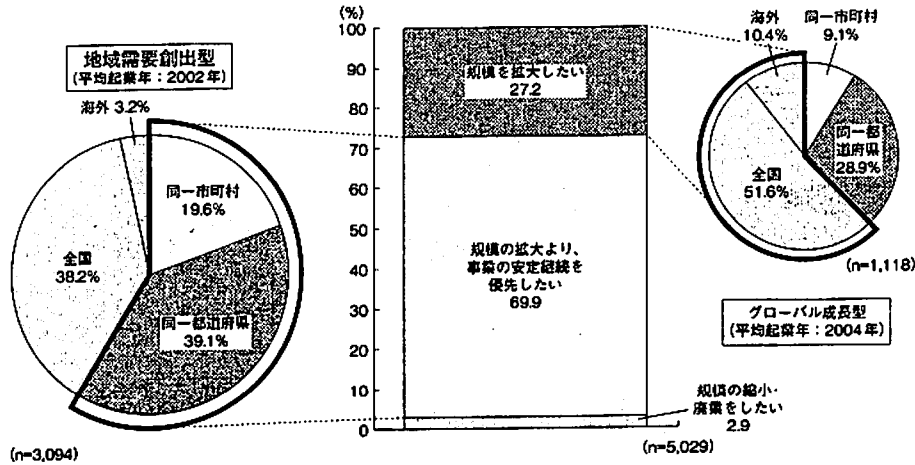


# 第1章 起業・創業

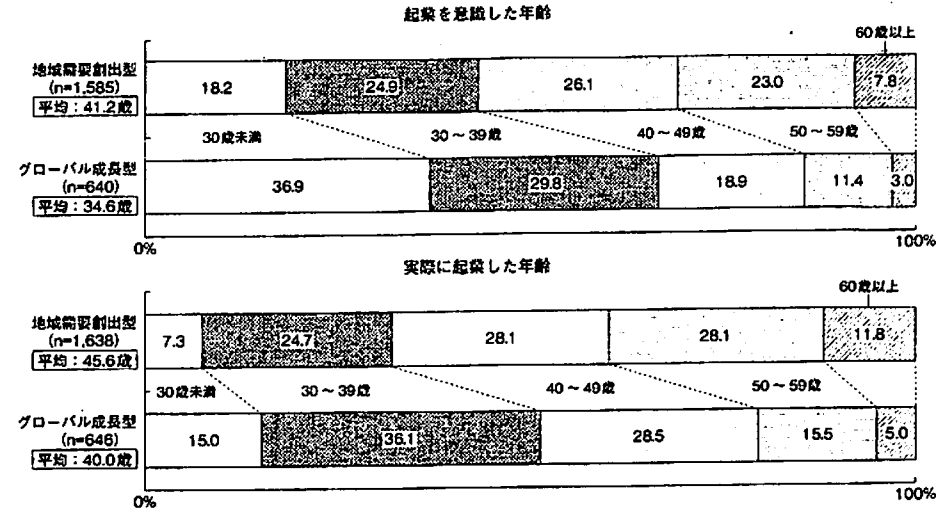
## 2. 2013年版 中小企業白書のポイント

第2-1-1図 事業経営方針と目指している今後（3年後程度）の市場による起業形態の分類



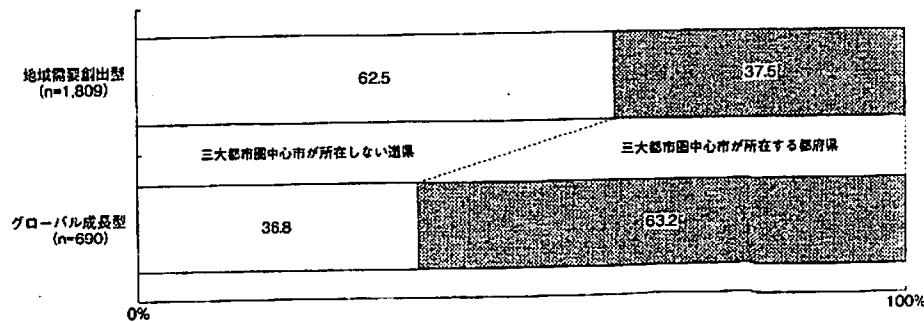
資料：中小企業庁委託「起業の実態に関する調査」（2012年11月、三菱UFJリサーチ&コンサルティング（株））  
 (注) 事業経営方針については、「その他」は除いて集計している。

第2-1-6図 起業形態別の起業家の各段階の年齢



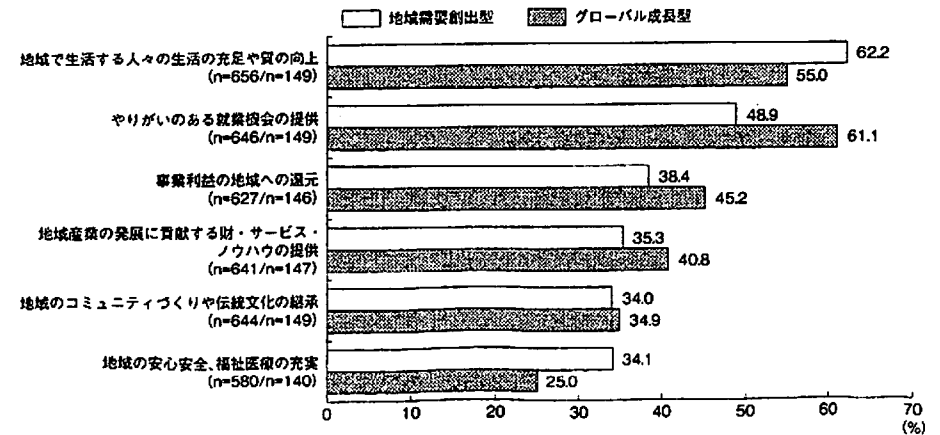
資料：中小企業庁委託「起業の実態に関する調査」（2012年11月、三菱UFJリサーチ&コンサルティング（株））

第2-1-5図 起業形態別のスタートアップ企業の所在



資料：中小企業庁委託「起業の実態に関する調査」（2012年11月、三菱UFJリサーチ&コンサルティング（株））  
 (注) ここでは、三大都市圏を、関東大都市圏、中京大都市圏、京阪神大都市圏とし、三大都市圏中心市が所在する都府県を、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、愛知県、京都府、大阪府、兵庫県としている。

第2-1-8図 起業形態別の起業が地域・社会に与えた影響（対個人消費者向け）



資料：中小企業庁委託「起業の実態に関する調査」（2012年11月、三菱UFJリサーチ&コンサルティング（株））  
 (注) 1. 各項目の割合は、地域・社会に与えた影響について「良い影響があった」、「ある程度良い影響があった」と回答した企業を集計している。  
 2. 主要市場が「対個人消費者向け」と回答した企業を集計している。  
 3. 各回答項目における（ ）内のn値は、左側が「地域需要創出型」、右側が「グローバル成長型」の企業数である。

二つの起業形態の名称は、「日本の未来」広域会議～小さな企業が日本を変える～（中小企業白書（2012年版）p.160参照）が2012年6月に行った取りまとめに盛り込まれたものに沿っている。同取りまとめでは、次のとおり、両形態を示している。  
 「地域需要創出型」：「都市・地方を含め、若手・女性層などが中心となって、個人や少数従業員企業、複数人による協働をはじめ、活力ある「小さな企業」として、主として地域の需要や雇用を支えるものとして起業・創業するもの（※ネット販売を通じ、国内外に販路拡大をすること等はあり得る）」  
 「グローバル成長型」：「大企業等からのスピンアウト人材等が、高度な技術・サービス・システムや革新的なビジネスモデルなどをベースに、グローバル市場の獲得を急いで迅速な事業拡大を目指して起業・創業するもの」

