

二つの廃業調査からみるコロナ前後の引退廃業の違い

日本政策金融公庫総合研究所主席研究員

井上 考二

日本政策金融公庫総合研究所研究員

星田 佳祐

要 旨

2020年に始まった新型コロナウイルス感染症の流行は、中小企業の経営に大きな打撃を与えた。その影響については多くの先行研究で分析されているが、調査対象はコロナ禍でも事業を継続している企業が大半であり、廃業への影響を分析しているものは少ない。そこで、日本政策金融公庫総合研究所が、経営者の引退に伴い廃業した企業の経営者（元経営者）を対象に2019年と2023年に実施した「経営者の引退と廃業に関するアンケート」の結果をもとに、コロナ後の引退廃業や廃業後の生活の特徴を分析した。主な分析結果は以下のとおりである。

第1に、コロナ禍による経営状況の悪化は、明確な廃業の理由とはなっていないが、廃業を決めた時期や廃業時期を早めるかたちでコロナ禍の影響がみられる。廃業時の年齢は高まっており、高齢であることや健康上の理由による廃業が増加していることから、高齢になっても経営を続けていた人が、コロナ禍を契機に事業経営に魅力を感じられなくなり、廃業を選択したと考えられる。

第2に、廃業時の従業者規模は経営者1人の企業の割合が高まり、規模が小さい企業の廃業が増えている。廃業する企業の事業規模が相対的に小さくなった結果、廃業のための取り組みや外部機関への相談などを実施する割合は低下し、円滑に廃業できたという企業が増加している。

第3に、コロナ前と同様に、廃業後の生活において収入の確保は重要な課題となっている。特に60歳未満の元経営者では、自身の健康上の理由や、家族の介護や看病を理由に廃業している割合が相対的に高く、廃業後に勤務収入を得ている割合が低下している。公的年金で生計をある程度まかなえる年齢になるまでは、収入源の多様化を図る取り組みが必要である。

第4に、収入が相対的に減少していたり、病気やけがの治療をして過ごしていたりすることもあり、廃業後の生活の満足度は低下している。また、コロナ禍で廃業した元経営者のなかには、中小企業の経営者として働くことに魅力を感じなくなった人も少なからずいる。コロナ禍で廃業した人に対して生きがいの創出を支援することが重要になる。

1 はじめに

2020年に始まった新型コロナウイルス感染症の流行（以下、コロナ禍）は、感染拡大を抑えるために人々の自由な移動や他者との接触などを制限する対策がとられた結果、消費活動の停滞をもたらした。中小企業の経営に大きな打撃を与えた。その影響については、2020年の売上高の水準を2019年と比較した中小企業庁編（2021）をはじめ、数多くの先行研究で分析されているが、調査対象はコロナ禍でも事業を継続している企業が大半であり、廃業への影響を分析しているものは少ない。

コロナ禍における廃業の状況について、厚生労働省「雇用保険事業年報」による廃業率¹の推移からみると、2019年の3.4%から2020年は3.3%、2021年は3.1%と低下している（中小企業庁編、2023）。帝国データバンク「全国企業『休廃業・解散』動向調査」（2022年）の結果においても、2022年の休廃業・解散企業²の件数は5万3,426件となっており、2019年の5万9,225件から3年連続で減少している。コロナ後に廃業が減少しているのは、日本政策金融公庫等による特別融資や持続化給付金をはじめとするさまざまな補助金・助成金など、立て続けに実施された資金繰り支援策が厳しい経営状況に陥った企業の事業継続を支えたからだと考えられる。

他方、日本政策金融公庫総合研究所が実施している「全国中小企業動向調査・小企業編」のデータをもとに廃業企業の経営状況を分析した井上・星田（2023）からは、経営状況が悪い企業の廃業が多数を占めるなか、コロナ後は経営上の問題を

抱えていないにもかかわらず廃業を選択した企業の存在がうかがえる。

中小企業の生存と消滅に影響を与える要因について、2004年に発行のStorey（1994）の日本語版は、その序文³において、運や偶然といった確率要因、初期の財産水準や経営者の資金調達能力、企業家的才能や学習能力などの要素を挙げつつも、自営業を続けるか否かの「最終的な選択は自営業で得られる効用だけではなく、他の雇用『状態』つまり失業者でいることや雇用者でいることから得られる効用との比較で行われる」と述べている。ここで述べられている自営業で得られる効用には、所得に代表される経済的なもののほか、経営者でいることや製品の製造・販売あるいはサービスの提供などで得られる個人的な喜びも含まれる。

実際に小企業では、後継者がおらず自分の代で廃業することを決めても、すぐには廃業せず、元気に働ける間や顧客から求められている間は事業の経営を続けたいと考える経営者が少なくない。収入源を確保するという理由以外に、経営者でいることで高い満足感を得られる（Frey, 2008）ことも理由にあるだろう。しかし、コロナ禍での企業の退出や経営者の交代について、経営者の年齢がどのように影響したかを分析したWongkaew and Saito（2023）によると、コロナ禍においては経営者の年齢が高い企業では自主的な退出が増え、経営者の交代も起きやすくなっている。そして、その傾向は家族経営の企業で顕著であるという。

コロナ禍による業況の悪化や経営上の制約は、経営者でいることの効用を大きく低下させたと考えられる。雇用者あるいは失業者でいることの効用の方が相対的に高くなった結果として、問題な

¹ 当該年度に雇用関係が消滅した事業所数を前年度末の適用事業所（雇用保険にかかる労働保険の保険関係が成立している事業所）数で除した値。

² 倒産（法的整理）によるものを除き、特段の手続きをとらずに企業活動が停止した状態を確認した企業、もしくは商業登記等で解散（「みなし解散」を除く）を確認した企業。

³ 日本語版の出版に当たり、Storey は1994年の原著出版以降の中小企業研究の進展状況を「日本語版への序文」として新たに書き下ろしている。

く事業を経営していた高齢の経営者のなかには、コロナ禍のなか事業の継続に苦慮するよりも、廃業を選択して気苦労のない生活を送ろうと考えた人もいたのではないだろうか。

そこで本稿では、経営者の引退⁴に伴い廃業した企業の経営者（以下、「元経営者」という）に対して、当研究所が2023年7月に実施した「経営者の引退と廃業に関するアンケート」（以下、2023年廃業調査）の結果を、2019年10月に実施した同様の調査（以下、2019年廃業調査）の結果を交えて分析することで、廃業の実態や廃業後の生活におけるコロナ前後の変化を詳しくみていく。

以下、第2節で調査の実施要領を説明し、第3節で分析対象である元経営者の廃業理由や属性を確認する。第4節では事業承継の検討有無や廃業時の状況などの廃業の実態をみる。第5節では廃業後の生活に着目し、収入や日々の過ごし方などを分析する。最後の第6節では分析結果からコロナ禍における引退による廃業の特徴をまとめる。

2 調査の概要

2023年廃業調査の実施要領は表-1のとおりである。インターネットによるアンケートで、事前調査と詳細調査の二段階で実施している。2019年廃業調査と比較することを前提に設計しており、共通する設問を設けるとともに、調査対象の抽出条件等は、後述する廃業年にかかる条件が異なる

ほかは2019年廃業調査に準じている⁵。

事前調査は、インターネット調査会社が保有するモニターの情報をもとに、①事業を経営していないこと⁶と、②45歳以上であること、の二つの条件を満たす人を対象としている。①は経営者である人を除外するための条件、②は経営の失敗による廃業が多いと考えられる若年層を除くために設けた条件である。経営者が引退を意識するようになる年齢は45歳前後と考えられるため⁷、45歳を調査対象の下限とした。これら①と②の条件で抽出した対象者に事前調査への回答を依頼し、過去に事業を経営した経験があるか、といったいくつかの設問の回答をもとに、詳細調査の対象とする元経営者の条件に該当するかどうかを確認している。条件とした項目は次のとおりである。

一つ目は、経営者の引退によって経営していた事業が廃業していることである。経営者が引退していても、親族や役員・従業員が事業を承継したり事業や企業が他社に売却・譲渡されたりしているケースは、事業が継続しているため詳細調査の対象外としている。

二つ目は、廃業理由として「経営者の事情」を挙げていることである。複数回答で尋ねた廃業理由をその内容によって経営者の事情によるものと「事業継続困難」によるものに分類⁸し、経営者の事情に該当する理由の一つでも回答している場合を引退により廃業した元経営者と考えることとする。

⁴ 経営者の引退とは、自らの意思により経営者という仕事をやめることである。必ずしも就労を終えることを意味するものではないため、引退後に他社に勤務して働くことはあり得る。

⁵ 2019年廃業調査の実施要領は、その調査結果をまとめている井上・高木（2020）を参照されたい。

⁶ 事業で使用していた不動産を活用して引退後に不動産賃貸を行うケースも想定されるため、不動産賃貸業を営んでいる場合は事前調査の対象としている。なお、過去の事業経営の有無に関する情報を得られるモニターについては、以前に事業を経営していたが、調査時までには事業の経営をしていないことが確認できた人を優先して事前調査を依頼している。

⁷ 当研究所が2015年に実施した「中小企業の事業承継に関するインターネット調査」において、自分がまだ若いので後継者について今は決める必要がないと考えている「時期尚早企業」と、自分の代でやめるつもりであるため後継者がいない「廃業予定企業」の割合を経営者の各年齢で比較すると、46歳を境に廃業予定企業の割合が時期尚早企業の割合を上回る。同様に2019年と2023年に実施された同調査では、それぞれ45歳、43歳が境となっている。

⁸ 経営者の事情は、「高齢」「体力・気力の衰え」「自身の健康上の理由」など、経営者の代わりに経営する人がいれば事業は継続されていたと考えられる廃業理由、「事業継続困難」は、「売り上げの低迷」「債務の支払いが困難になった」「経営に大きな問題はなかったが事業の将来には不安があった」など、代わりとなる経営者がいても事業の継続は難しいと考えられる廃業理由である。

表-1 「経営者の引退と廃業に関するアンケート」(2023年)の実施要領

調査時点	2023年7月
調査方法	インターネットによるアンケート(インターネット調査会社の登録モニターのうち、現在、事業を営んでいない45歳以上のモニターに事前調査を実施し、調査対象に該当する先に詳細調査を行った。ただし、事業で使用していた不動産を活用して引退後に不動産賃貸を行うケースも想定されるため、不動産賃貸業を営んでいる場合は事前調査の対象とした。)
調査対象	事前調査で尋ねた廃業の理由(複数回答)の選択肢を「経営者の事情」と「事業継続困難」に分類し、経営者の事情に一つでも回答している元経営者を調査対象とした(ただし、経営していた事業の業種が、「農林漁業」「不動産賃貸業」「太陽光発電事業」、廃業時の従業員数が「300人以上」、廃業年が「2019年以前」「2020年(新型コロナウイルス感染症の流行前)」、廃業時の年齢が「45歳未満」であった人を除く)。なお、親族や役員・従業員が事業を承継したケース、および事業や企業が売却・譲渡されたケースは、事業は継続しており廃業していないため、調査対象外としている。
有効回答数	<p>271件(事前調査は536件)</p> <p>高年齢、体力・気力の衰え、自身の健康上の理由、家族の介護や看病、育児、その他の家庭の事情、年金の受給開始、他社で勤務することになった、兼業していた仕事が忙しくなった</p> <p>売上げの低迷、債務の支払いが困難になった、経営に大きな問題はなかったが事業の将来には不安があった、人手不足・人材不足、家族従業員が働けなくなった、重要な仕事をしてきた役員・従業員が働けなくなった、従業員全般の高齢化、取引先の廃業・倒産、入居物件の取り壊し、災害に遭った</p> <p>↓</p> <p>詳細調査の対象 326件 ※業歴が3年以下であった場合は創業の失敗による廃業である可能性が高いため、分析対象外としている。</p> <p>↓</p> <p>詳細調査の有効回答 271件</p> <p>調査対象外</p>

