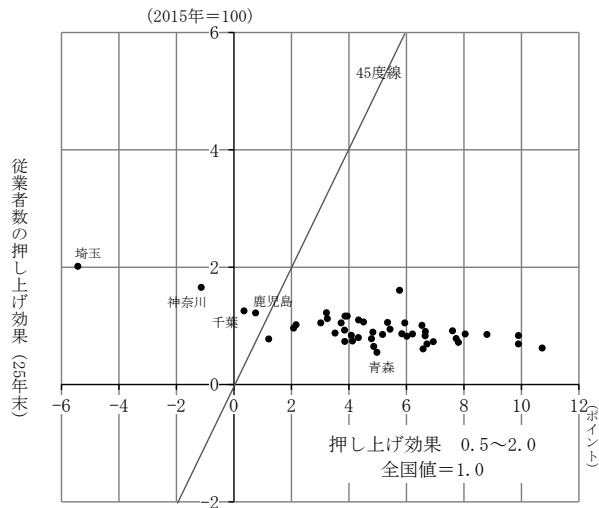
16) 小数第二位以下を四捨五入して表示したことから、標準ケース、シミュレーションの数値と、両者の差である押し上げ効果が一致しないことがある（以下同じ）。

図16 シミュレーション2の押し上げ効果



2025年の生産年齢人口（2015年=100）と標準ケース・従業員数（同）の乖離
全国値=4.2ポイント

図17 シミュレーション3の押し上げ効果



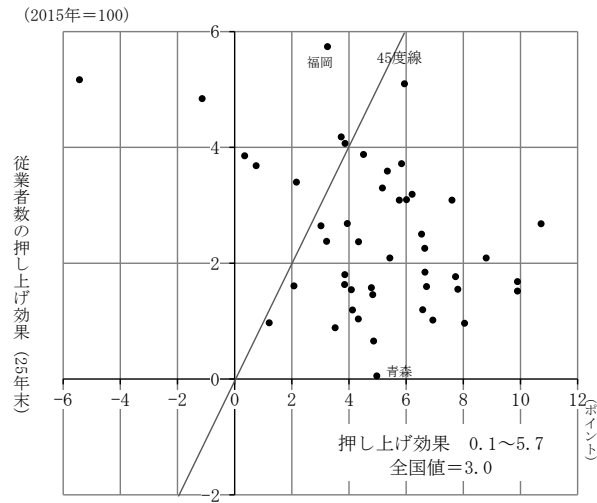
2025年の生産年齢人口（2015年=100）と標準ケース・従業員数（同）の乖離
全国値=4.2ポイント

つきは大きいものの、押し上げ効果は総じて大きい（図18）。押し上げ効果は、最も小さい青森県では0.1ポイント（同78.1→78.1）であるが、最も大きい福岡県では5.7ポイント（同88.7→94.4）に達する。全国の押し上げ効果は

3.0ポイント（同88.0→91.0）であり、シミュレーション3を上回る。それでも、39都道府県は2025年に生じる生産年齢人口と従業員数との乖離を解消することができない。