# 起業後の発展・成長段階別で異なる課題

## ①萌芽期

本業の製品・商品・サービスによる売上がない段階（始期は起業の準備に着手した時期とする。）

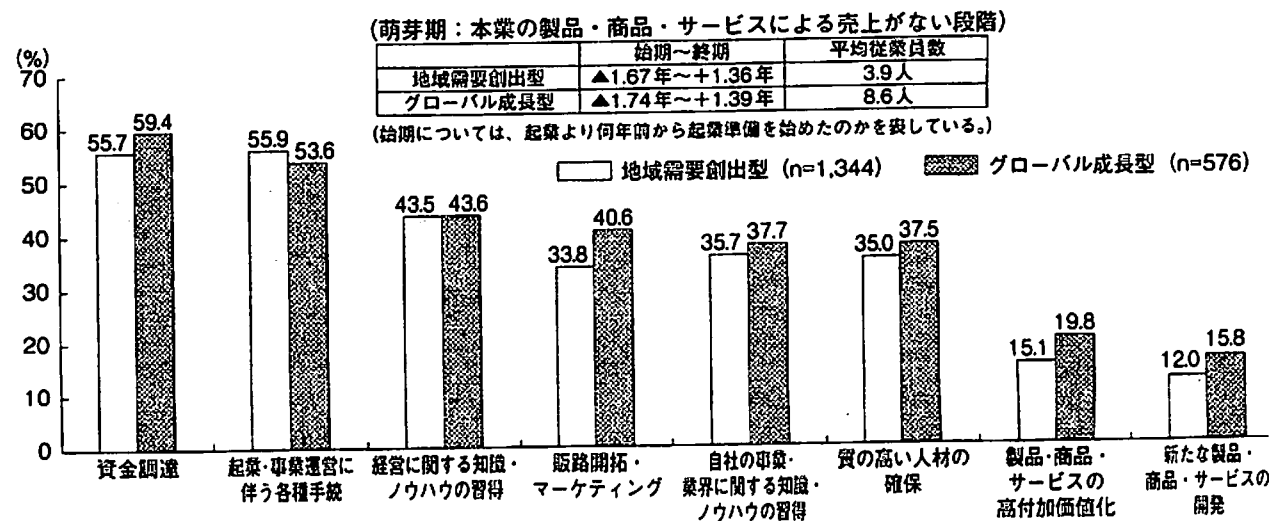
## ②成長初期

売上が計上されているが、営業利益が黒字化していない段階

## ③安定・拡大期

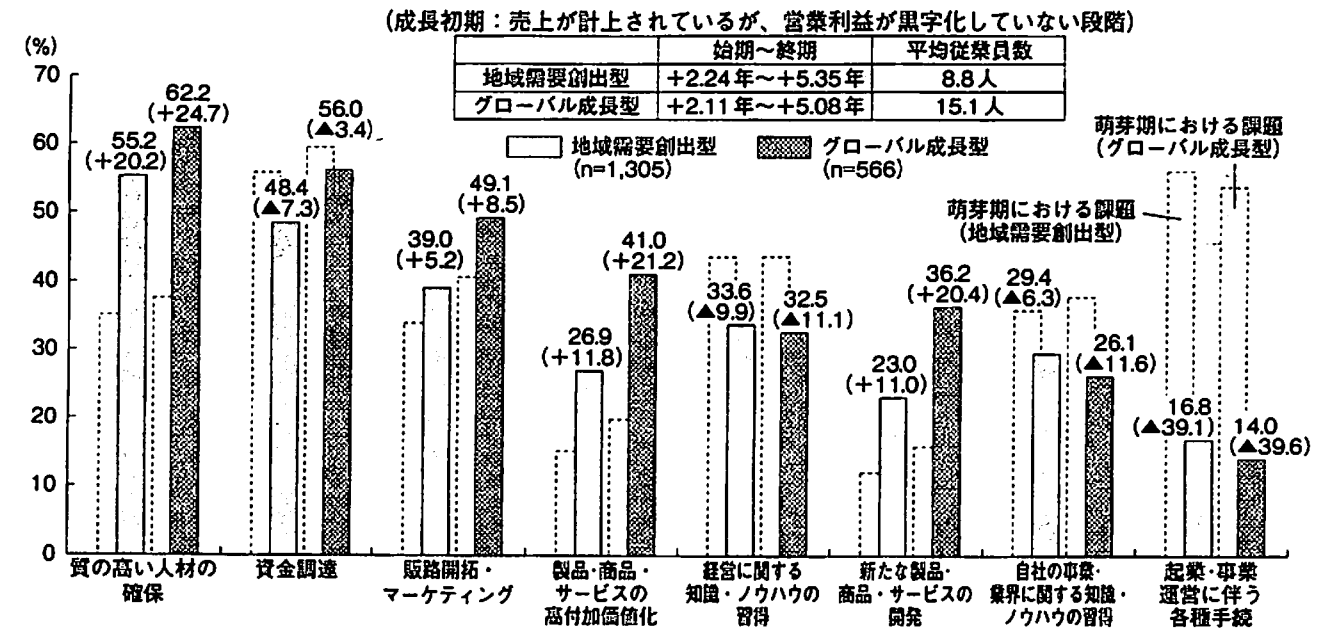
売上が計上され、少なくとも一期は営業利益が黒字化した段階

第2-1-9図 萌芽期における起業形態別の起業・事業運営上の課題（複数回答）



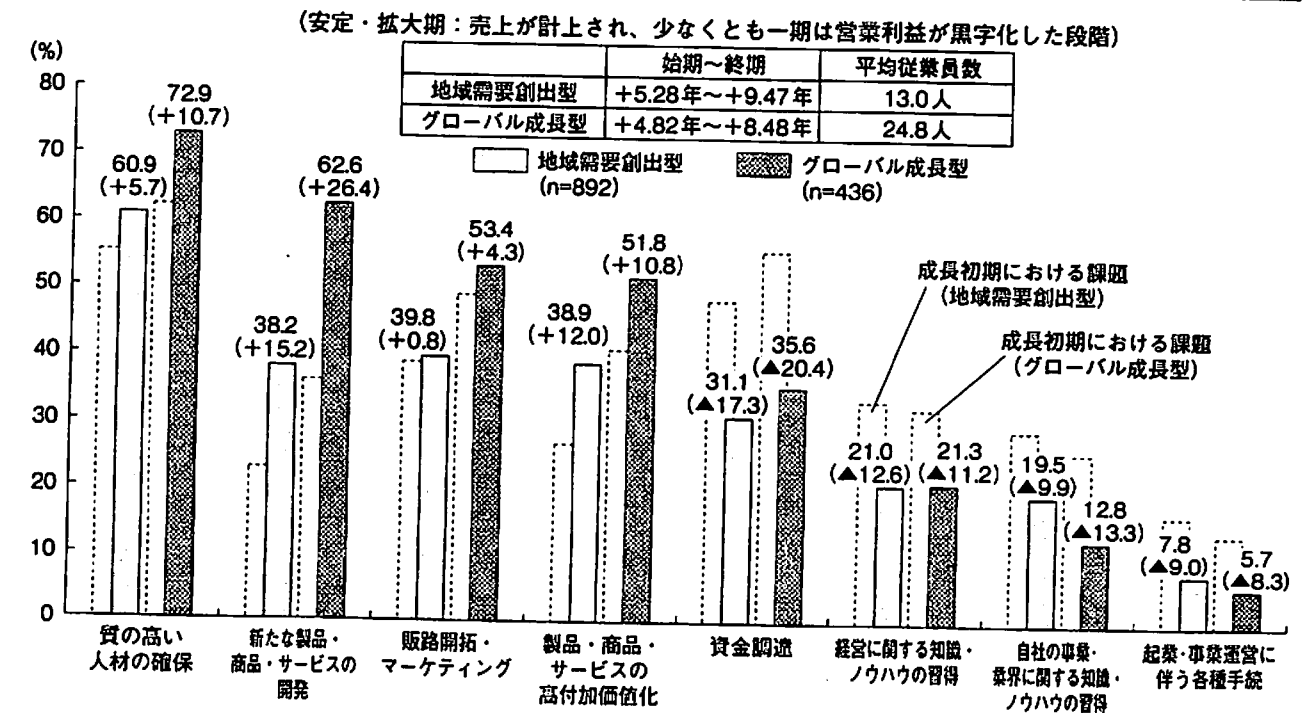
資料：中小企業庁委託「起業の実態に関する調査」（2012年11月、三菱UFJリサーチ&コンサルティング（株））  
 (注) 1. 「始期～終期」及び「平均従業員数」は、平均値-（標準偏差×3）未満及び平均値+（標準偏差×3）超の数値を異常値として除いている。  
 2. 「萌芽期」、「成長初期」、「安定・拡大期」通算の回答数上位8項目を表示している。