資料: 日本政策金融公庫総合研究所「経営者の引退と廃業に関するアンケート」(2023年)

(注) nはアンケート回答数(以下同じ)。

三つ目は、廃業した時期である。2023年廃業調査ではコロナ禍となってから2023年7月の調査実施時期までの廃業(以下、20~23年廃業)を調査対象としている。2023年廃業調査の対象をコロナ禍の廃業に限ったのは、2010年から2019年10月の調査実施時期までの廃業を対象としている2019年廃業調査との比較がそのままコロナ前後の比較となるようにするためである。なお、2019年廃業調査の集計対象となる廃業期間は2023年廃業調査と比べて長いことから、第3節と第4節の廃業にかかる分析では、2019年廃業調査については2015年

から2019年の廃業(以下、15~19年廃業)と2010年から2014年の廃業(以下、10~14年廃業)の二つのグループに分けて再集計し、2023年廃業調査の結果と合わせて3時点での比較を行っている。

このほか、経営していた事業の業種が「農林漁業」「不動産賃貸業」「太陽光発電事業」以外であること、廃業時の従業員数が299人以下であること、廃業時の年齢が45歳以上であること、業歴が4年以上⁹であることを詳細調査の対象にする条件としている。

⁹ 業歴が3年以下で廃業しているケースは創業の失敗による廃業とみなし、分析の対象外としている。

表－２ 廃業理由

(単位:%)

	複数回答			最も大きな理由		
	10～14年 廃業	15～19年 廃業	20～23年 廃業	10～14年 廃業	15～19年 廃業	20～23年 廃業
経営者の事情	100.0	100.0	100.0	70.2	75.9	75.6
体力・気力の衰え	51.4	45.1	53.1	22.7	19.4	20.3
高 齢	27.1	26.3	41.7	7.7	7.2	17.3
自身の健康上の理由	29.8	26.3	33.2	15.5	16.9	19.6
他社で勤務することになった	17.1	20.7	15.1	6.6	13.5	8.5
家族の介護や看病	8.8	11.9	11.8	6.6	6.3	6.3
年金の受給開始	13.8	12.2	10.7	3.9	3.1	2.2
その他の家庭の事情（家族の介護や看病、育児を除く）	12.7	15.4	3.0	5.5	7.2	0.7
兼業していた仕事が忙しくなった	3.3	3.8	1.8	1.1	2.2	0.4
育 児	2.2	1.9	0.4	0.6	0.0	0.4
事業継続困難	53.0	46.1	43.2	26.5	21.9	21.8
売り上げの低迷	39.8	33.5	33.9	17.1	13.8	13.7
経営に大きな問題はなかったが事業の将来には不安があった	12.7	11.6	9.2	2.2	2.5	2.2
家族従業員が高齢で働けなくなった	0.6	2.2	4.1	0.0	0.0	1.5
取引先の廃業・倒産	8.3	4.1	4.1	3.3	1.9	1.8
人手不足・人材不足	6.1	5.6	3.7	0.6	0.6	0.4
従業員全般の高齢化	0.6	1.9	2.6	0.0	0.0	0.7
家族従業員が健康上の理由で働けなくなった	1.1	1.6	2.2	0.0	0.3	0.0
債務の支払いが困難になった	5.0	3.8	1.1	1.1	2.2	0.7
災害に遭った	1.7	0.0	1.1	0.6	0.0	0.7
重要な仕事をしていた役員・従業員が高齢で働けなくなった	0.6	0.0	0.7	0.0	0.0	0.0
入居物件の取り壊し	0.6	0.6	0.7	0.0	0.3	0.0
重要な仕事をしていた役員・従業員が健康上の理由で働けなくなった	1.7	1.3	0.4	1.7	0.3	0.0
その他	3.3	2.8	3.0	3.3	2.2	2.6
n	181	319	271	181	319	271

資料：日本政策金融公庫総合研究所「経営者の引退と廃業に関するアンケート」（2019年、2023年）（以下断りのない限り同じ）

(注) 1 詳細調査の集計結果（以下断りのない限り同じ）。

2 小数第2位を四捨五入しているため、合計が100%にならない場合がある（以下同じ）。

以上の条件をすべて満たし、詳細調査の有効回答として分析対象となった20～23年廃業の件数は271件である。第3節と第4節では、15～19年廃業の319件、10～14年廃業の181件と比較するかたちで、20～23年廃業における廃業の実態をみる。

3 調査対象の変化

まずは調査対象となる元経営者の特徴を、廃業した理由と元経営者および経営していた企業の属性からみていきたい。

(1) 廃業理由

元経営者の廃業の理由は表－2のとおりである。複数回答で尋ねた結果と最も大きな理由を尋ねた結果について、前節で述べたように「経営者の事情」と「事業継続困難」に分類して掲載している。調査対象となっている元経営者は「経営者の事情」に一つでも回答している人と定義しているため、複数回答における「経営者の事情」の割合は100%である。「事業継続困難」の割合は43.2%で、15～19年廃業の46.1%や10～14年廃業の53.0%と

図－1 廃業時の年齢

(単位:%)

	45～49歳	50～59歳	60～69歳	70歳以上	平均
10～14年廃業 (n=181)	18.2	30.4	44.2	7.2	57.9歳
15～19年廃業 (n=319)	16.6	36.7	35.7	11.0	58.8歳
20～23年廃業 (n=271)	6.6	22.9	41.0	29.5	64.2歳

比べて低い。最も大きな理由は、「経営者の事情」が75.6%、「事業継続困難」が21.8%となっており、15～19年廃業（それぞれ75.9%、21.9%）と比べると同水準、10～14年廃業（同70.2%、26.5%）と比べると「事業継続困難」がやや減少している。コロナ禍での廃業にもかかわらず、20～23年廃業は廃業理由に「事業継続困難」を挙げる元経営者は増えてはいない。

「経営者の事情」の具体的な内容をみると、複数回答では「体力・気力の衰え」が53.1%と最も多く、「高齢」(41.7%)や「自身の健康上の理由」(33.2%)も多い。特に「高齢」は15～19年廃業の26.3%や10～14年廃業の27.1%と比べて10ポイント以上高い。対して「他社で勤務することになった」は15.1%と、15～19年廃業の20.7%からやや減少している。「その他の家庭の事情（家族の介護や看病、育児を除く）」は3.0%と、15～19年廃業と10～14年廃業のそれぞれ15.4%、12.7%から大きく減少している。最も大きな理由をみても「高齢」(17.3%)の割合は15～19年廃業(7.2%)や10～14年廃業(7.7%)より高くなっている。

「事業継続困難」では、「売上げの低迷」が最も多く、複数回答は33.9%、最も大きな理由は13.7%となっている。以下、「経営に大きな問題はなかったが事業の将来には不安があった」「家

族従業員が高齢で働けなくなった」「取引先の廃業・倒産」などが続いているものの、その割合は複数回答でも10%未満である。「売上げの低迷」の割合の変化をみると、15～19年廃業（複数回答は33.5%、最も大きな理由は13.8%）とは同水準、10～14年廃業（同39.8%、17.1%）からはやや低下している。「経営に大きな問題はなかったが事業の将来には不安があった」も複数回答では15～19年廃業は11.6%、10～14年廃業は12.7%と10%を超える値であったが、20～23年廃業は9.2%に低下している。

廃業理由に「高齢」が増加していることから、廃業時の年齢の平均をみてみると、20～23年廃業は64.2歳で、15～19年廃業の58.8歳、10～14年廃業の57.9歳より高い（図－1）。年齢構成は「70歳以上」の割合が29.5%と、15～19年廃業の11.0%、10～14年廃業の7.2%と比べて約20ポイント高い。対して、「45～49歳」(6.6%)と「50～59歳」(22.9%)は、15～19年廃業（それぞれ16.6%、36.7%）、10～14年廃業（同18.2%、30.4%）より低い。「60～69歳」は41.0%で、15～19年廃業の35.7%より高く、10～14年廃業の44.2%より低い値である。

年齢によって廃業理由は異なると考えられる。そこで、廃業時の年齢が60歳未満と60歳以上の元経営者に分けて、複数回答で尋ねた廃業理由を集計した結果をみると、「高齢」の割合は、60歳以上では20～23年廃業が55.0%、15～19年廃業が52.3%、10～14年廃業が43.0%となっている（表－3）。10～14年廃業との違いは大きいですが、15～19年廃業との違いはそれほど大きくはない¹⁰。また、60歳以上の「年金の受給開始」の割合は、20～23年廃業では15.2%で、15～19年廃業の24.2%、10～14年廃業の25.8%と比べて低い。

¹⁰ ただし、最も大きな理由を60歳未満と60歳以上に分けて集計した結果をみると、60歳以上の「高齢」の割合は、20～23年廃業は24.1%で、15～19年廃業の15.4%や10～14年廃業の14.0%と比べて高い。なお、60歳未満と60歳以上の最も大きな理由の集計結果は、稿末に付表として掲載している。

表－3 廃業理由（複数回答、廃業時の年齢別）

（単位：％）

	60歳未満			60歳以上		
	10～14年 廃業	15～19年 廃業	20～23年 廃業	10～14年 廃業	15～19年 廃業	20～23年 廃業
経営者の事情	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
体力・気力の衰え	48.9	35.9	42.5	53.8	55.7	57.6
高 齢	10.2	3.5	10.0	43.0	52.3	55.0
自身の健康上の理由	31.8	25.3	37.5	28.0	27.5	31.4
他社で勤務することになった	30.7	35.3	33.8	4.3	4.0	7.3
家族の介護や看病	9.1	15.9	21.3	8.6	7.4	7.9
年金の受給開始	1.1	1.8	0.0	25.8	24.2	15.2
その他の家庭の事情（家族の介護や看病、育児を除く）	15.9	18.8	6.3	9.7	11.4	1.6
兼業していた仕事が忙しくなった	6.8	7.1	5.0	0.0	0.0	0.5
育 児	2.3	1.8	1.3	2.2	2.0	0.0
事業継続困難	62.5	51.2	35.0	44.1	40.3	46.6
売上げの低迷	47.7	36.5	33.8	32.3	30.2	34.0
経営に大きな問題はなかったが事業の将来には不安があった	14.8	12.4	6.3	10.8	10.7	10.5
家族従業員が高齢で働けなくなった	0.0	1.8	3.8	1.1	2.7	4.2
取引先の廃業・倒産	9.1	2.4	2.5	7.5	6.0	4.7
人手不足・人材不足	11.4	8.2	2.5	1.1	2.7	4.2
従業員全般の高齢化	1.1	1.8	0.0	0.0	2.0	3.7
家族従業員が健康上の理由で働けなくなった	1.1	1.2	5.0	1.1	2.0	1.0
債務の支払いが困難になった	9.1	5.3	1.3	1.1	2.0	1.0
災害に遭った	2.3	0.0	1.3	1.1	0.0	1.0
重要な仕事をしていて役員・従業員が高齢で働けなくなった	1.1	0.0	0.0	0.0	0.0	1.0
入居物件の取り壊し	1.1	0.0	0.0	0.0	1.3	1.0
重要な仕事をしていて役員・従業員が健康上の理由で働けなくなった	2.3	2.4	0.0	1.1	0.0	0.5
その他	3.4	1.8	1.3	3.2	4.0	3.7
n	88	170	80	93	149	191

20～23年廃業では廃業時の年齢が「70歳以上」の割合が高いことから、年金を受給できる年齢になっても廃業せずに事業を営んでいた経営者が、コロナ禍を機に廃業を決断したのではないかと推測される。