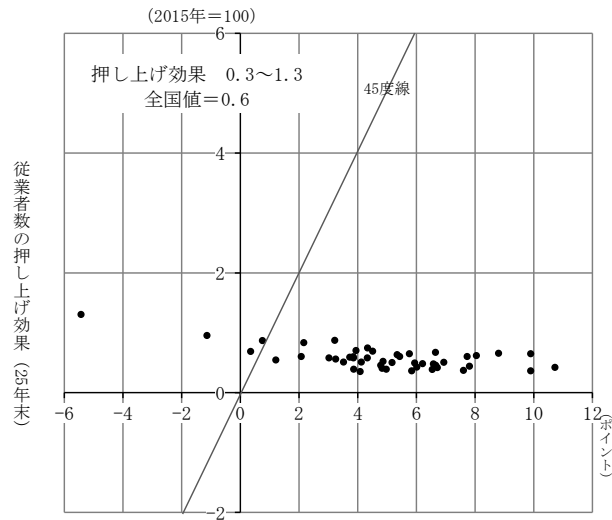
シミュレーション5では、男性の50歳代、

図18 シミュレーション4の押し上げ効果



2025年の生産年齢人口 (2015年=100) と標準ケース・従業員数 (同) の乖離
全国値=4.2ポイント

図19 シミュレーション5の押し上げ効果



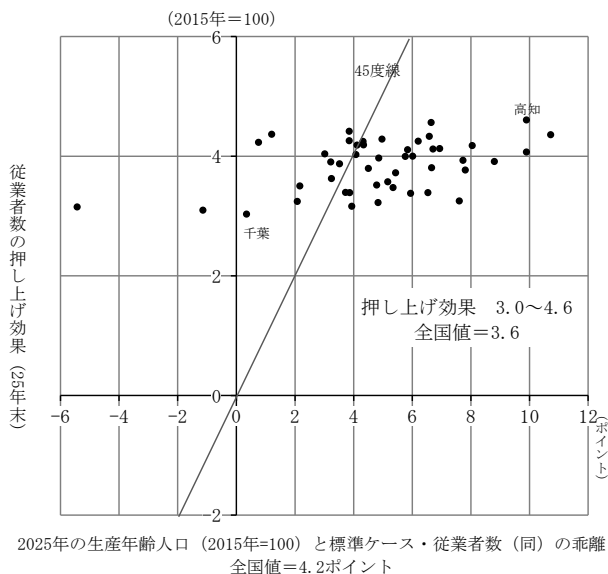
2025年の生産年齢人口 (2015年=100) と標準ケース・従業員数 (同) の乖離
全国値=4.2ポイント

60歳代の創業者比率が現実の値からそれぞれ20%高まると想定した。全国の押し上げ効果は0.6ポイント (同88.0→88.6) と、シミュレーション3と比べてやや小さいが、シミュレーション1～2よりも大きい (図19)。

Ⅳ-2-4. シミュレーション6

シミュレーション6では、経営者の高齢化に伴う廃業が最小限に抑えられる場合を想定した。結果をみると、全国の押し上げ効果は3.6ポイント (標準ケース88.0→シミュレーション91.6) と、総じて大きい (図20)。押し上げ効

図20 シミュレーション6の押し上げ効果



果が最も大きい高知県では4.6ポイント（同 92.8→95.8）であり、都道府県間の差異は小さい。
75.9→80.5）、最も小さい千葉県でも3.0（同

V. まとめ

V-1. 標準ケースにみられる特徴

標準ケースの推計によると、全国の企業数、従業者数は2015年の402.5万社、5,845.7万人から2040年には295.6万社、4,598.1万人へと大きく減少する。標準ケースをもとに、次の4点を指摘したい。

第1は減少率が全国一律ではないことである。企業数は山形県が4.4万社から1.9万社へと55.6%も減少する一方で、埼玉県は17.8万社から19.2万社へと7.9%増加するなど、都道府県間の格差は拡大する。同様に、従業者数は高知県が28.7万人から16.9万人へと41.0%の減少を示すのに対して、埼玉県は263.3万から263.2万人へと横ばいである。その結果、企業、従業者

の大都市圏への集中度はいっそう高まる。

第2は、減少速度も推計期間を通じて一律ではないということである。全国の企業数は推計期間の25年間で106.9万社減少するが、そのうち最初の10年間で83.0万社の減少を示す。同様に全国の従業者数は、推計期間の25年間で1,247.6万人減少するが、そのうち最初の10年間で699.7万人の減少を示す。現経営者が引退し廃業に至る企業が推計期間の前半に集中しているからである。このような傾向はいずれの地域においても共通である。

第3は生産年齢人口との関係である。従業者数（＝労働需要）が減少するとはいっても、同時に生産年齢人口（＝労働供給）も減少するこ

とから、2040年には労働需給はほとんどの都道府県でおおむね2015年と同程度の逼迫状況となる。しかし、従業者数と生産年齢人口の減少速度の緩急のタイミングが一致しないことから、2025年頃には一時的に従業員数の減少率が生産年齢人口の減少率を上回る。したがって、2025年頃に生じる労働需給の乖離を縮小させることが、ほとんどの都道府県にとって大きな課題となる。また大都市圏への企業と労働需要の集中がいつそう進展することから、地域社会の健全性を維持するためにも、とりわけ地方では企業数の減少を抑制することが求められる。