第2-1-16図 成長初期における起業形態別の起業・事業運営上の課題（複数回答）



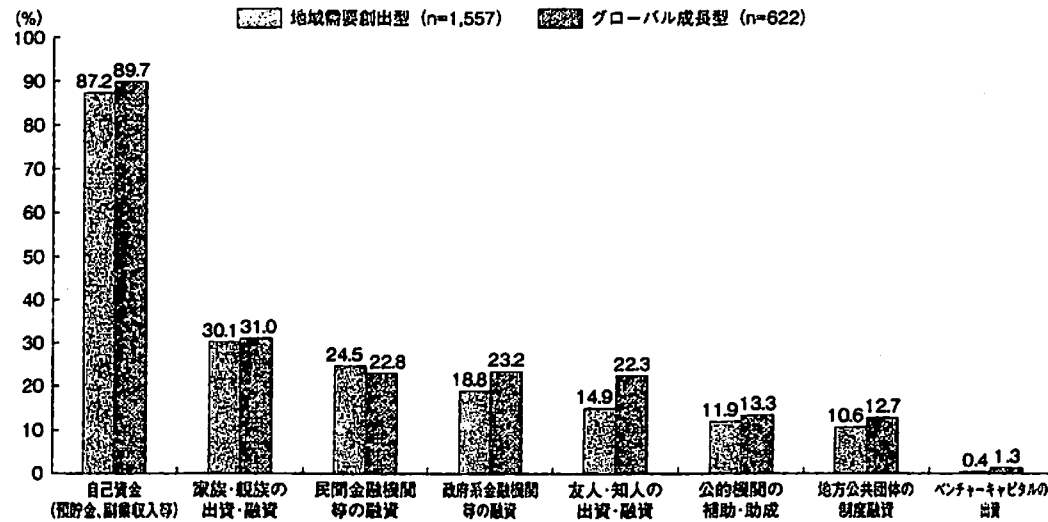
資料：中小企業庁委託「起業の実態に関する調査」（2012年11月、三菱UFJリサーチ&コンサルティング（株））  
 (注) 1. 「始期～終期」及び「平均従業員数」は、平均値-（標準偏差×3）未満及び平均値+（標準偏差×3）超の数値を異常値として除いている。  
 2. 「萌芽期」、「成長初期」、「安定・拡大期」通算の回答数上位8項目を表示している。  
 3. 点線部分は、「地域需要創出型」と「グローバル成長型」それぞれの萌芽期における回答割合を示しており、回答割合の数値の下側の（ ）内は、萌芽期からの増減を示している。

第2-1-19図 安定・拡大期における起業形態別の起業・事業運営上の課題（複数回答）



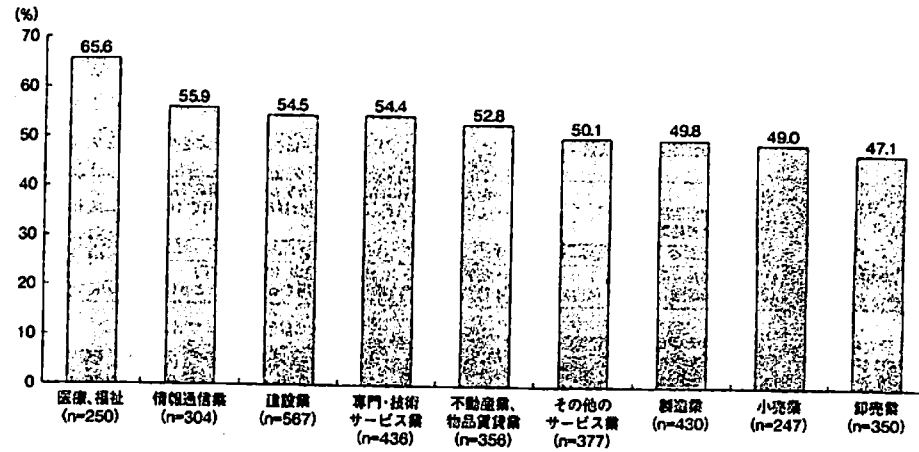
資料：中小企業庁委託「起業の実態に関する調査」（2012年11月、三菱UFJリサーチ&コンサルティング（株））  
 (注) 1. 「始期～終期」及び「平均従業員数」は、平均値-（標準偏差×3）未満及び平均値+（標準偏差×3）超の数値を異常値として除いている。  
 2. 「萌芽期」、「成長初期」、「安定・拡大期」通算の回答数上位8項目を表示している。  
 3. 点線部分は、「地域需要創出型」と「グローバル成長型」それぞれの成長初期における回答割合を示しており、回答割合の数値の下側の（ ）内は、成長初期からの増減を示している。