他方、廃業時の年齢が60歳未満の元経営者では、「自身の健康上の理由」が20～23年廃業は37.5%となっており、15～19年廃業の25.3%、10～14年廃業の31.8%と比べて高い。同様に「家族の介護や看病」も20～23年廃業では21.3%で、15～19年廃業の15.9%、10～14年廃業の9.1%より高い値である。新型コロナウイルス感染症の罹患など

自身や家族の病気が廃業の引き金になったと思われるケースがあることがうかがえる。

「事業継続困難」に該当する廃業理由については、60歳以上は「事業継続困難」で最も多い理由である「売上げの低迷」がいずれも30%台前半であるなど、廃業年の違いによる大きな差はないようである。60歳未満では「売上げの低迷」は15～19年廃業の36.5%、10～14年廃業の47.7%に対して、20～23年廃業は33.8%と低下している。「経営に大きな問題はなかったが事業の将来には不安があった」も同じように20～23年廃業は低下している。「自身の健康上の理由」や「家族の介

表-4 経営していた企業の業種

(単位:%)

	10~14年 廃業	15~19年 廃業	20~23年 廃業
専門・技術サービス業、学術研究	16.6	14.7	22.1
小売業	12.2	15.4	11.4
情報通信業	13.8	10.7	9.6
建設業	6.1	9.7	7.4
運輸業	4.4	4.4	6.6
宿泊業・飲食サービス業	9.4	8.5	6.6
医療・福祉	4.4	3.4	6.3
製造業	7.2	5.0	5.9
生活関連サービス業・娯楽業	3.9	6.0	5.9
教育・学習支援業	8.3	6.0	5.9
その他のサービス業	6.1	6.0	5.2
卸売業	3.9	5.6	3.3
不動産業	1.7	2.2	1.8
その他	2.2	2.5	1.8
n	181	319	271

(注) 詳細調査では物品賃貸業の回答はなかった。

護や看病」などの経営者の事情による廃業が増えた結果、「事業継続困難」の割合は相対的に低下したものと考えられる。

(2) 元経営者と企業の属性

廃業時の年齢が高くなっていることは前掲図-1で示したとおりだが、ほかにも2023年廃業調査と2019年廃業調査で属性に違いはあるのだろうか。

元経営者の属性からみていくと、性別は「男性」が80.8%と、15~19年廃業の78.1%、10~14年廃業の82.3%と同程度の割合となっている。創業者との関係は、「創業者本人」が85.6%である。8割弱の15~19年廃業(78.7%)、10~14年廃業(79.6%)よりやや多い。「創業者の親族」と「創業者の非親族」の割合はそれぞれ11.8%、2.6%で、15~19年廃業の同じく14.4%、6.9%、10~14年廃業の16.6%、3.9%より少ない。引退時までの経営

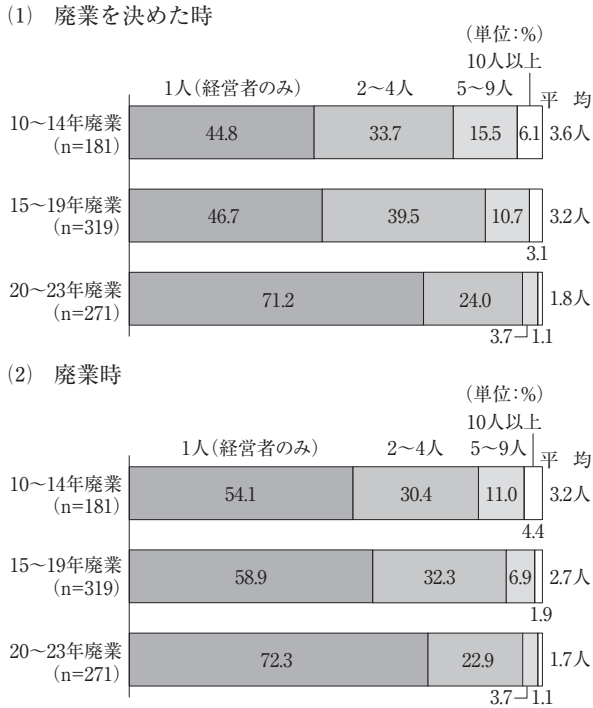
年数は、廃業時の年齢が高いこともあり、「30年以上」である割合が、20~23年廃業では21.8%と、15~19年廃業の16.3%、10~14年廃業の14.4%と比べて多い。平均年数は、20~23年廃業は20.0年で、15~19年廃業(16.9年)や10~14年廃業(17.1年)より約3年長い。

経営していた企業の属性をみると、業種は、「専門・技術サービス業、学術研究」の割合が最も高く22.1%である(表-4)。15~19年廃業の14.7%、10~14年廃業の16.6%から高まっている。次いで「小売業」が11.4%、「情報通信業」が9.6%となっているが、いずれも15~19年廃業(それぞれ15.4%、10.7%)、10~14年廃業(同12.2%、13.8%)と比べると低い。コロナ禍で経営に大きな影響があった「宿泊業・飲食サービス業」は6.6%と、15~19年廃業の8.5%、10~14年廃業の9.4%より低い値である。業歴¹¹は平均24.0年で、15~19年廃業の23.5年、10~14年廃業の22.1年と大きな違いはみられないものの、「30年以上」と「20~29年」はそれぞれ26.9%、26.2%となっており、15~19年廃業(同25.7%、14.7%)、10~14年廃業(同23.2%、23.8%)と比べて、業歴が20年以上である企業の割合が高い。

経営組織は、「個人」経営が84.5%を占めており、15~19年廃業の74.6%、10~14年廃業の77.3%と比べて高い。事業規模が相対的に小さい企業が増加しており、廃業を決めた時の従業員数をみると、「1人(経営者のみ)」の割合は71.2%で、15~19年廃業の46.7%、10~14年廃業の44.8%と比べて約25ポイント大きい(図-2(1))。他方、「2~4人」「5~9人」「10人以上」の割合はそれぞれ24.0%、3.7%、1.1%で、15~19年廃業(同39.5%、10.7%、3.1%)、10~14年廃業(同33.7%、15.5%、6.1%)と比べて低くなっている。廃業時の従業員

¹¹ 業歴は廃業年から創業年を差し引いて計算している。前述のとおり、創業の失敗による廃業である可能性が高い業歴3年以下のケースは分析対象外としているため、業歴は4年が最も短い。なお、2019年廃業調査では創業年が1900年以前である場合は1900年と回答してもらっていることから、2023年廃業調査では、創業年が1900年以前であるケースは1900年として業歴を計算している。

図-2 経営していた企業の従業員数



者数も「1人（経営者のみ）」は72.3%で、15～19年廃業の58.9%、10～14年廃業の54.1%より高い（図-2(2)）。廃業を決めた時と廃業時の従業員数の違いをみると、15～19年廃業や10～14年廃業では、「1人（経営者のみ）」の割合が約10ポイント増加しており、廃業に向けて従業員数を減らしていることがうかがえる。他方、もともと従業員数が少ない20～23年廃業では、「1人（経営者のみ）」はわずか1ポイントの増加にとどまり、従業員規模の構成比はほとんど変化していない。20～23年廃業の大多数は、従業員を雇っていない企業や家族だけで経営していた企業など廃業に向けて従業員を減らす必要がなかった企業であったと思われる。

なお、20～23年廃業で規模が小さい企業が多い理由の一つに、規模が大きな企業で事業の承継が増えている点が挙げられる。

表-5は2023年廃業調査の調査対象となる元経営者を抽出するために実施した事前調査のデータを使用して、事業が承継された割合をみたもので

表-5 事業承継の実施割合（従業員規模別）

		(単位:%)		
		承継	廃業	n
全体	コロナ前	28.4	71.6	1,850
	コロナ後	35.6	64.4	745
1人(経営者のみ)	コロナ前	6.8	93.2	747
	コロナ後	6.9	93.1	362
2~4人	コロナ前	24.1	75.9	536
	コロナ後	36.2	63.8	177
5~19人	コロナ前	48.8	51.2	344
	コロナ後	77.1	22.9	105
20~99人	コロナ前	75.8	24.2	153
	コロナ後	93.2	6.8	74
100~299人	コロナ前	87.1	12.9	70
	コロナ後	96.3	3.7	27

資料：日本政策金融公庫総合研究所「経営者の引退と廃業に関するアンケート」（2023年）

（注）事前調査のデータについて、引退時の年齢が45歳以上、業種が「農林漁業」「不動産賃貸業」「太陽光発電事業」以外、従業員規模が299人以下、業歴が4年以上の人を集計。

ある。経営者の引退時期がコロナ禍となる前か後かで分け、前者をコロナ前、後者をコロナ後として従業員規模別に集計している。

全体の値をみると、承継された割合は、引退時期がコロナ後の企業は35.6%、コロナ前の企業は28.4%である。事業を承継する企業はコロナ後の方が増えている。従業員規模別にコロナ後とコロナ前を比較すると、「1人（経営者のみ）」ではコロナ後は6.9%、コロナ前は6.8%と大きな変化はみられない。一方、そのほかのカテゴリーでは、コロナ後の割合が、「2～4人」は36.2%、「5～19人」は77.1%、「20～99人」は93.2%、「100～299人」は96.3%で、それぞれコロナ前の24.1%、48.8%、75.8%、87.1%より高い。近年では事業承継に関する支援が官民間問わずさまざまな機関で実施されるようになっており、その成果が規模が相対的に大きい企業で表れているといえる。結果的に、従業員規模が大きい企業と小さい企業で事業が承継される割合の差、逆にいえば、事業が承継されずに廃業する企業の割合の差が拡大し、コロナ後では規模が小さい企業のウエイトが高くなったと考えられる。

表－6 後継者の検討状況

(単位:%)

	10～14年 廃業	15～19年 廃業	20～23年 廃業
後継者は決まっていたが 事情により承継できなくなった	1.7	1.6	1.1
後継者にしたい人はいたが 承諾してくれなかった	2.2	1.6	0.4
後継者にふさわしい人を探したが 見つからなかった	2.2	3.8	2.6
後継者を探すことなく事業を やめた	93.9	93.1	95.9
n	181	319	271

4 廃業の実態

20～23年廃業には、廃業時の年齢が高い、経営者1人だけの企業が占める割合が高いといった元経営者および経営していた企業の属性における特徴がみられた。こうした特徴があることで、廃業の準備や廃業の課題などの廃業の実態は2019年廃業調査の結果と異なったものになっている可能性がある。本節では、承継の検討状況、廃業の時期、廃業前の経営状況、廃業の準備、廃業の課題をみていく。

(1) 承継の検討状況

事業承継に関する支援が盛んに行われるようになってきているが、元経営者は事業承継を考えなかったのだろうか。後継者の検討状況は、「後継者を探すことなく事業をやめた」が95.9%を占め、「後継者は決まっていたが事情により承継できなくなった」「後継者にしたい人はいたが承諾してくれなかった」「後継者にふさわしい人を探したが見つからなかった」はそれぞれ1.1%、0.4%、2.6%で後継者を探した人はわずかである(表－6)。15～19年廃業と10～14年廃業も「後継者を探すことなく事業をやめた」の割合は93.1%、93.9%と高く、コロナ禍だからということではなく、元経営者の大多数は以前から後継者を探さずに廃業している。

後継者を探すことなく事業をやめた理由は、「そ

表－7 後継者を探すことなく事業をやめた理由

(単位:%)

	10～14年 廃業	15～19年 廃業	20～23年 廃業
そもそも誰かに継いでもらいたい と思っていなかった	59.4	55.9	55.0
事業に将来性がなかった	22.9	23.2	21.5
子どもに継ぐ意思がなかった	3.5	5.7	8.5
子どもがいなかった	5.9	6.1	6.9
適当な後継者が見つかると思え なかった	2.4	3.0	3.5
地域に発展性がなかった	2.4	2.4	2.3
その他	3.5	3.7	2.3
n	170	297	260

