

経営バイタル
の強化書 KEIEI VITAL

中小企業が直面する現状の課題と
課題解決に必要な取組の確認

2026年版中小企業白書・小規模企業白書



中小企業白書・小規模企業白書により現状の課題と課題解決に必要な取組を確認しましょう！併せて令和8年度において講じようとする小規模企業施策を有効に活用しましょう！

1 2026年版中小企業白書・小規模企業白書

中小企業庁は、4月24日、2026年版中小企業白書・小規模企業白書を取りまとめ、公表しました*。

中小企業では、春季労使交渉において約30年ぶりの賃上げ水準が続き、最低賃金の引上げも進んできていますが、大企業と比較して中小企業の賃上げ余力は厳しいため、更なる賃上げ原資をどのように確保するかが課題となっています。また、2010年代以降多くの業種において人手不足感は強まっており、今後、労働供給制約

社会が到来することに伴い、中小企業の雇用者数は減少することが見込まれるため、人手不足は更に深刻になるおそれがあります。

こうした経営環境の転換期にある中で、現状維持のままでは最大リスクと考えられ、短期的な損益を追うのではなく、長期的な視点で事業構造・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となっています。

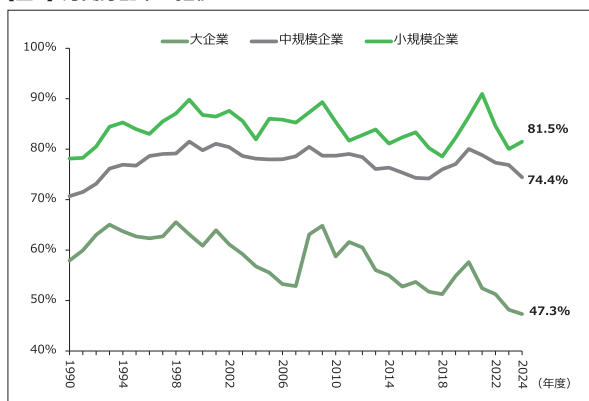
2 現状・課題と必要となる取組

中小企業を取り巻く現状・課題と必要となる取組としては、①賃上げ、②労働供給制約社会への対応、③インフレ・金利のある時代への対応の課題に対して、①成長や変革に挑戦する「稼ぐ力」の強化を実現する取組、②経営力の土台となる「経営リテラシー」の強化・実践によって解決を図ることが重要です。

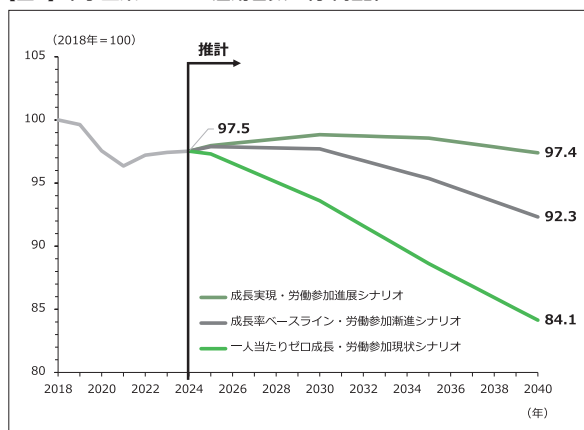
現状・課題①賃上げについては、中小企業の賃上げは日本経済の成長にとって極めて重要であり、実質賃金プラス定着に向け持続的な賃上げ実現が必要とされていますが、中小企業の労働分配率は、既に8割に近い水準となっており、最低賃金を含む賃上げを継続的に行うための原資の確保が課題となっています。

現状・課題②労働供給制約社会への対応については、今後、人口減少の進展による「労働供給制約社会」が到来するとされていますが、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があり（一定の試算に基づく中小企業における雇用者数は2040年には2018年比で8割半ばまで落ち込む可能性があるとして）、中小企業において、人手不足が更に深刻化することが見込まれています。また、現状・課題③インフレ・金利のある時代への対応については、社会環境がデフレ・ゼロ金利環境からインフレ・金利のある時代へ移行しており、その対応が必要とされています。

【図1】労働分配率の推移



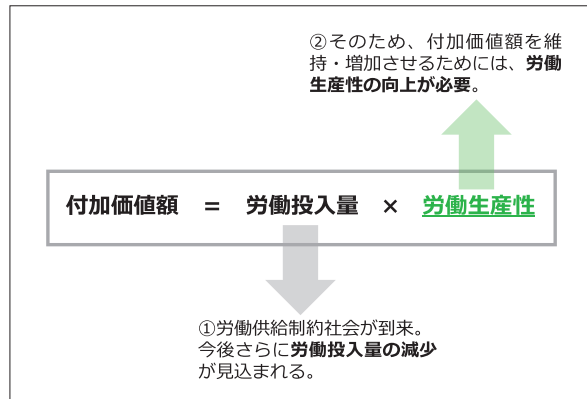
【図2】中小企業における雇用者数の将来推計



このような中小企業を取り巻く現状・課題に対応するための取組としては、「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とされており、具体的な取組としては、中小企業に対して成長や変革に挑戦する「稼ぐ力」の強化を実現する取組、小規模企業に対して経営力の土台となる「経営リテラシー」の強化・実践を行うことが必要とされています。