第2-1-10図 萌芽期における起業形態別の資金調達先（複数回答）

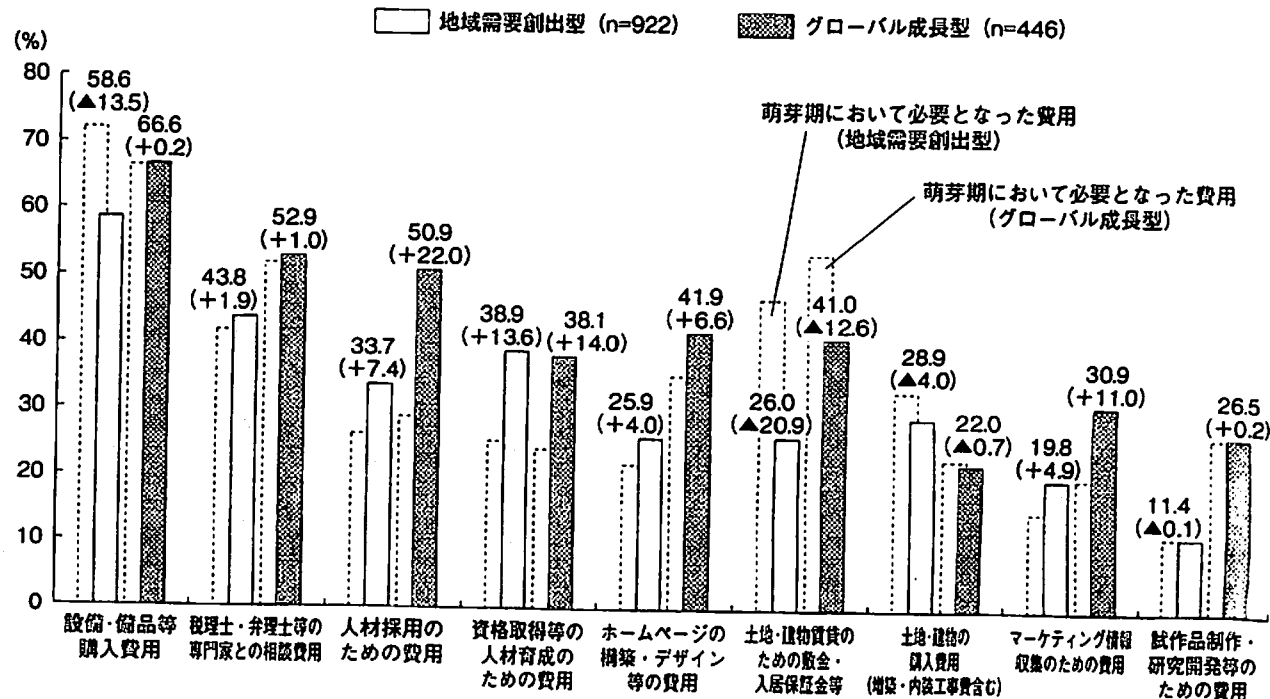


資料：中小企業庁委託「起業の実態に関する調査」（2012年11月、三菱UFJリサーチ&コンサルティング（株））

第2-1-12図 萌芽期において起業・事業運営に伴う各種手続を課題とする起業家の業種別割合



第2-1-18図 成長初期における起業形態別の必要となった費用（複数回答）



資料：中小企業庁委託「起業の実態に関する調査」（2012年11月、三菱UFJリサーチ&コンサルティング（株））  
 (注) 1. 点線部分は、「地域需要創出型」と「グローバル成長型」それぞれの萌芽期における回答割合を示しており、回答割合の数値の下側の( )内は、萌芽期からの増減を示している。  
 2. 「その他」は表示していない。

成長初期における業種別の必要となった社内人材（複数回答）

	1	2	3
建設業 (n=485)	経営者を補佐する人材 (52.0%)	製品・サービスで高い技術を持つ人材 (48.7%)	財務・経理に詳しい人材 (40.6%)
製造業 (n=365)	製品・サービスで高い技術を持つ人材 (58.4%)	経営者を補佐する人材 (51.0%)	販路開拓ができる人材 (49.6%)
情報通信業 (n=260)	製品・サービスで高い技術を持つ人材 (64.2%)	販路開拓ができる人材 (52.7%)	経営者を補佐する人材 (42.3%)
運輸業 (n=115)	経営者を補佐する人材 (68.7%)	財務・経理に詳しい人材 (48.7%)	販路開拓ができる人材 (41.7%)
卸売業、小売業 (n=491)	販路開拓ができる人材 (53.6%)	経営者を補佐する人材 (47.9%)	財務・経理に詳しい人材 (42.8%)
専門・技術サービス業 (n=369)	製品・サービスで高い技術を持つ人材 (65.3%)	販路開拓ができる人材 (45.0%)	経営者を補佐する人材 (44.2%)
宿泊業、飲食サービス業 (n=84)	経営者を補佐する人材 (54.8%)	定型業務が簡便にできる人材 (44.0%)	財務・経理に詳しい人材 (42.9%)
生活関連サービス業、娯楽業、教育、学習支援業 (n=95)	経営者を補佐する人材 (51.6%)	販路開拓ができる人材 (49.5%)	製品・サービスで高い技術を持つ人材 (46.3%)
医療、福祉 (n=227)	経営者を補佐する人材 (58.6%)	定型業務が簡便にできる人材 (46.7%) 財務・経理に詳しい人材 (46.7%)	製品・サービスで高い技術を持つ人材 (44.5%)
その他 (n=869)	経営者を補佐する人材 (49.4%)	販路開拓ができる人材 (47.5%)	財務・経理に詳しい人材 (41.5%)

資料：中小企業庁委託「起業の実態に関する調査」（2012年11月、三菱UFJリサーチ&コンサルティング（株））

(注) 1. 常用従業員数1人以上の企業を集計している。  
 2. それぞれの業種で、回答割合の高い上位3項目を表示している。

安定・拡大期における業種別の必要となった社内人材（複数回答）

	1	2	3
建設業 (n=337)	後継者候補となる人材 (55.2%)	経営者を補佐する人材 (53.1%)	製品・サービスで高い技術を持つ人材 (46.6%)
製造業 (n=316)	経営者を補佐する人材 (61.4%)	製品・サービスで高い技術を持つ人材 (58.5%)	後継者候補となる人材 (57.9%)
情報通信業 (n=233)	販路開拓ができる人材 (63.1%)	製品・サービスで高い技術を持つ人材 (62.7%)	経営者を補佐する人材 (53.6%)
運輸業 (n=84)	経営者を補佐する人材 (66.7%) 後継者候補となる人材 (66.7%)	販路開拓ができる人材 (52.4%)	財務・経理に詳しい人材 (45.2%)
卸売業、小売業 (n=425)	販路開拓ができる人材 (60.5%)	経営者を補佐する人材 (55.1%)	後継者候補となる人材 (53.2%)
専門・技術サービス業 (n=314)	製品・サービスで高い技術を持つ人材 (64.0%)	販路開拓ができる人材 (55.1%)	経営者を補佐する人材 (51.9%)
宿泊業、飲食サービス業 (n=59)	経営者を補佐する人材 (72.9%)	後継者候補となる人材 (59.3%)	財務・経理に詳しい人材 (55.9%)
生活関連サービス業、娯楽業、教育、学習支援業 (n=73)	経営者を補佐する人材 (64.4%)	製品・サービスで高い技術を持つ人材 (52.1%)	後継者候補となる人材 (49.3%) 販路開拓ができる人材 (49.3%) 企画・マーケティングができる人材 (49.3%)
医療、福祉 (n=196)	経営者を補佐する人材 (67.3%)	後継者候補となる人材 (61.7%)	定型業務が簡便にできる人材 (50.0%)
その他 (n=710)	経営者を補佐する人材 (53.5%)	販路開拓ができる人材 (51.5%)	後継者候補となる人材 (50.7%)

資料：中小企業庁委託「起業の実態に関する調査」（2012年11月、三菱UFJリサーチ&コンサルティング（株））

(注) 1. 常用従業員数1人以上の企業を集計している。  
 2. それぞれの業種で、回答割合の高い上位3項目を表示している。

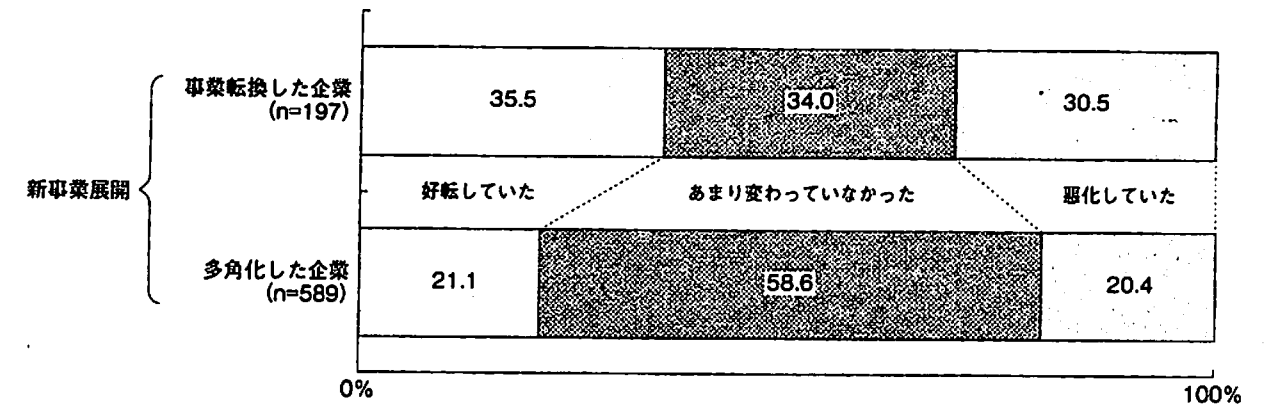
# 第2章 新事業展開

○新事業展開：既存事業とは異なる事業分野・業種への進出を図ることをいう<sup>2</sup>。さらに、分析の内容により、新事業展開を事業転換と多角化に分類する。