(注)「後継者を探すことなく事業をやめた」と回答した人に尋ねたもの。

もそも誰かに継いでもらいたいと思っていなかった」が55.0%となっており、次いで「事業に将来性がなかった」が21.5%である(表－7)。後継者難に該当する「子どもに継ぐ意思がなかった」(8.5%)、「子どもがいなかった」(6.9%)、「適当な後継者が見つかると思えなかった」(3.5%)の割合は合計しても18.8%で、事業を継いでもらうつもりがなかった割合と比べるとかなり低い。「子どもに継ぐ意思がなかった」は15～19年廃業の5.7%、10～14年廃業の3.5%からやや増加の傾向をみせているが、全体の傾向は大きくは変わらない。

さらに、事業を誰かに継いでもらいたいと思っていなかった理由を複数回答で尋ねたところ、「自分の趣味で始めた事業だから」(30.1%)、「個人の免許・資格が必要な事業だから」(25.9%)、「高度な技術・技能が求められる事業だから」(23.8%)の割合が高い(表－8)。「経営者個人の感性・個性が欠かせない事業だから」(17.5%)と「経営者個人の人脈が欠かせない事業だから」(16.8%)も10%台後半の割合で挙げられ、これら五つの理由は15～19年廃業や10～14年廃業でも上位を占めている。個人の資質や感性、技術・技能、人脈な

表－ 8 誰かに継いでもらいたいと思っていなかった理由 (複数回答)

(単位:%)

	10～14年 廃業	15～19年 廃業	20～23年 廃業
自分の趣味で始めた事業だから	24.8	25.3	30.1
個人の免許・資格が必要な事業だから	17.8	19.9	25.9
高度な技術・技能が求められる事業だから	28.7	26.5	23.8
経営者個人の感性・個性が欠かせない事業だから	26.7	25.3	17.5
経営者個人の人脈が欠かせない事業だから	21.8	22.3	16.8
長期の訓練・修業が必要な事業だから	12.9	15.1	11.2
後継者に苦勞をさせたくないから	14.9	11.4	9.1
その他	1.0	3.0	2.1
特に理由はない	17.8	20.5	24.5
n	101	166	143

(注)「そもそも誰かに継いでもらいたいと思っていなかった」と回答した人に尋ねたもの。

ど経営者個人に備わったものは、他社に引き継がせることができない。経営者個人の資質や能力が重要視される事業を営んでいる場合、自身の引退によって事業の価値が失われると考えてしまうため、元経営者は廃業を選択したのだと推測される。しかし、たとえ個人の資質や能力に依存する事業であっても、時間をかければ技術・技能を身につけられないことはないし、同業者がまったくいないこともないだろう。後継者の探索と育成や同業者への事業譲渡を検討する余地は十分にあると思われる。24.5%の元経営者が「特に理由はない」と回答していることも含めて、経営者の意識を廃業ではなく承継に向けた取り組みが必要といえる。

事業全体の他社への譲渡についての検討有無は、「検討した」が4.8%、「検討しなかった」が95.2%である。「検討した」の割合は15～19年廃業の7.8%、10～14年廃業の10.5%から低下している。2023年廃業調査では、「検討しなかった」と回答した人にその理由を尋ねているが、その結果は、「価値

表－ 9 事業譲渡を検討しなかった理由 (複数回答)

(単位:%)

	20～23年廃業
価値に見合う対価を得られない	21.7
不動産を自宅と兼用している	20.9
経験のない相手には譲り渡したくない	14.0
譲渡にかかる手続きが大変そう	12.0
自分が知らない相手には譲り渡したくない	11.6
譲渡先が見つからない	11.6
譲渡先を探すのが大変そう	9.7
経営理念を引き継いでくれるとは思えない	7.0
建物や設備を自分が事業以外の用途で利用する	7.0
設備が老朽化しており役に立たない	6.6
思い入れがあり手放したくない	5.4
お金のために譲り渡したと思われたくない	3.1
のれんやブランドの価値が損なわれる	1.2
その他	10.9
n	258

資料:日本政策金融公庫総合研究所「経営者の引退と廃業に関するアンケート」(2023年)

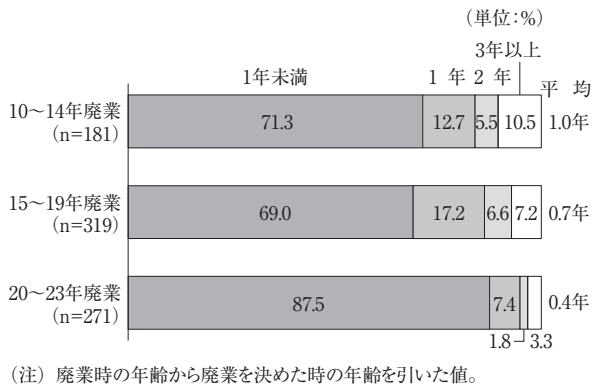
(注)事業譲渡を「検討しなかった」と回答した人に尋ねたもの。

に見合う対価を得られない」が21.7%で最も多く、「不動産を自宅と兼用している」が20.9%、「経験のない相手には譲り渡したくない」が14.0%、「譲渡にかかる手続きが大変そう」が12.0%などさまざまである(表－ 9)。「価値に見合う対価を得られない」については、前掲図－ 2でみたように事業規模が小さいことから得られる対価はそれほど大きくなり、譲渡に要する手間やコストなどを勘案すると割に合わないことや、想定を下回る価格で譲渡することへの抵抗感などが背景にあると思われる。他社への事業譲渡を促進するには、譲渡先の探索や譲渡にかかる手続きのサポートを充実させるとともに、職住分離の実施や第三者による事業価値の算定などを通じて事業譲渡への意識を高めていくことが欠かせないだろう。

(2) 廃業の時期

廃業を決めた時の年齢は平均63.8歳で、前掲図－ 1の廃業時の年齢の平均64.2歳との差はわず

図-3 廃業を決めてから廃業するまでの期間

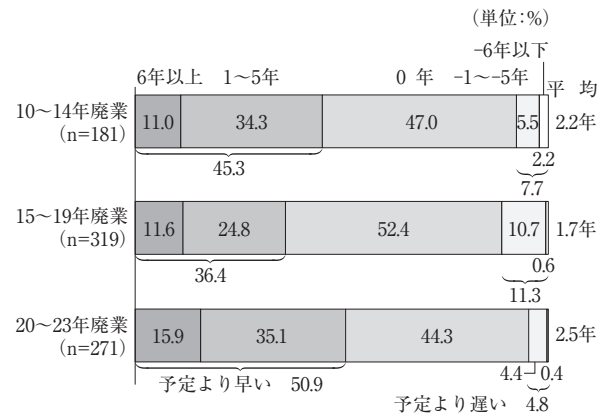


か0.4歳である。年齢構成も「49歳以下」が7.0%、「50～59歳」が23.2%、「60～69歳」が41.0%、「70歳以上」が28.8%となっており、廃業時の年齢の構成比（それぞれ6.6%、22.9%、41.0%、29.5%）とほぼ同じである。15～19年廃業と10～14年廃業についても、平均年齢は58.1歳、56.9歳で、それぞれの廃業時の平均年齢（58.8歳、57.9歳）と大きな差はみられない。20～23年廃業の方がより高齢で廃業を決めているという違いはあるものの、廃業を決めた時の年齢と廃業時の年齢はいずれも近い値となっており、廃業年による違いはない。

ただし、20～23年廃業の方が、より短い期間で廃業している人が多いようである。廃業時の年齢から廃業を決めた時の年齢を差し引いて廃業までの期間を計算すると、20～23年廃業は「1年未満」の割合が87.5%を占める（図-3）。15～19年廃業と10～14年廃業の「1年未満」の割合は、それぞれ69.0%、71.3%で、廃業を決めてから、そう長くない期間で廃業している人がもともと多いといえるが、20～23年廃業はさらに多い。

その理由はやはりコロナ禍にあるだろう。2023年廃業調査では、廃業時期とコロナ禍との関係を探っている。廃業を決めた時期が「新型コロナウイルス感染症が流行する前」である割合は17.0%であるのに対し、「新型コロナウイルス感染症が流行して1年以内」は25.5%、「新型コロナウイルス感染症が流行して1年後以降」は57.6%と、8割超

図-4 廃業予定年齢と廃業時の年齢の差



がコロナ禍になってから廃業を決めている。もっとも、コロナ禍で廃業を決めた元経営者であっても、コロナ前の時点における事業承継の意向は「自分の代で事業をやめるつもりだった」が86.2%を占めており、もともと廃業の意向があった人が大半である。そうしたコロナ前から廃業を予定していた元経営者に、廃業を決めた時期についてのコロナ禍の影響を尋ねた結果は、「変わらない」が58.2%、「早くなった（コロナ禍がなければもっと遅くなるはずだった）」が41.2%となっている。廃業を決めた時期がコロナ前である人を含めて、廃業時期についてのコロナ禍の影響を尋ねても、「変わらない」が61.3%、「早くなった（コロナ禍がなければもっと遅くなるはずだった）」が37.8%となっている。いずれも約4割はコロナ禍によって廃業を決めた時期や廃業時期が早くなったと回答しており、コロナ禍が廃業を促進したことがうかがえる。

実際、廃業を決めた時に考えた廃業予定年齢から廃業時の年齢を引いた値をみると、20～23年廃業は、「6年以上」が15.9%、「1～5年」が35.1%となっており、合わせて50.9%が予定していた年齢より早く廃業している（図-4）。この割合は、15～19年廃業の計36.4%（「6年以上」が11.6%、「1～5年」が24.8%）や10～14年廃業の計45.3%

図－５ 廃業を決めた時の同業他社と比べた業況

(単位:%)

	業況			
	良かった	やや良かった	やや悪かった	悪かった
10～14年廃業 (n=181)	7.2	18.2	34.3	40.3
15～19年廃業 (n=319)	12.5	21.3	29.8	36.4
20～23年廃業 (n=271)	4.4	14.8	31.4	49.4

(同11.0%、34.3%)より高い。逆に予定より遅い年齢で廃業している割合は20～23年廃業は計4.8%（「-6年以下」が0.4%、「-1～-5年」が4.4%）で、15～19年廃業の計11.3%（同0.6%、10.7%）、10～14年廃業の計7.7%（同2.2%、5.5%）より低い。

(3) 廃業前の経営状況

コロナ禍で経営状況が悪化した企業が多ければ、早期に事業を畳もうとすると考えられるため、廃業時期が予定より早くなった理由としてうなずける。そこで、廃業を決めた時の同業他社と比べた業況をみると、「良かった」が4.4%、「やや良かった」が14.8%、「やや悪かった」が31.4%、「悪かった」が49.4%となっている（図－5）。「やや悪かった」と「悪かった」の合計は80.8%で、15～19年廃業の66.2%（「やや悪かった」29.8%、「悪かった」36.4%）や10～14年廃業の74.6%（同34.3%、40.3%）より高い。また、図には示していないが、廃業を決めた時期がコロナ後である企業に、コロナ前の2019年における業況を尋ねたところ、「良かった」が9.8%、「やや良かった」が33.3%、「やや悪かった」が33.8%、「悪かった」が23.1%となった。20～23年廃業の値と比較すると、「やや良かった」が約19ポイント高く、「悪かった」が約26ポイント低いことから、コロナ前と比べて業況が悪化したことがわかる。

同様に、廃業を決めた時の財務状況は、「資産

図－6 廃業を決めた時の資産・負債の状況

(単位:%)