第4は、生産性に関してである。標準ケースでは推計期間中、緩やかに平均従業者数が増加する（前掲表7）。それによって、経済全体の生産性が向上するかどうかは、企業規模と生産性との関係に依拠する。かりに規模の大きな企業ほど生産性が高いのであれば、平均的な企業規模が大きくなることで、生産性が向上する。しかし、児玉（2016）は、中小企業の生産性（TFP）が必ずしも大企業よりも低いわけではないことを示している。既存研究の多くは、生産性の上昇には、参入・退出企業の寄与よりも存続企業の内部効果の寄与が大きいこと（Bartelsman and Doms, 2010；権・金・深尾, 2008；権・深尾・金, 2007など）、日本においては負の退出効果、つまり退出する企業の平均生産性水準が産業の平均値より高いこと¹⁷⁾（深尾・権, 2011）を実証している。これらを踏まえると、推計期間中に平均的な企業規模は大きくなるものの、それは必ずしも生産性の向上を意味するとは限らない。

V-2. 標準ケース及びシミュレーション結果から得られる政策的な含意

標準ケース及びシミュレーションの結果から、政策的な含意として次の4点が得られる。

第1は、創業支援と事業承継支援のいずれも重要だということである。創業を増加させるだけ、あるいは廃業を抑制するだけでは、大きな効果は得られない。

シミュレーション3～5では創業者比率を高めることを想定し、三つのケースを示したが、いずれのケースでも多くの都道府県は2025年に生じる労働供給と労働需要の間に生じる乖離を埋めることはできない。また、廃業企業を最小限に抑制することを想定したシミュレーション6においても、多くの都道府県では乖離を埋め合わせることはできない。したがって、創業支援によって創業企業を増やすとともに、事業承継支援によって経営者の高齢化に伴う廃業を抑制する必要がある。なお、事業承継支援の対象としては、事業を継続する意欲と能力があるものの、たんに後継者がいないという理由だけで廃業せざるを得ない企業を想定する¹⁸⁾。

第2は、創業企業数を増加させるには創業者比率を高めなければならないということである。かりに人口減少を抑制したり人口構成の高齢化を抑制したりできるとすれば、創業企業数は増加し、それに伴い従業者数も増加する。しかし、その効果は創業者比率を向上させる場合と比べると相対的に小さい。シミュレーション3でみたように、創業者比率を10%程度高めることができれば、人口を維持するケース（シミュレーション1）や高齢化が進展しないケース（シミュレーション2）よりも大きな従業者数の押し上げ効果が見込まれる。人口を維持することや高齢化を抑えることよりも、創業者比

17) ただし、ここでは経済産業省「企業活動基本統計調査」を利用していることから、「退出」は同調査の調査対象ではなくなったことを意味する。

18) シミュレーション6では、「未定企業」のうち「現在、後継者を探している」、「後継者にしたい人はいるが、本人が承諾していない」という企業については、廃業せず事業承継すると想定した。これらの企業は後継者さえ確保できれば事業を継続する意欲はある。またこれらの企業の現在の業績は「決定企業」と比べて遜色がない。したがって事業を継続できる能力もあるといえるだろう。

率を10%高めることのほうが実現可能性は高い。そもそも、人口減少や高齢化の進展は、都道府県にとって与件として考えるべきであろう。

岡室（2014）によれば、日本は、諸外国に比べて創業希望者・準備者が起業に至る割合は高く、創業希望者の半分以上が創業準備に取り組み、さらにその半分以上が創業を実現している。それにもかかわらず日本の開業率がアメリカやイギリスに比べて低いのは、創業希望者が少ないためである。創業準備を進めている人を支援すると同時に、創業希望者を増やす環境を整備することが創業を活発にするためには重要である。

第3は、創業者比率を高めるには、性別・年齢別のすべての属性の創業者比率を一律に高めることだけではなく、特定の属性に絞って創業者比率を高めることも選択肢の一つである、ということである。