○事業転換：過去10年の間に新事業展開を実施し、10年前と比較して主力事業<sup>3</sup>が変わった場合をいう。

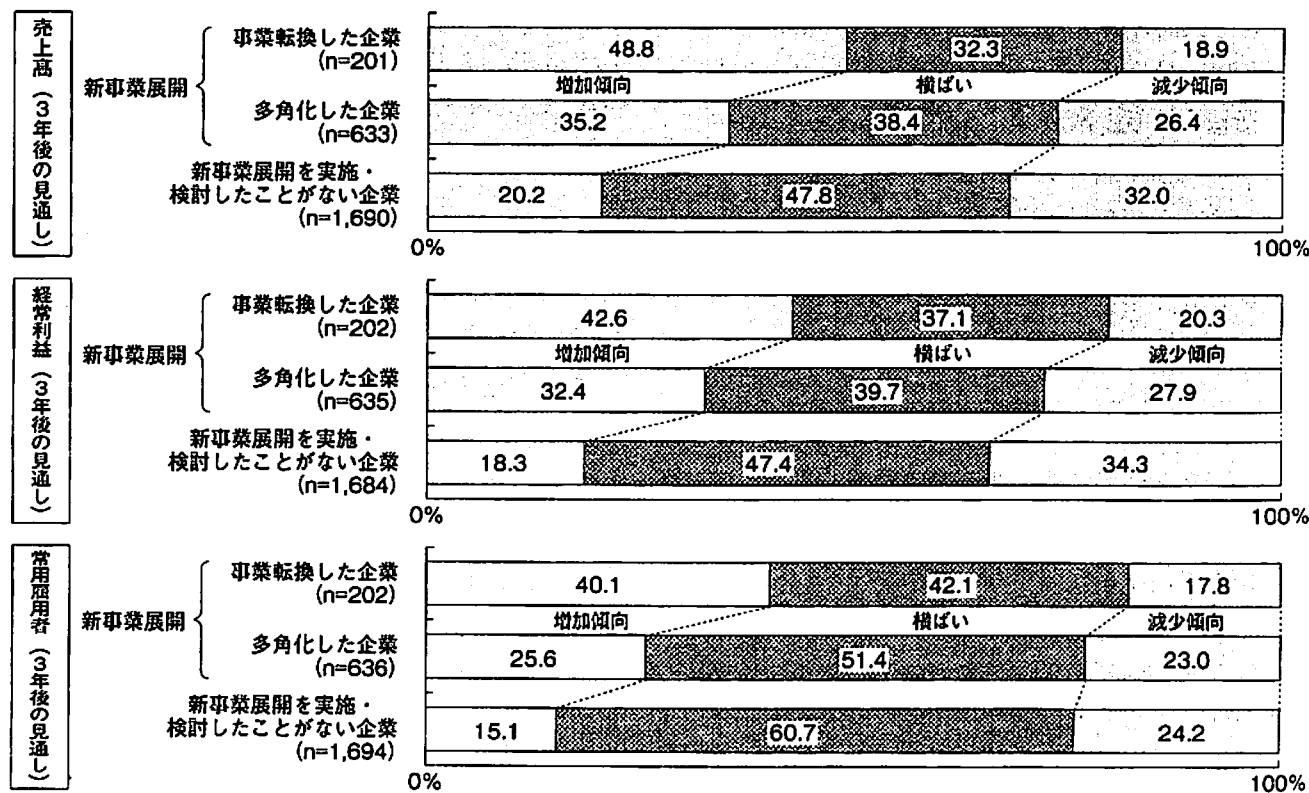
○多角化：過去10年の間に新事業展開を実施した場合で、事業転換以外をいう。

第2-2-4図 新事業展開の検討を始めたときの業績傾向



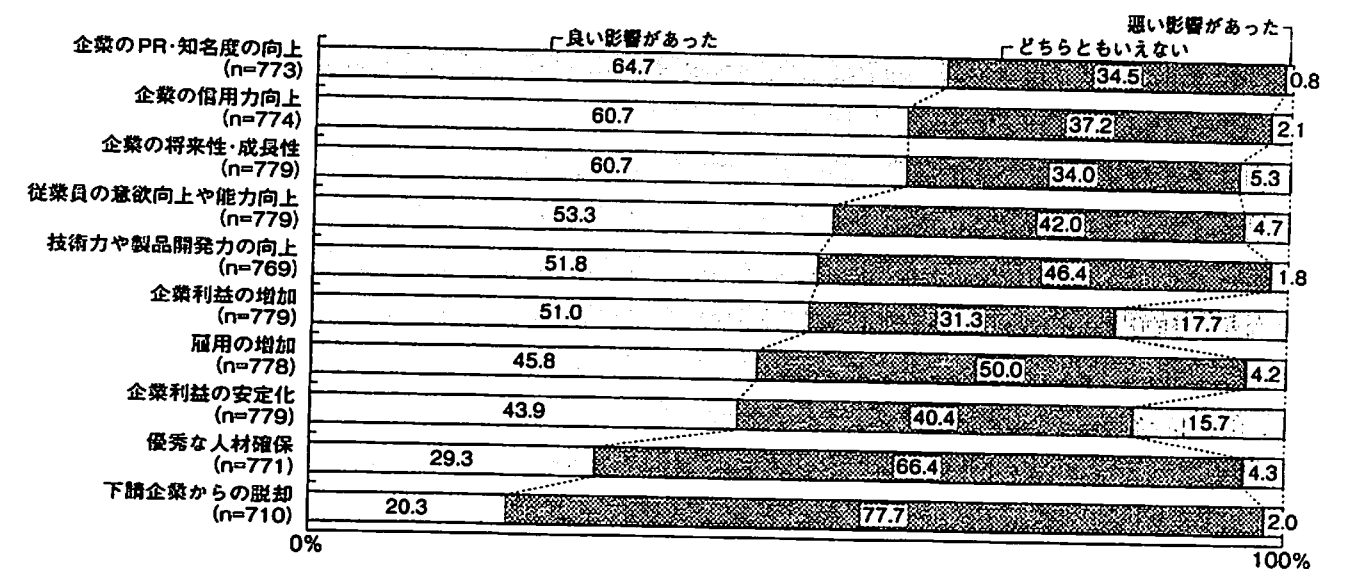
資料：中小企業庁委託「中小企業の新事業展開に関する調査」(2012年11月、三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株))  
 (注)「分からない」を除いて集計している。

第2-2-2図 新事業展開実施有無別の業績見通し



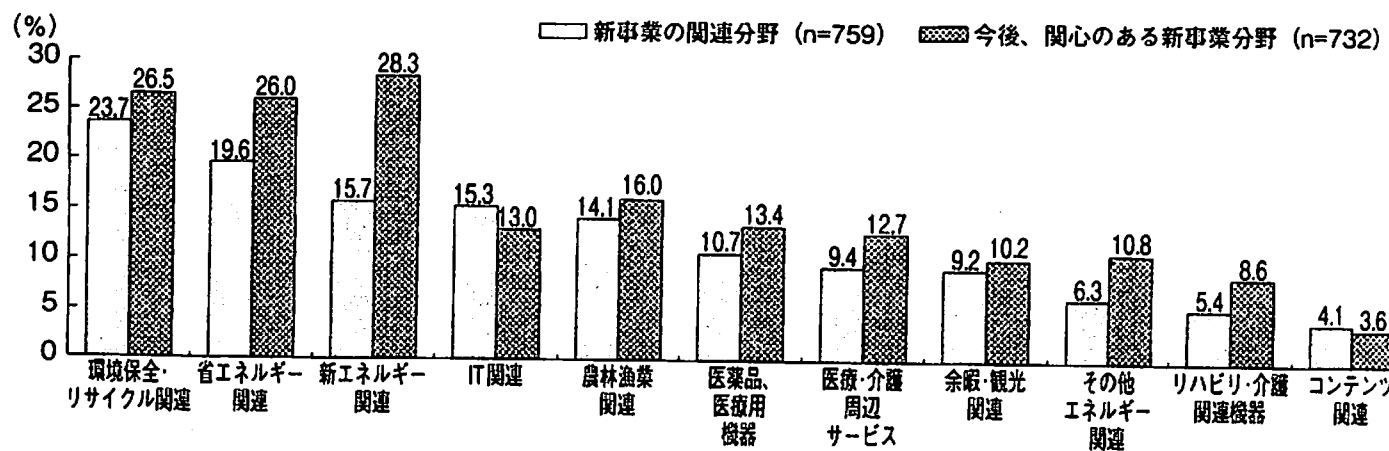
資料：中小企業庁委託「中小企業の新事業展開に関する調査」(2012年11月、三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株))