	資産・負債の状況		
	資産は負債より多かった	資産と負債は同程度だった	資産は負債より少なかった
10～14年廃業 (n=181)	53.0	23.8	23.2
15～19年廃業 (n=319)	46.7	29.2	24.1
20～23年廃業 (n=271)	43.9	28.0	28.0

は負債より多かった」が43.9%、「資産と負債は同程度だった」が28.0%である（図－6）。「資産は負債より少なかった」という債務超過の割合は28.0%で、15～19年廃業の24.1%、10～14年廃業の23.2%より高い。いずれも20～23年廃業の方が経営状況は悪く、コロナ禍が経営に悪影響を及ぼしたことがうかがえる。もっとも、廃業を決めた時期がコロナ後である企業におけるコロナ前の2019年の財務状況は、「資産は負債より多かった」が48.9%、「資産と負債は同程度だった」が28.4%、「資産は負債より少なかった」が22.7%である。20～23年廃業の値との差は「資産は負債より多かった」と「資産は負債より少なかった」ともに約5ポイントであり、コロナ後の悪化の程度は業況ほど大きくはない。業況の悪化を受け、手遅れになる前に廃業を決断したといえる。

廃業を決めた時の事業の将来性をみると、「成長が期待できた」(2.2%)、「成長は期待できないが現状維持は可能だった」(24.7%)と回答した元経営者もいるものの、「事業を継続することはできるが縮小が予想された」が31.7%、「事業をやめざるを得なかった」が41.3%と、合わせて73.0%が事業の将来性は乏しいと感じていた。15～19年廃業の計67.1%（それぞれ34.8%、32.3%）よりは高いが、10～14年廃業の計77.3%（同37.0%、40.3%）よりは低い値である。廃業を決めた時期がコロナ後である企業のコロナ前の

表-10 廃業のために取り組んだこと (複数回答)

	(単位:%)		
	10~14年 廃業	15~19年 廃業	20~23年 廃業
仕事量を減らすための仕事や取引先の選別	8.8	18.2	14.4
従業員に関する取り組み	16.0	11.9	6.3
従業員の新規採用の抑制	6.6	4.1	4.1
従業員の再就職先の斡旋	11.6	6.3	3.0
従業員の独立の支援	3.9	2.8	2.6
設備に関する取り組み	17.1	13.5	12.2
設備(機械・車両など)の売却	10.5	7.5	5.9
新たな設備投資の抑制	6.6	6.3	5.5
土地・店舗・事務所・工場の売却	5.0	3.8	3.3
借入に関する取り組み	16.0	14.1	10.0
借入金の繰上返済	8.8	6.6	4.8
新たな借入の抑制	7.2	6.3	3.7
事業をやめるために必要な資金の借入	0.6	2.5	1.8
事業清算の法的手続きによる借入金の返済条件の緩和	1.7	1.3	1.1
金融機関との交渉による借入金の返済条件の緩和	3.9	1.9	0.7
その他の取り組み	3.3	3.1	0.7
特に取り組んだことはなかった	63.5	62.1	70.5
n	181	319	271

2019年のタイミングでは「成長が期待できた」が7.6%、「成長は期待できないが現状維持は可能だった」が51.6%、「事業を継続することはできるが縮小が予想された」が25.8%、「事業をやめざるを得なかった」が15.1%である。将来性についての見通しは廃業を決めた時と比べると良好で、やはり、コロナ禍によって将来性がなくなったと感じた人が多い。

(4) 廃業の準備

廃業を決めてから1年未満で廃業した人が増えている背景には、コロナ禍による経営状況の悪化

のほか、経営者1人だけの企業が増えていること(前掲図-2)も考えられる。従業員の再就職先を考える必要がないなど、廃業に向けて取り組むべきことが少なければ、それだけ早く廃業できるからである。

廃業のために取り組んだことをみると、20~23年廃業では「特に取り組んだことはなかった」が70.5%となっており、15~19年廃業の62.1%、10~14年廃業の63.5%から上昇している(表-10)。取り組んでいるケースでは、「仕事量を減らすための仕事や取引先の選別」が14.4%と最も多く、次いで、「設備(機械・車両など)の売却」が5.9%、「新たな設備投資の抑制」が5.5%、「借入金の繰上返済」が4.8%、「従業員の新規採用の抑制」が4.1%と続いている。どの取り組みも事業規模の縮小につながるものである。

取り組みの内容を従業員、設備、借入のそれぞれに関するものに分類して、その割合をみると、「従業員に関する取り組み」は6.3%、「設備に関する取り組み」は12.2%、「借入に関する取り組み」は10.0%となる。いずれも、10~14年廃業(それぞれ16.0%、17.1%、16.0%)、15~19年廃業(それぞれ11.9%、13.5%、14.1%)から徐々に低下している。なかでも「従業員に関する取り組み」は10~14年廃業と比べて約10ポイント低く、「設備に関する取り組み」や「借入に関する取り組み」より低下幅が大きい。廃業を決めた後は事業を小さくする傾向がうかがえるが、もともと事業規模が小さい企業が増えた結果、その傾向は弱まっている。

廃業に当たって機械・車両などの設備や販売先・受注先などの取引先といった経営資源を引き継ぐケースも減少傾向にある。保有していた経営資源を他社や開業予定者などに引き継いだかどうかをみると、「引き継いだ経営資源はない」は89.3%であり、15~19年廃業の87.8%、10~14年廃業の84.0%から高まっている(表-11)。引き継いだ経

表－11 廃業の際に引き継いだ経営資源（複数回答）

(単位:%)

	10～14年 廃業	15～19年 廃業	20～23年 廃業
設 備	4.4	4.4	4.8
販売先・受注先	8.3	4.7	4.1
従業員	2.2	1.6	2.2
製品・商品	2.2	2.2	1.5
仕入先・外注先	2.8	2.8	1.1
土地・店舗・事務所・工場(経営者・ 家族または法人名義の物件)	0.0	0.3	0.0
土地・店舗・事務所・工場 (借用物件)	1.1	0.3	0.0
のれん・ブランド	0.0	0.3	0.0
その他の経営資源	1.1	0.6	0.0
引き継いだ経営資源はない	84.0	87.8	89.3
n	181	319	271

営資源の内容は、「設備」が4.8%、「販売先・受注先」が4.1%、「従業員」が2.2%などとなっている。

「販売先・受注先」は15～19年廃業と10～14年廃業ではそれぞれ4.7%、8.3%で最も引き継がれている経営資源であったが、20～23年廃業（4.1%）では10～14年廃業の約半分に低下している。「仕入先・外注先」（1.1%）も、割合はもともと高くないが、ともに2.8%である15～19年廃業、10～14年廃業の半分以下の水準となっている。20～23年廃業では特に取引先の引き継ぎが減っているといえる。事業規模が小さい企業が多く廃業による取引先への影響が軽微であることや、コロナ禍で売り上げが低迷している販売先・受注先は仕入等を抑える必要があったことなどから、自社の代替先となる企業について取引先から相談されることがなく、引き継ぎを意識する機会がなかったのではないだろうか。

廃業のために相談した外部機関や専門家について

表－12 廃業のために相談した外部機関や専門家（複数回答）

(単位:%)

	10～14年 廃業	15～19年 廃業	20～23年 廃業
公認会計士・税理士	12.7	14.1	9.2
同業者・同業者団体	7.7	3.4	5.2
商工会議所・商工会	2.8	3.8	3.7
弁護士・司法書士	3.9	5.3	3.7
取引先	7.7	4.4	3.0
社会保険労務士	2.2	1.6	1.5
金融機関（公庫を除く）	1.7	2.2	0.7
事業承継・引継ぎ支援センター (事業引継ぎ支援センター)	0.0	0.6	0.4
地方自治体・その他の公的機関	0.6	0.9	0.4
中小企業診断士	0.0	0.3	0.4
日本政策金融公庫・ 沖縄振興開発金融公庫	1.1	0.6	0.0
その他	0.6	1.6	0.4
相談していない	71.3	70.8	79.7
n	181	319	271

ては、79.7%が「相談していない」と回答している（表－12）。15～19年廃業は70.8%、10～14年廃業は71.3%であり、相談しなかった元経営者は増えている。廃業に向けての取り組みが少なくなっているため、廃業についての相談も減っているのだろう。相談した外部機関や専門家は、「公認会計士・税理士」が9.2%と最も多いものの、15～19年廃業の14.1%、10～14年廃業の12.7%からは低下している¹²。次に多い相談先は「同業者・同業者団体」の5.2%で、以下、「商工会議所・商工会」と「弁護士・司法書士」が3.7%、「取引先」が3.0%と続いている。「取引先」は重要な利害関係者であるものの、相談割合は15～19年廃業の4.4%、10～14年廃業の7.7%から低下している。

¹² 「公認会計士・税理士」への相談が多いのは、財務書類や税務書類の作成等を通じて普段から接触があり、相談しやすいからだと考えられる。また、廃業の際には廃業届の提出をはじめとした税務に関する手続きが必要になることも理由に挙げられる。

表-13 廃業時に困ったこと (複数回答)

	(単位:%)		
	10~14年 廃業	15~19年 廃業	20~23年 廃業
どのように事業をやめればよいか わからなかった	5.0	8.2	8.1
誰に相談してよいかわからなかった	3.3	6.6	6.3
設備の処分が難しかった	2.8	3.8	4.8
近隣の一般消費者に事業の 継続を求められた	5.5	6.6	4.8
必要な手続きを依頼できる専門家 を見つけるのが難しかった	2.8	2.8	3.0
販売先や受注先の企業に事業の 継続を求められた	3.9	6.6	3.0
土地・店舗・事務所・工場の処分が 難しかった	4.4	4.1	1.8
借入金の繰上返済を求められた	1.7	1.9	1.5
事業をやめるために必要な資金を 借りられなかった	1.7	1.6	1.5
仕入先や外注先に事業の 継続を求められた	5.0	2.8	1.1
従業員に再就職先の紹介を 求められた	1.1	0.6	0.0
その他	0.0	1.6	0.7
特に困ったことはなかった	77.9	72.7	77.5
n	181	319	271

取引先の引き継ぎが減っていた理由と同様に、事業規模が小さいことなどから事前に相談する必要がなかったのかもしれない。

(5) 廃業の課題

外部機関や専門家に相談せずに廃業している元経営者が多いのは、廃業の際に相談しなければ解決できないような課題に直面しなかったという面もあるだろう。

廃業にかかった費用を複数回答で尋ねると、「登記や法手続きなどの費用」が14.0%、「機械・車両などの設備の処分費用」が9.2%、「製品・商品などの在庫の処分費用」が6.6%などとなっている。それぞれ15~19年廃業では18.2%、11.6%、11.3%、10~14年廃業では16.0%、10.5%、9.9%であり、割合は低下している。対して「費用はか

からなかった」は72.0%で、15~19年廃業の61.1%、10~14年廃業の61.9%から約10ポイント上昇している。処分が必要になる経営資源を有していなかったなど、事業規模が小さいために費用をかけずに廃業できた人が多いのだろう。廃業時の借入金残高¹³をみても、「借入金は残っていない」が84.9%を占めており、15~19年廃業の79.3%、10~14年廃業の78.0%から割合が高まっている。廃業にかかる費用の負担や債務の整理が問題になったというケースは多くはないといえる。

廃業時に困ったことをみると、「特に困ったことはなかった」が77.5%となっている(表-13)。15~19年廃業(72.7%)と比べると高い値だが、10~14年廃業(77.9%)とは同水準である。困ったことの内容は、「どのように事業をやめればよいかわからなかった」が8.1%で最も多く、次いで「誰に相談してよいかわからなかった」が6.3%となっている。廃業はほとんどの経営者にとって初めての経験であり、その手続きがわからずに困るケースがあるようだ。