例えば、女性に対する創業支援である。49歳以下の女性の創業者比率を男性並みに高めることを想定したシミュレーション4では、2025年の従業者数（全国）の押し上げ効果は、創業者比率を一律に10%高めることを想定したシミュレーション3を上回る。あるいは、男性・50～60歳代の層に対する創業支援である（シミュレーション5）。このような属性を絞り込んだ創業支援は、男性と比べて女性の創業者比率が相対的に低い都道府県や男性・50歳代～60歳代の創業者比率を引き上げる余地が大きい都道府県において、それぞれ有効性は高いであろう。

日本政策金融公庫では、通常の創業融資に加えて、女性・若者／シニア起業家支援資金として、女性又は若者（30歳未満）¹⁹⁾、高齢者（55歳以上）に対する融資を充実させている。このような創業者に対する重点化施策は今後も必要である。また女性については、創業意欲が男性

に比べて低いことや²⁰⁾、管理職経験が少ないこと²¹⁾といった創業の障害を取り除く政策が望まれる。

第4は、事業承継支援は推計期間の早い時期に集中して行う必要があるということである。

推計期間の最初の10年間に企業数、従業者数は大きく減少する。現経営者の高齢化に伴う引退時期がその10年間に集中するからである。したがって、事業承継にかかる支援は推計期間中の早い時期に集中的に行う必要がある。図示はしていないが、シミュレーション6では、最初の10年間により大きな押し上げ効果が現れる結果となった。

団塊世代の経営者が70歳を迎え始める2017年以降、廃業が急増すると懸念されている。このため、事業承継が円滑に促進されるように、さまざまな支援策が手がけられている。例えば東京商工会議所墨田支部では、2016年10月から、『社長60歳「企業健康診断」事業』を開始した。これは、社長の年齢が60歳以上の事業者に承継の準備への早期着手を促すため、企業健康診断を実施し、その結果のフィードバックなどを経て、中小企業診断士等の専門家が、事業承継に向けた各社の支援プランを作成し、実行をサポートする制度である。これによって、社長が自社の強みを再認識することによって、親族に事業承継を勧めたり、MBO、M&A、MBI等の形で事業継続を促すことが期待されている。国も各地に事業継承ネットワークを構築して、墨田区のような診断システムを2017年から始めることにしている。

すでに推計期間の2年目を迎えた現在、企業数の減少は進展していると思われる。地域ごとにふさわしい創業支援策、事業承継支援策をよりいっそう充実させることが求められている。

19) 2017年度から35歳未満へと対象者が拡大された。

20) 中小企業庁（2014）

21) Kodama and Odaki（2011）

参考文献

- 岡室博之 (2014)「開業率の低下と政策措置の有効性」『日本労働研究雑誌』 No.649, pp. 30-38.
- 権赫旭・金榮慤・深尾京司 (2008)「日本のTFP上昇率はなぜ回復したのか：『企業活動基本調査』に基づく実証分析」, RIETI Discussion Paper Series 08-J-050.
- 権赫旭・深尾京司・金榮慤 (2007)「日本の製造業における参入・退出パターンと生産性」, 『経済研究』 58 (3), pp.231-245.
- 厚生労働省 (2015)「平成27年度雇用政策研究会報告書」
<<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000105744.html>>
- 児玉直美 (2016)「大企業と中小企業の生産性格差の推移」, 経済統計研究, 第44巻第2号, pp. 18-34.
- 中小企業庁 (2014)「2014年版中小企業白書」.
- 中小企業庁 (2016)「2016年版中小企業白書」.
- 深尾京司・権赫旭 (2011)「日本経済成長の源泉はどこにあるのか：マイクロデータによる実証分析」 RIETI Discussion Paper Series 11-J-045.
- 増田寛也 (2014)『地方消滅—東京一極集中が招く人口急減—』 中央公論新社
- 村上義昭 (2017)「中小企業の事業承継の実態と課題」『日本政策金融公庫論集』 第34号, pp.1-20.
- Bartelsman, E.J. and M. Doms (2000), “Understanding Productivity : Lessons from Longitudinal Microdata.” *Journal of Economic Literature*, Vol. 38, pp. 569-594.
- Kodama, Naomi, and Kazuhiko Odaki (2011), “Gender difference in the probability of success in starting business turns negligible when controlling for the managerial experience.”, *Applied Economics Letters*, Vol.18, Issue 13, pp.1237-41.

<「フィナンシャル・レビュー」平成29年第3号（通巻第131号）2017年6月>