第2-2-8図 新事業展開を実施したことによる効果



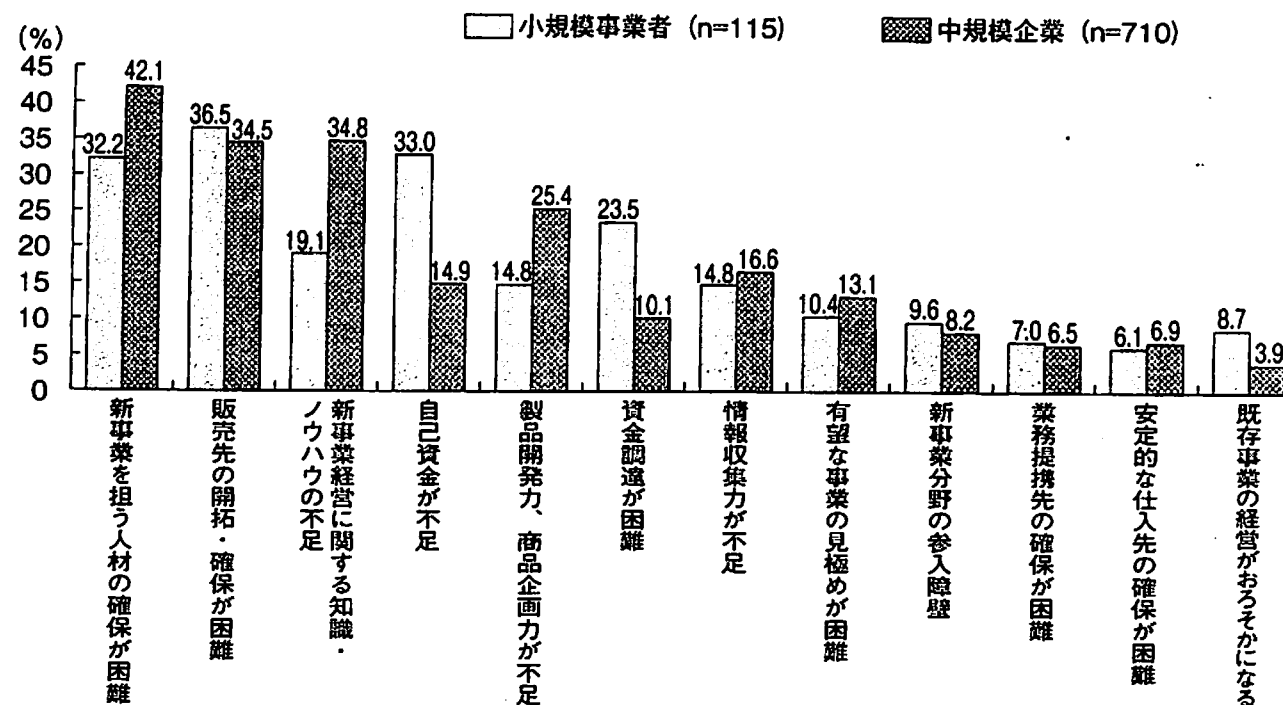
資料：中小企業庁委託「中小企業の新事業展開に関する調査」(2012年11月、三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株))  
 (注) 1. 過去10年の間に新事業展開を実施した企業を集計している。  
 2. それぞれの項目について、「良い影響」、「やや良い影響」を選択した回答を良い影響があったとして集計し、「悪い影響」、「やや悪い影響」を選択した回答を悪い影響があったとして集計している。

新事業の関連分野（複数回答）



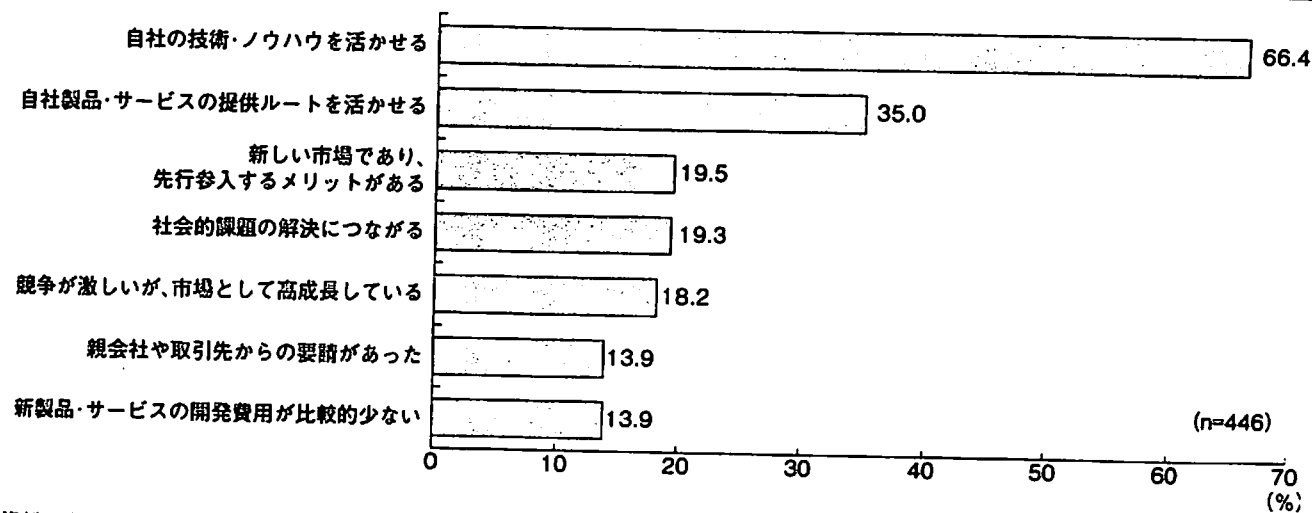
資料：中小企業庁委託「中小企業の新事業展開に関する調査」（2012年11月、三菱UFJリサーチ&コンサルティング（株））  
 (注) 1. 新事業の関連分野については、過去10年の間に新事業展開を実施又は検討した企業のうち、「該当するものはない」を除いて集計している。  
 2. 今後、関心のある新事業分野については、今後新事業展開を実施又は検討すると回答した企業のうち、「該当するものはない」を除いて集計している。