廃業時に実際に問題として表面化したことを尋ねた結果では、「特に問題になったことはなかった」が68.6%である(表-14)。15~19年廃業の61.4%、10~14年廃業の61.3%と比べて高く、問題なく廃業できたという人が増えている。問題になったことをみると、「生活するための収入がなくなった」が21.0%と多く、15~19年廃業(19.7%)、10~14年廃業(17.1%)から微増している。逆に「近隣の一般消費者に不便をかけてしまった」(5.9%)や「販売先や受注先の企業に不便をかけてしまった」(4.8%)は、15~19年廃業(それぞれ7.5%、10.3%)や10~14年廃業(同7.2%、6.1%)より低い。顧客への影響は相対的に小さかったといえる。

大半の元経営者は廃業時に困ったことや問題になったことはないと回答している¹⁴。何かしら困っ

¹³ 個人の生活に関する借入金を除く。

¹⁴ 困ったことも問題になったこともなかった割合は、20~23年廃業は61.6%、15~19年廃業は53.6%、10~14年廃業は57.5%である。

表-14 廃業時に問題になったこと（複数回答）

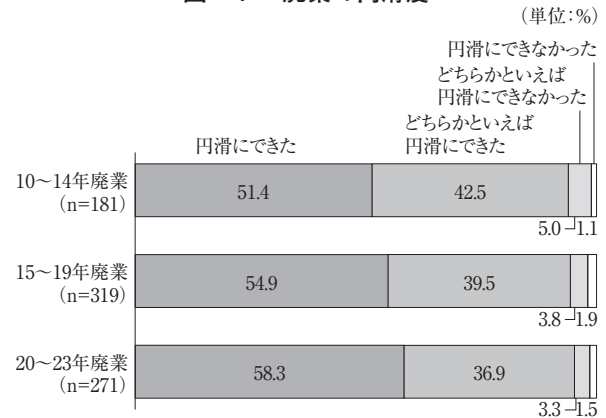
(単位:%)

	10~14年 廃業	15~19年 廃業	20~23年 廃業
生活するための収入がなくなった	17.1	19.7	21.0
近隣の一般消費者に不便を かけてしまった	7.2	7.5	5.9
販売先や受注先の企業に不便を かけてしまった	6.1	10.3	4.8
借入金や買掛金などの債務が 残った	6.1	7.2	4.1
事業をやめる際にかかった費用の 負担が大きかった	3.9	5.3	4.1
仕入先や外注先に不便を かけてしまった	3.3	4.7	3.0
商店街や地場産業など地元の 活力が低下した	1.1	0.9	0.7
従業員の再就職先が 見つからなかった	1.7	0.3	0.4
その他	0.0	1.3	0.4
特に問題になったことはなかった	61.3	61.4	68.6
n	181	319	271

たことや問題になったことがあったとしても、その割合は、廃業後の問題となる「生活するための収入がなくなった」を除けば、いずれも1割に満たない。元経営者は大きな課題に直面することなく廃業できたと考えてよいだろう。円滑に廃業できたかどうかを尋ねた設問に対しても、「円滑にできた」は58.3%、「どちらかといえば円滑にできた」は36.9%と、円滑に廃業できたという回答が9割を超える（図-7）。なかでも「円滑にできた」は15~19年廃業の54.9%や10~14年廃業の51.4%より高い値となっている。廃業のタイミングについても、「ちょうどよいタイミングだった」は72.0%で、「もっと早くやめるべきだった」の17.0%や「もっと遅くてもよかった」の11.1%を大きく上回っている。

元経営者の大多数が円滑に廃業できていることから、円滑に廃業するために必要な支援については、55.7%が「特になし」と回答している（表-15）。具体的な支援については、「事業をやめるための全般的なアドバイス」（14.4%）や「必要な手続きを依頼できる専門家の紹介」（9.6%）が多い。廃業

図-7 廃業の円滑度



の方法や相談先がわからなくて困ったというケースが相対的に多かったこと（前掲表-13）を踏まえた結果といえる。続いて多いのは「設備を売却できる先の紹介」（5.9%）や「事業用資産の適正な評価や査定」（4.1%）といった設備等の処分に関するものである。15~19年廃業や10~14年廃業で多かった「経営者自身の再就職先の斡旋」（それぞれ8.2%、5.5%）や「従業員の再就職先の斡旋」（同7.8%、6.6%）は3.3%、3.0%と低下している。20~23年廃業は廃業を決めた時の経営者の年齢が相対的に高いこと、従業員が経営者のみであった企業が多いことが、割合が低下した理由と考えられる。

5 廃業後の生活

ここまで20~23年廃業における廃業の実態を、15~19年廃業や10~14年廃業と比較するかたちでみてきた。20~23年廃業は廃業するまでの期間が短くなっているなどの変化があるものの、15~19年廃業や10~14年廃業と同様に円滑に廃業していることがわかった。では、廃業後の生活については、コロナ前とコロナ後で違いはあるだろうか。本節では、収入、日々の過ごし方、家族との時間、満足度と生きがいを見ていく。

前節までの廃業の実態の分析では、2019年廃業

表-15 円滑に廃業するために必要な支援(複数回答)

	(単位:%)		
	10~14年 廃業	15~19年 廃業	20~23年 廃業
事業をやめるための全般的な アドバイス	13.8	21.0	14.4
必要な手続きを依頼できる 専門家の紹介	9.9	15.4	9.6
設備を売却できる先の紹介	3.9	4.1	5.9
事業用資産の適正な評価や査定	1.7	3.8	4.1
経営者自身の再就職先の斡旋	5.5	8.2	3.3
事業全体や経営資源(従業員を 除く)を譲り渡す相手との仲介	2.8	3.4	3.3
事業をやめた後の借入金の 返済条件の緩和	6.1	5.6	3.3
従業員の再就職先の斡旋	6.6	7.8	3.0
土地・店舗・事務所・工場を 売却できる先の紹介	1.1	2.5	1.8
従業員の独立の支援	5.5	2.5	1.5
事業をやめる際に必要な 資金の融資	2.2	4.4	2.2
その他	1.1	0.6	0.0
特になし	55.2	43.6	55.7
わからない	16.6	17.6	18.8
n	181	319	271

調査の結果は15~19年廃業と10~14年廃業の二つに分けて集計したが、廃業後の生活に関する設問は調査時点での状況を尋ねている。15~19年廃業と10~14年廃業のどちらも、調査が実施された2019年10月時点の状況を回答しているため、本節では2019年廃業調査の結果は分割せずに10~19年廃業として記載し、20~23年廃業をコロナ後の、10~19年廃業をコロナ前の廃業後の生活として両者を比較する。

なお、20~23年廃業は廃業時の年齢が60歳以上である人の割合が高い(前掲図-1)。年齢が60歳未満の人と60歳以上の人では、収入や日々の過ごし方などには違いがあると考えられるため、廃業後の生活に関する集計は、20~23年廃業と10~19年廃業ともに現在の年齢が60歳未満の人と60歳以上の人それぞれで行っている。

(1) 収入

廃業時に問題になったこととして「生活するための収入がなくなった」を挙げた人が約2割(前掲表-14)いるように、廃業によって収入を得られなくなることは、収入源が限られる人にとっては大きな問題となる。

60歳未満の元経営者について現在の生活をまかっている収入の種類を複数回答でみると、20~23年廃業は「勤務収入」が48.4%と最も多いが、10~19年廃業の70.0%からは大きく低下している(表-16)。次いで多いのは「貯蓄の取り崩し」の35.9%で、こちらは22.6%から上昇している。最も多い収入を尋ねた結果でも同様の傾向がみとれる。20~23年廃業の60歳未満では、廃業理由として「自身の健康上の理由」や「家族の介護や看病」を挙げる割合が相対的に高かった。働くことができず貯蓄を取り崩して生活している人が一定数いることがうかがえる。このほか「配偶者の収入」や「同居家族の収入」を含む「家族収入」が20~23年廃業では32.8%、10~19年廃業では42.6%と多く、最も多い収入でも2割を超えている。60歳未満では「勤務収入」「貯蓄の取り崩し」「家族収入」が主要な収入となっている。

60歳以上の元経営者では、「公的年金」が20~23年廃業は81.6%、10~19年廃業は82.6%と最も多い。続いて「貯蓄の取り崩し」(20~23年廃業は36.7%、10~19年廃業は35.5%)、「配偶者の収入」(同23.7%、30.3%)となっている。「勤務収入」(同17.9%、24.2%)や「金融や不動産などの投資収入」(同21.3%、17.7%)なども多い。最も多い収入は「公的年金」が20~23年廃業と10~19年廃業ともに5割超で、60歳以上では「公的年金」が主たる収入となっているようである。「家族収入」や「貯蓄の取り崩し」は複数回答では30%以上となっていたが、最も多い収入では10%前後にとどまり、補完的な収入であるといえる。

表-16 現在の生活をまかなっている収入の種類

(単位:%)

	60歳未満				60歳以上			
	複数回答		最も多い収入		複数回答		最も多い収入	
	10~19年 廃業	20~23年 廃業	10~19年 廃業	20~23年 廃業	10~19年 廃業	20~23年 廃業	10~19年 廃業	20~23年 廃業
勤務収入	70.0	48.4	56.3	40.6	24.2	17.9	15.2	11.1
年金収入	11.1	9.4	5.3	3.1	85.5	85.0	57.4	60.4
公的年金	7.9	9.4	3.2	3.1	82.6	81.6	52.9	55.6
小規模企業共済の共済金	4.2	1.6	1.1	0.0	9.4	10.1	1.0	1.0
私的年金	2.6	1.6	1.1	0.0	19.4	14.5	3.5	3.9
投資収入	11.6	12.5	1.6	3.1	21.0	32.9	5.5	5.8
不動産賃貸による収入	2.6	4.7	0.5	3.1	1.9	14.5	1.0	3.4
太陽光発電による収入	1.6	1.6	0.0	0.0	2.9	3.4	0.3	0.0
金融や不動産などの投資収入	9.5	7.8	1.1	0.0	17.7	21.3	4.2	2.4
家族収入	42.6	32.8	21.6	23.4	36.5	30.0	12.3	10.6
配偶者の収入	36.8	18.8	19.5	14.1	30.3	23.7	9.7	8.7
同居家族の収入	10.0	14.1	1.6	7.8	8.4	6.3	1.6	1.0
親族などからの仕送り	1.6	1.6	0.5	1.6	1.6	1.4	1.0	1.0
貯蓄の取り崩し	22.6	35.9	13.7	28.1	35.5	36.7	7.7	11.1
生活保護	2.6	1.6	1.6	1.6	1.6	0.5	1.3	0.5
その他の収入	0.5	0.0	0.0	0.0	1.3	0.5	0.6	0.5
n	190	64	190	64	310	207	310	207

(注)「60歳未満」と「60歳以上」は現在の年齢による分類(以下同じ)。

最近1年間の収入を尋ねると、60歳未満の元経営者は、20~23年廃業では「100万円未満」が38.9%、「100万~300万円未満」が37.0%となっており、10~19年廃業のそれぞれ25.9%、31.6%より高い(図-8(1))。逆に300万円以上のカテゴリではいずれも10~19年廃業の方が割合は高く、20~23年廃業の収入は相対的に低い。20~23年廃業は10~19年廃業と比べて勤務収入を得ている人の割合が低いことが理由だろう。