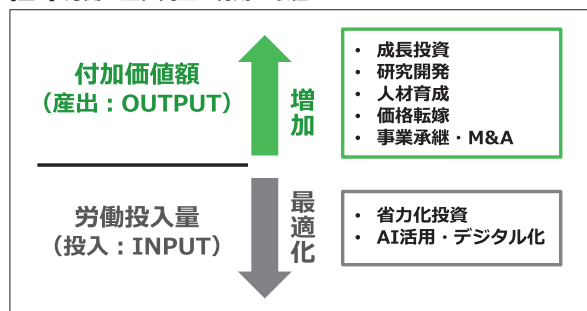
付加価値額は、労働投入量と労働生産性から構成されており、労働供給制約社会が到来することで、今後さらに労働投入量の減少が見込まれていることから、付加価値額を維持・増加させるためには、労働生産性を向上させることが必要となります。

【図3】労働生産性の重要性



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」に、積極的に取り組むことが重要となります。

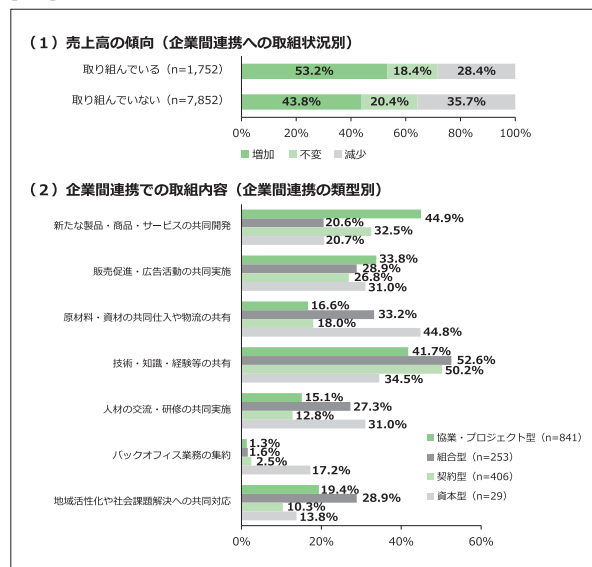
【図4】労働生産性向上に有効な取組



「稼ぐ力」の強化を実現する取組の実施に際しては、経営者の能力（経営力）が明暗を分けると考えられ、この「経営力」を向上させるためには、その土台となる、経営者が持つべき基本的知識である「経営リテラシー」の強化・実践が不可欠であるとされています。また、経営資源に限られる小規模事業者では、事業者単独で不足している経営力を補い合うために他事業者と連携を進めることも重要です。

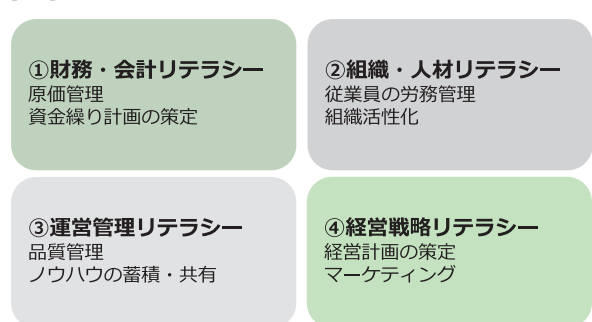
小規模企業白書では、経営リテラシーを「財務・会計」、「組織・人材」、「運営管理」、「経営戦略」の4つの類型に分けて分析しており、経営リテラシーを有する事業者は、そうでない事業者と比べ、業績や人材確保等において明確な違いが生み出されています（例えば、原価管理を詳細に行う事業者ほど価格転嫁率が高く、組織活性化に取り組む事業者では採用に成功している傾向がある等）。また、小規模事業者の経営資源は限られることを踏まえれば、他の事業者との連携により、「経営力」を補完することも有効な手段の一つであると考えられ、事業の維持や拡大を図る小規模事業者にとって、企業間連携によって相互に補完し合うことが有効であり、取組を行うための具体的な事例も紹介されています。

【図5】企業間連携の効果



経営リテラシーの4類型「財務・会計」、「組織・人材」、「運営管理」、「経営戦略」では、「財務・会計」は原価管理、資金繰りを示しており、原価管理による価格転嫁率の向上、資金繰りに好影響、「組織・人材」は労務管理・組織活性化を示し、労務管理や組織活性化は人材の確保・定着に好影響、「運営管理」は品質管理・属人化防止により、品質管理による顧客獲得、属人化防止で円滑な業務遂行、「経営戦略」は経営計画策定・マーケティング、事業目標や経営計画の策定・PDCAサイクルが重要であることを示しています。

【図6】経営リテラシーの分類



「経営戦略」については、「経営計画を策定している」と回答した事業者は、売上高及び営業利益率のそれぞれにおいて、「増加」、「上昇」と回答した割合が高く、「事業の目標はあるが経営計画は未策定」と回答した事業者、「特に策定していない」と回答した事業者の順に、その割合は低くなっており、事業目標を定めるほど、更には経営計画を策定するほど、業績向上につながる可能性があると考えられます。

2026年版小規模企業白書全文には、令和8年度において講じようとする小規模企業施策についても記載されており、令和8年度当初予算：889億円で、労働供給制約をはじめ、物価高、米国関税など厳しい経営環境に直面する中小企業・小規模事業者における賃上げ環境整備に向けて、官公需も含めた価格転嫁・取引適正化の更なる徹底、企業の事業規模や成長ステージに応じた企業成長や生産性向上に係る支援を行うとともに、早期の経営改善・事業再生や事業承継・M&Aによる事業再編促進、伴走支援体制の強化などを実施することが予定されています。

* 2026年版中小企業白書・小規模企業白書が閣議決定されました(経済産業省) (URL: <https://www.meti.go.jp/press/2026/04/20260424005/20260424005.html>)