第2-2-9図 規模別の新事業展開に際して直面した課題（複数回答）



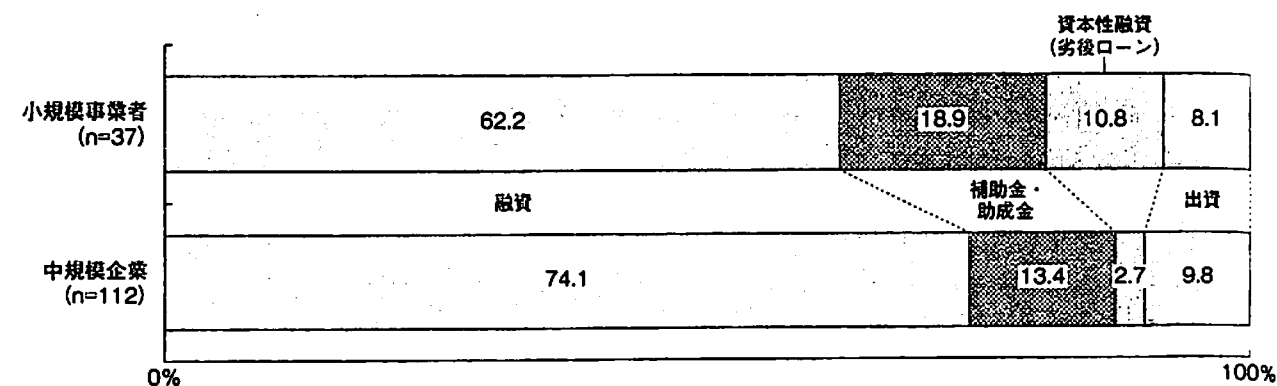
資料：中小企業庁委託「中小企業の新事業展開に関する調査」（2012年11月、三菱UFJリサーチ&コンサルティング（株））  
 (注) 過去10年の間に新事業展開を実施した企業を集計している。

第2-2-7図 新事業展開で成果を上げた企業の事業分野の選択理由（複数回答）



資料：中小企業庁委託「中小企業の新事業展開に関する調査」（2012年11月、三菱UFJリサーチ&コンサルティング（株））  
 (注) 1. 新事業展開で成果を上げた企業とは、過去10年の間に新事業展開を実施し、その総合的な評価として、自社の経営に「良い影響があった」と回答した企業を新事業展開で成果を上げた企業として集計した。  
 2. 選択理由として挙げられた上位7項目を表示している。

第2-2-10図 規模別の資金の調達方法として今後活用したいもの

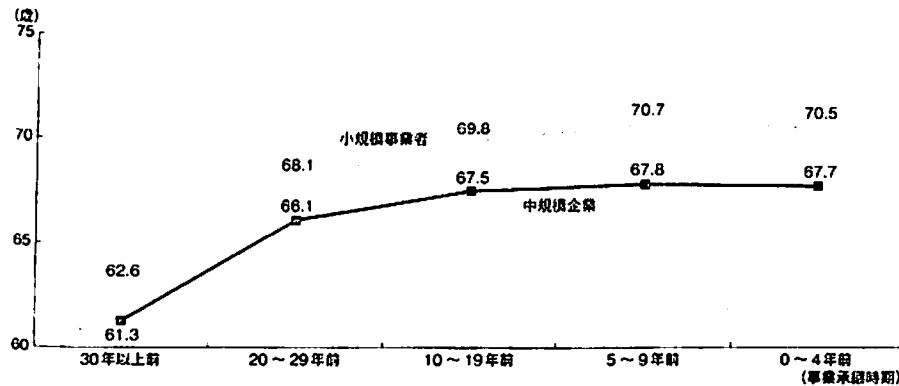


資料：中小企業庁委託「中小企業の新事業展開に関する調査」（2012年11月、三菱UFJリサーチ&コンサルティング（株））  
 (注) 1. 過去10年の間に新事業展開を実施し、直面した課題で「自己資金が不足」、「資金調達が困難」と回答した企業を集計している。  
 2. 「その他」を除いて集計している。

# 第3章

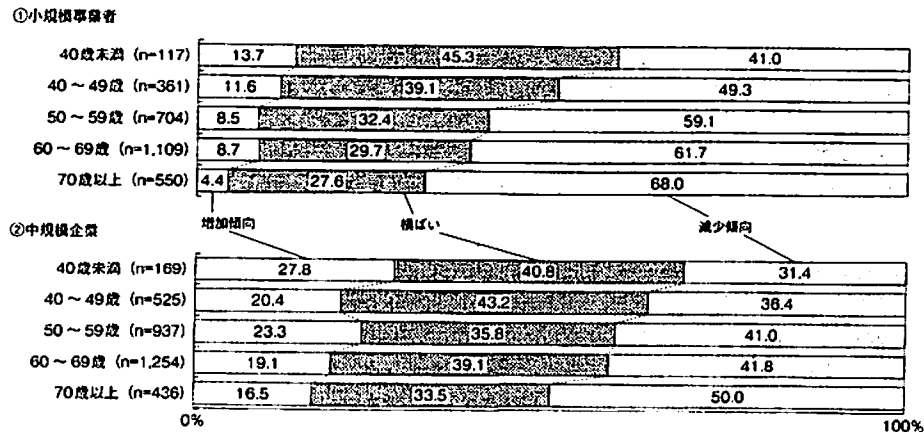
## 次世代への引継ぎ（事業承継）

第2-3-1図 規模別・事業承継時期別の経営者の平均引退年齢の推移



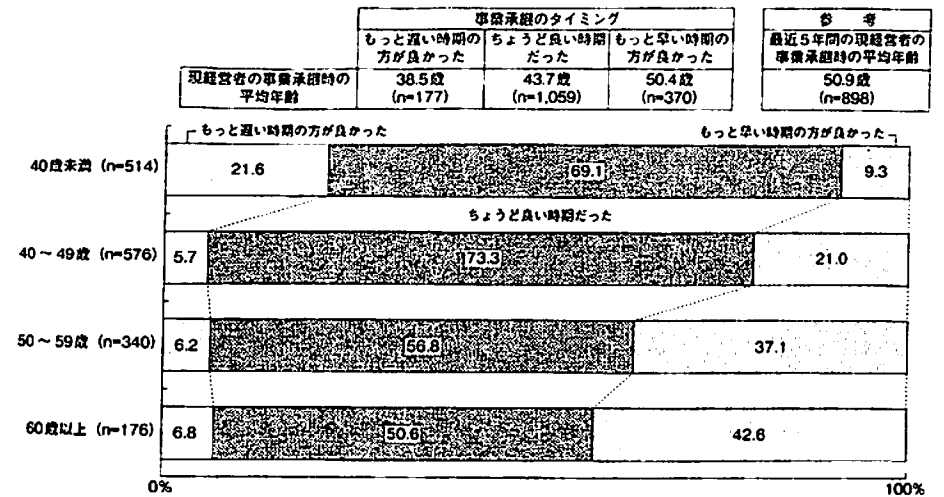
資料：中小企業庁委託「中小企業の実業承継に関するアンケート調査」（2012年11月、（株）野村総合研究所）

第2-3-2図 規模別・経営者年齢別の経常利益の状況



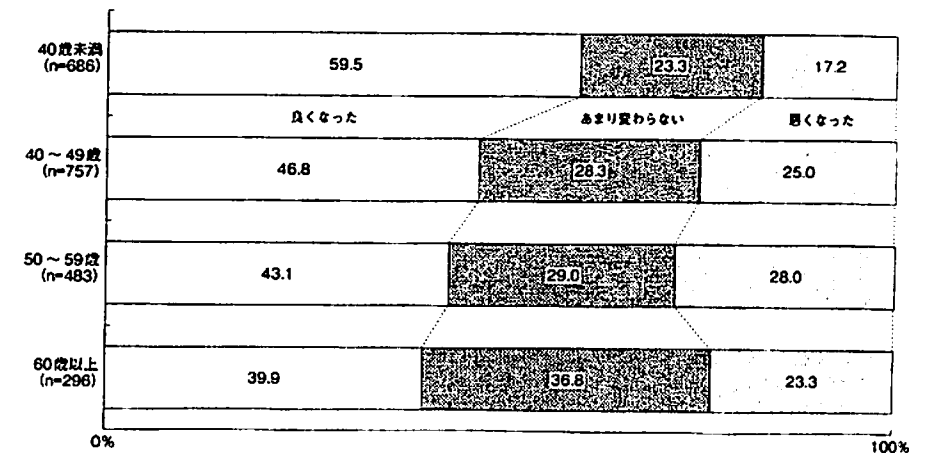
資料：中小企業庁委託「中小企業の実業承継に関するアンケート調査」（2012年11月、（株）野村総合研究所）  
 (注) 最近5年間の経常利益（個人企業の場合は事業所得。）の状況についての回答。