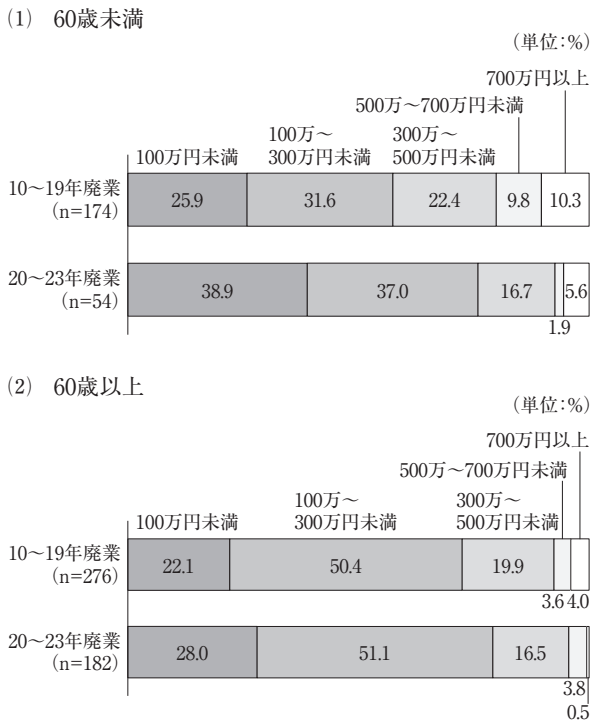
60歳以上の元経営者についても、「100万円未満」の割合は20~23年廃業は28.0%で10~19年廃業の22.1%より高い(図-8(2))。もっとも、その差は5.9ポイントで、13.0ポイントの差がある60歳未満の元経営者ほどには大きくはない。60歳以上では公的年金が主要な収入となっており、約8割が受給している(表-16)。勤務収入は補完的なも

のであるため、収入の差がつきにくいのではないだろうか。20~23年廃業と10~19年廃業ともに最も多い「100万~300万円未満」も、それぞれ51.1%、50.4%と同程度である。

生計を維持するために行ったことを複数回答で尋ねたところ、60歳未満では勤務による収入の確保が多く、「フルタイムでの勤務」が20~23年廃業では40.6%、10~19年廃業では51.6%、「パートタイムでの勤務」がそれぞれ23.4%、18.4%となっている。「支出の節約」(20~23年廃業は20.3%、10~19年廃業は22.1%)や「貯蓄の取り崩し」(同15.6%、18.9%)などもみられ、「特になし」はそれぞれ18.8%、13.7%となっている。

他方、60歳以上では、「特になし」が20~23年廃業は38.6%、10~19年廃業は39.7%と最も多い。60歳以上では定期的な年金収入があるため、「フ

図－8 元経営者本人の最近1年間の収入



(注) 「答えたくない」という回答を除いて集計。

ルタイムでの勤務」がそれぞれ5.8%、12.6%、「パートタイムでの勤務」がそれぞれ13.5%、13.9%と、勤務を挙げる割合は低い。一方で、「支出の節約」(20～23年廃業が36.2%、10～19年廃業が31.0%)や「貯蓄の取り崩し」(同36.2%、29.4%)の割合は高い。

生計に余裕があるかどうかをみると、60歳未満では「かなり余裕がある」が20～23年廃業は3.1%、10～19年廃業は4.7%、「やや余裕がある」が同じく21.9%と19.5%、「どちらともいえない」が21.9%と31.6%、「あまり余裕がない」が35.9%と23.2%、「まったく余裕がない」が17.2%と21.1%となっている。20～23年廃業は10～19年廃業と比べて「どちらともいえない」が約10ポイント低く、「あまり余裕がない」が約13ポイント高い。勤務

収入のある割合に差があるため、生計の余裕の有無に違いが生じているようである¹⁵。

60歳以上では「かなり余裕がある」が20～23年廃業は4.3%、10～19年廃業は5.8%、「やや余裕がある」が同じく22.2%と22.3%、「どちらともいえない」が35.7%と34.2%、「あまり余裕がない」が25.1%と25.2%、「まったく余裕がない」が12.6%と12.6%となっている。20～23年廃業と10～19年廃業とで大きな違いはみられない。

もっとも、60歳未満と60歳以上ともに「かなり余裕がある」と「やや余裕がある」を合わせた「余裕がある」の割合は20%台であり、「あまり余裕がない」と「まったく余裕がない」を合わせた「余裕がない」の割合(60歳未満では20～23年廃業は53.1%、10～19年廃業は44.3%、60歳以上では20～23年廃業は37.7%、10～19年廃業は37.8%)より低い。廃業後の生活に余裕があるという人はそれほど多いとはいえない。

(2) 日々の過ごし方

続いて廃業後の日々の過ごし方をみていく。表-17は60歳未満の元経営者について、日々の過ごし方と理想の過ごし方を尋ねた結果をまとめたものである。

20～23年廃業の日々の過ごし方は「フルタイムでの勤務」が37.5%で最も多く、次いで「家事」が26.6%、「パートタイムでの勤務」が18.8%となっている。「フルタイムでの勤務」は10～19年廃業の54.7%から約17ポイント低下、対して「家事」は16.8%から約10ポイント上昇している。「病气やけがの治療」(17.2%)と「家族の介護や看病」(15.6%)も、10～19年廃業(それぞれ8.9%、5.8%)より多い。いずれも廃業理由で「自身の健康上の

¹⁵ 生計に「あまり余裕がない」「まったく余裕がない」と回答している人に余裕がない理由を複数回答で尋ねた結果をみると、60歳未満では「収入がない」の割合が、20～23年廃業では26.5%で10～19年廃業の15.5%より11.0ポイント高い。なお、余裕がない理由で最も多いのは「収入が少ない」で、60歳未満では20～23年廃業は55.9%、10～19年廃業は70.2%、60歳以上では20～23年廃業は71.8%、10～19年廃業は79.5%である。

表-17 日々の過ごし方と理想の過ごし方（60歳未満の元経営者）

（単位：％）

	日々の過ごし方 （複数回答）				理想の過ごし方 （複数回答）	
			最も力を入れている 過ごし方			
	10～19年 廃業	20～23年 廃業	10～19年 廃業	20～23年 廃業	10～19年 廃業	20～23年 廃業
フルタイムでの勤務	54.7	37.5	52.1	34.4	41.6	26.6
パートタイムでの勤務	18.4	18.8	14.7	12.5	22.6	4.7
就職活動	3.7	7.8	2.1	3.1	-	-
新たに事業を始める準備	3.7	6.3	0.0	1.6	-	-
事業の経営	-	-	-	-	10.5	1.6
運動やスポーツ	10.5	14.1	3.2	7.8	34.2	17.2
習い事や旅行などの趣味	5.8	12.5	0.5	4.7	30.0	21.9
友人や知人との交流	9.5	15.6	2.1	1.6	26.3	18.8
学業や資格取得の勉強	2.1	7.8	0.5	4.7	7.9	7.8
自治会やボランティアなど社会活動	3.2	1.6	1.6	0.0	10.5	1.6
病気やけがの治療	8.9	17.2	6.3	6.3	9.5	6.3
家族の介護や看病	5.8	15.6	1.1	4.7	5.3	3.1
育児	1.6	1.6	0.5	1.6	3.7	1.6
家事	16.8	26.6	8.9	4.7	15.3	9.4
何もせずのんびりする	4.2	4.7	-	-	11.6	18.8
当てはまるものはない	2.1	7.8	-	-	1.1	12.5
n	190	64	190	64	190	64

（注）1 調査対象は事業を経営していない人であり、日々の過ごし方で「事業の経営」をしている人はいない。

2 「就職活動」と「新たに事業を始める準備」は理想の過ごし方とは考えにくいいため、理想の過ごし方を尋ねる設問では選択肢から除いている。

理由」や「家族の介護や看病」を挙げる割合が高かったことが関係していると思われる。

最も力を入れている過ごし方は「フルタイムでの勤務」が多く、20～23年廃業は34.4％、10～19年廃業は52.1％である。次に多いのは「パートタイムでの勤務」が同じく12.5％、14.7％である。60歳未満では収入を得ることが優先されている。理想の過ごし方については、「フルタイムでの勤務」（20～23年廃業は26.6％、10～19年廃業は41.6％）のほかに、「運動やスポーツ」「習い事や旅行などの趣味」「友人や知人との交流」などの余暇活動の割合が高く、20～23年廃業では2割前後、10～19年廃業では3割前後の値となっている。

60歳以上の日々の過ごし方は、「フルタイムでの勤務」の割合が低く、20～23年廃業は6.3％、10～19年廃業は11.9％である（表-18）。他方、「運

動やスポーツ」「習い事や旅行などの趣味」「友人や知人との交流」などの余暇活動は20～23年廃業と10～19年廃業ともに20％台で、なかでも「友人や知人との交流」は20～23年廃業は28.0％、10～19年廃業は25.2％と最も割合が高い。「家事」も20～23年廃業は26.1％、10～19年廃業は23.9％と割合が高いほか、「病気やけがの治療」が20～23年廃業では22.7％となっている。

最も力を入れている過ごし方は、「運動やスポーツ」「習い事や旅行などの趣味」「病気やけがの治療」がいずれも20～23年廃業と10～19年廃業ともに10％を超えている。理想の過ごし方は、60歳未満と同じように「運動やスポーツ」「習い事や旅行などの趣味」「友人や知人との交流」などの余暇活動の割合が高く、20～23年廃業では20％台、10～19年廃業では30％台となっている。ただし、

表-18 日々の過ごし方と理想の過ごし方 (60歳以上の元経営者)

(単位:%)

	日々の過ごし方 (複数回答)				理想の過ごし方 (複数回答)	
			最も力を入れている 過ごし方			
	10~19年 廃業	20~23年 廃業	10~19年 廃業	20~23年 廃業	10~19年 廃業	20~23年 廃業
フルタイムでの勤務	11.9	6.3	11.6	5.3	9.4	2.4
パートタイムでの勤務	13.9	12.1	9.0	7.7	16.5	5.3
就職活動	0.6	1.4	0.0	0.5	-	-
新たに事業を始める準備	1.3	1.0	0.3	0.5	-	-
事業の経営	-	-	-	-	2.6	1.9
運動やスポーツ	23.2	23.7	10.3	10.6	32.6	22.2
習い事や旅行などの趣味	21.0	22.7	10.6	14.0	36.8	23.2
友人や知人との交流	25.2	28.0	5.5	8.2	35.2	24.2
学業や資格取得の勉強	1.3	3.4	0.3	2.4	3.9	5.3
自治会やボランティアなど社会活動	15.2	12.1	5.8	3.4	16.8	8.2
病气やけがの治療	17.7	22.7	11.3	14.0	11.3	4.3
家族の介護や看病	8.4	7.7	4.2	3.9	3.2	2.4
育 児	2.6	1.9	1.0	0.5	2.6	2.4
家 事	23.9	26.1	8.7	6.3	15.2	9.2
何もせずのんびりする	17.1	13.5	-	-	20.3	20.3
当てはまるものはない	4.2	9.2	-	-	4.5	20.3
n	310	207	310	207	310	207

(注) 表-17の(注)に同じ。

60歳未満で高かった「フルタイムでの勤務」の割合は20~23年廃業は2.4%、10~19年廃業は9.4%と低い。年金収入があるためか、就労意欲は高くはないようである。

日々の過ごし方のなかには、過去の経営経験を生かしているケースもみられる。経営経験が生かされている過ごし方の割合をみると、「当てはまるものはない」の割合が、60歳未満では20~23年廃業が59.4%、10~19年廃業が52.1%であることから、それぞれ40.6%、47.9%の元経営者が、何らかのかたちで経営経験を生かしている(表-19)。割合が高いのは「フルタイムでの勤務」で20~23年廃業は17.2%、10~19年廃業は34.7%である。経営経験は仕事に関連する知識や経験であるため勤務のなかで生かしやすいが、勤務以外の「運動やスポーツ」「習い事や旅行などの趣味」「学業や資格取得の勉強」「家事」などで生かして