第2-3-4図 事業承継時の現経営者年齢別の事業承継のタイミング



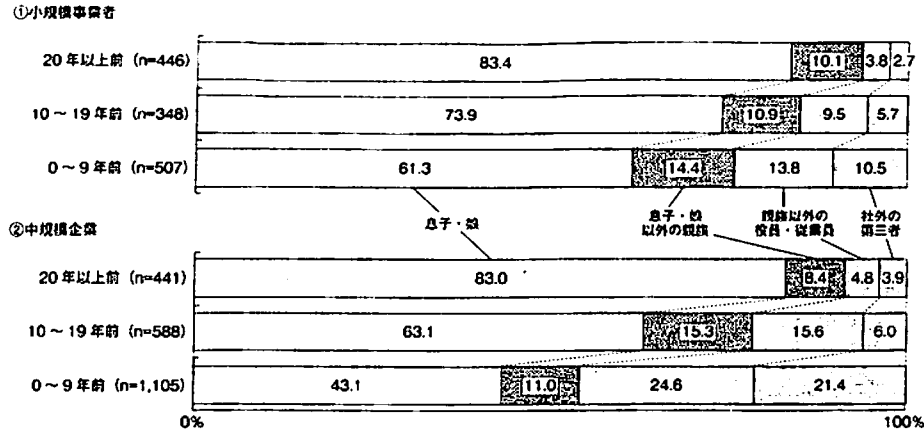
資料：中小企業庁委託「中小企業の実業承継に関するアンケート調査」（2012年11月、（株）野村総合研究所）  
 (注) 事業承継のタイミングについて、「分からない」と回答した企業は除いている。

第2-3-5図 事業承継時の現経営者年齢別の事業承継後の業績推移



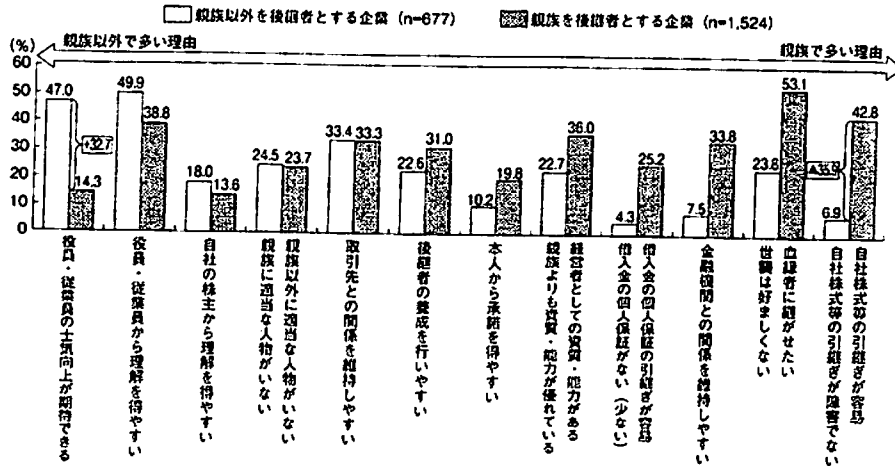
資料：中小企業庁委託「中小企業の実業承継に関するアンケート調査」（2012年11月、（株）野村総合研究所）  
 (注) 1. 事業承継後の業績推移は、承継後5年間程度（承継後5年未満の企業は回答時点まで。）の実績による回答。  
 2. 「良くなった」には「やや良くなった」を、「悪くなった」には「やや悪くなった」を含む。

第2-3-7 図 規模別・事業承継時期別の現経営者と先代経営者の関係



資料：中小企業庁委託「中小企業の事業承継に関するアンケート調査」(2012年11月、(株)野村総合研究所)

第2-3-11 図 中規模企業の親族/親族以外を後継者とする理由 (複数回答)

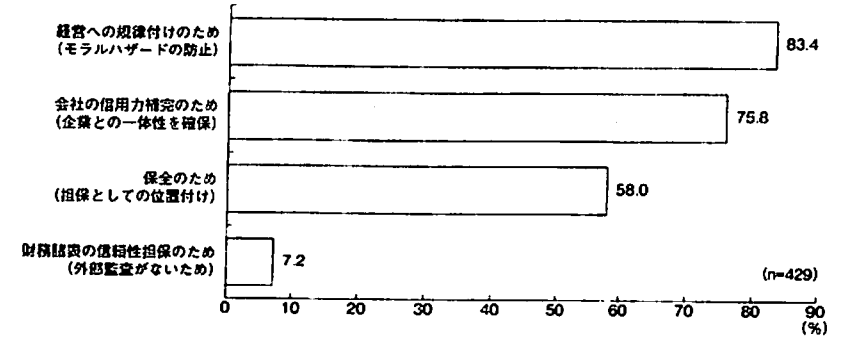


資料：中小企業庁委託「中小企業の事業承継に関するアンケート調査」(2012年11月、(株)野村総合研究所)  
 (注) 1. 常用従業員数1人以上の企業を集計している。  
 2. 「特になし」と回答した企業は除いている。また、「その他」は表示していない。  
 3. 後継者には、後継者候補を含む。また、自社株式等には、事業用資産を含む。

中小企業における個人保証等の在り方研究会の開催

なぜ、金融機関から借入する際に、経営者の個人保証が必要なのか。「平成22年度個人保証制度及び事業再生に関する金融機関実態調査」により、金融機関が個人保証を求める理由を見ると、個人保証には、経営への規律付けや、信用補完として資金調達の円滑化に寄与する面があると分かる。

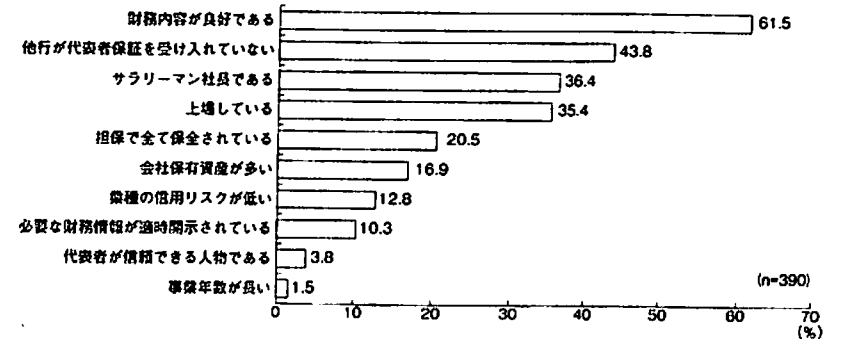
金融機関が個人保証を求める理由 (複数回答)



資料：中小企業庁委託「平成22年度個人保証制度及び事業再生に関する金融機関実態調査」(2011年3月、山田ビジネスコンサルティング(株))  
 (注) 「その他」は表示していない。

一方で、借入金の個人保証は、意欲的な事業展開や、早期の事業再生を阻害する要因となっているほか、後継者への事業承継を困難にさせる一因となっているなどの指摘がある。財務内容が良好であるなどの特徴を有する一部の企業では、個人保証を行っていないと見られるが、個人保証制度は、中小企業金融における融資慣行として定着しており、こうした問題への対応は、重要な政策課題である。

金融機関が考える個人保証を徴求しない企業の特徴 (複数回答)



資料：中小企業庁委託「平成22年度個人保証制度及び事業再生に関する金融機関実態調査」(2011年3月、山田ビジネスコンサルティング(株))  
 (注) 「その他」は表示していない。