いる人もいる。

60歳以上では「当てはまるものはない」が20~23年廃業は75.4%、10~19年廃業は68.1%と60歳未満と比べて高く、経営経験が生かされている割合はそれぞれ24.6%、31.9%である。60歳以上では経営経験を生かしやすい勤務の割合が低いいため、経営経験を生かす機会は少ないようである。

経営経験が具体的にどのように生かされているか、2023年廃業調査の自由記述による回答からみると、勤務に関連するものには「営業や会社経営について助言でき会社に貢献できている」「経営していた頃の常連が顧客として来てくれる」「経営していた時の専門技術を後輩に伝授している」などがある。勤務以外では「事業で関係した方々と仕事以外でも付き合いがあり、助言を求められる」「自治会の運営を任されている」「地域貢献のボランティア活動に生かしている」といった知人

との交際や組織運営で生かされているという回答のほか、「毎日のスケジュール管理」「情報収集と整理・まとめ方」で役に立っているとの声もみられる。経営経験はさまざまな面で有用であることがうかがえる。

(3) 家族との時間

廃業後は事業に費やしていた時間をほかのことに使用できるようになる。日々の過ごし方は前項でみたとおりだが、家族と過ごす時間に変化があったのだろうか。

家族の有無を確認すると、60歳未満では同居している家族がいる割合が20～23年廃業は70.3%、10～19年廃業は77.9%、同居していない家族がいる割合はそれぞれ71.9%、72.6%である（表-20）。同居している家族は「配偶者」が最も多く、20～23年廃業は45.3%、10～19年廃業は53.2%である。次いで、「父母」がそれぞれ26.6%、23.7%、「息子」が21.9%、15.8%、「娘」が10.9%、20.5%となっている。同居していない家族は「兄弟姉妹」が20～23年廃業は42.2%、10～19年廃業は47.4%で最も多い。「父母」も20～23年廃業は34.4%、10～19年廃業は41.1%と多く、以下、20～23年廃業と10～19年廃業ともに「息子」「娘」「配偶者の父母」が20%前後で続いている。

60歳以上では同居している家族が「いる」割合は、20～23年廃業が78.7%、10～19年廃業が83.2%、同居していない家族が「いる」割合はそれぞれ82.6%、77.7%となっている。60歳未満と比べて、いずれも家族がいる割合が高い。同居している家族は「配偶者」が20～23年廃業は70.0%、10～19年廃業は77.1%で最も多い。「息子」と「娘」の割合は20～23年廃業と10～19年廃業ともに10%前後だが、「孫」の割合は20～23年廃業は1.4%、10～19年廃業は2.6%とわずかである。同居していない家族は「息子」（20～23年廃業は47.3%、10～19年廃業は43.2%）や「娘」（同

表-19 経営経験が生かされている日々の過ごし方（複数回答）

（単位：％）

	60歳未満		60歳以上	
	10～19年廃業	20～23年廃業	10～19年廃業	20～23年廃業
フルタイムでの勤務	34.7	17.2	6.1	3.4
パートタイムでの勤務	7.9	4.7	6.1	4.8
就職活動	0.0	0.0	0.0	0.0
新たに事業を始める準備	2.1	3.1	1.0	0.5
事業の経営	-	-	-	-
運動やスポーツ	1.1	4.7	1.6	2.9
習い事や旅行などの趣味	0.0	4.7	2.6	3.4
友人や知人との交流	3.2	4.7	8.1	6.3
学業や資格取得の勉強	1.1	4.7	1.0	1.4
自治会やボランティアなど社会活動	1.6	0.0	6.1	3.9
病気やけがの治療	0.5	1.6	1.9	2.9
家族の介護や看病	0.0	0.0	0.6	0.5
育児	0.0	0.0	0.3	0.0
家事	1.1	4.7	2.3	2.9
当てはまるものはない	52.1	59.4	68.1	75.4
n	190	64	310	207

（注）経営経験が生かされている過ごし方の「当てはまるものはない」は、日々の過ごし方で「何もせずのんびりする」「当てはまるものはない」と回答した人を含む。

44.4%、41.3%）が多く、「兄弟姉妹」や「孫」の割合も高い。

こうした家族との時間についての変化を尋ねたところ、60歳未満は、同居している家族と共有する時間が廃業前と比べて「変わらない」という割合が20～23年廃業では53.3%で10～19年廃業の43.2%から約10ポイント上昇している。対して「増えた」はそれぞれ35.6%、41.9%、「減った」はそれぞれ11.1%、14.9%と、20～23年廃業では低下している。それでも、「増えた」の割合は3割を超えており、廃業後に家族と過ごす時間が増えた人が一定数いるようである。

表-20 同居している家族と同居していない家族 (複数回答)

(単位:%)

	60歳未満				60歳以上			
	同居している家族		同居していない家族		同居している家族		同居していない家族	
	10~19年 廃業	20~23年 廃業	10~19年 廃業	20~23年 廃業	10~19年 廃業	20~23年 廃業	10~19年 廃業	20~23年 廃業
いる	77.9	70.3	72.6	71.9	83.2	78.7	77.7	82.6
配偶者	53.2	45.3	3.7	3.1	77.1	70.0	2.3	1.0
父 母	23.7	26.6	41.1	34.4	10.0	9.2	16.1	17.4
息 子	15.8	21.9	19.5	21.9	12.9	11.1	43.2	47.3
娘	20.5	10.9	22.6	17.2	12.9	8.2	41.3	44.4
孫	1.1	0.0	14.2	12.5	2.6	1.4	34.8	36.7
祖父母	0.0	1.6	5.8	4.7	0.6	0.5	4.2	3.4
兄弟姉妹	3.7	1.6	47.4	42.2	1.3	1.4	36.8	44.4
配偶者の父母	1.1	1.6	23.7	20.3	1.0	0.5	15.5	15.0
その他の親族	0.0	0.0	-	-	1.0	1.0	-	-
いない	22.1	29.7	27.4	28.1	16.8	21.3	22.3	17.4
n	190	64	190	64	310	207	310	207

(注)「その他の親族」は同居していない家族を尋ねる設問では選択肢から除いている。

同居していない家族と会える時間については、「変わらない」が20~23年廃業は76.1%、10~19年廃業は62.3%、「増えた」は同じく13.0%と22.5%、「減った」は10.9%と15.2%である。「変わらない」の割合が上昇し、「増えた」と「減った」が低下しているのは同居している家族と同様だが、「増えた」の割合はそれほど高くはない。収入を得るために就職した人もおり、廃業したとはいっても、離れて暮らす家族と会う時間は確保できずにいるのだろう。

60歳以上の同居している家族と共有する時間は、20~23年廃業では「変わらない」が55.2%、「増えた」が40.5%、「減った」が4.3%である。10~19年廃業ではそれぞれ44.6%、51.6%、3.9%であるため、「変わらない」が約11ポイント上昇し、逆に「増えた」が約11ポイント低下している。60歳未満と同様に「増えた」の割合は低下しているものの、約4割は共有する時間が増えたと回答している。

同居していない家族と会える時間は、割合は低いものの「減った」が20~23年廃業では11.7%と

10~19年廃業の6.3%から約5ポイント上昇している。「変わらない」はそれぞれ63.2%、63.3%で差がなく、「増えた」が25.1%と30.4%で約5ポイント低下している。「減った」が上昇している点は60歳未満とは異なる結果だが、新型コロナウイルス感染症への感染リスクから同居していない家族との接触を控えた人もいたのではないだろうか。

(4) 満足度と生きがい

ここまで、廃業後の生活として収入、日々の過ごし方、家族との時間についてみてきた。収入が100万円未満である人の割合が高くなっていたり、病気やけがの治療をして過ごす人が増えていたりするなど、20~23年廃業の廃業後の生活は10~19年廃業と比べて必ずしも良いとはいえない結果もあった。本節の最後は、元経営者が現在の満足度や生きがいについて、どのように感じているかをみていく。

現在の満足度は、総合的な満足度のほかに、収入、日々の過ごし方、ワークライフバランスの各項目に対する満足度を尋ねている。60歳未満の元

表-21 現在の生活に関する満足度

(単位:%)

		60歳未満				60歳以上			
		満 足	どちらとも いえない	不 満	n	満 足	どちらとも いえない	不 満	n
総合的な 満足度	10～19年廃業	38.9	31.1	30.0	190	51.3	30.3	18.4	310
	20～23年廃業	35.9	25.0	39.1	64	46.4	33.3	20.3	207
取 入	10～19年廃業	23.7	27.9	48.4	190	16.5	35.2	48.4	310
	20～23年廃業	14.1	28.1	57.8	64	15.5	38.2	46.4	207
日々の 過ごし方	10～19年廃業	37.4	33.2	29.5	190	59.0	29.7	11.3	310
	20～23年廃業	34.4	39.1	26.6	64	49.8	35.7	14.5	207
ワークライフ バランス	10～19年廃業	33.2	36.3	30.5	190	31.9	54.8	13.2	310
	20～23年廃業	31.3	40.6	28.1	64	27.5	56.5	15.9	207

(注)「満足」は「かなり満足」と「やや満足」の合計、「不満」は「やや不満」と「かなり不満」の合計。

経営者における満足度からみていくと、総合的な満足度は、20～23年廃業では「満足」が35.9%、「どちらともいえない」が25.0%、「不満」が39.1%である(表-21)。10～19年廃業ではそれぞれ38.9%、31.1%、30.0%であり、20～23年廃業は「不満」が約9ポイント高い。

項目別にみると、収入では「満足」が20～23年廃業は14.1%で10～19年廃業の23.7%から低下し、「不満」が10～19年廃業の48.4%から20～23年廃業は57.8%に上昇している。他方、日々の過ごし方では「満足」が20～23年廃業は34.4%、10～19年廃業は37.4%、「不満」がそれぞれ26.6%、29.5%で廃業時期による違いはそれほど大きくはない。ワークライフバランスも同様で「満足」は20～23年廃業が31.3%、10～19年廃業が33.2%、「不満」はそれぞれ28.1%、30.5%である。総合的な満足度で「不満」の割合が高まったのは、主に収入の満足度が低下したためと考えられる。

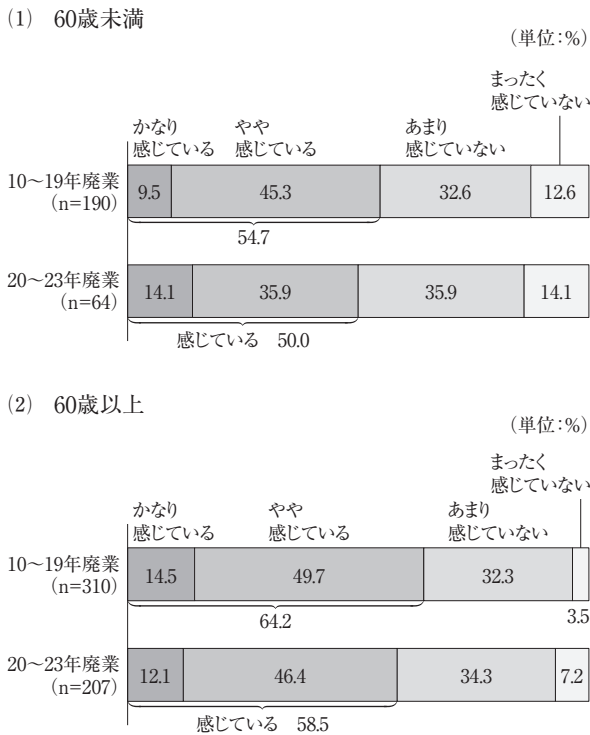
60歳以上の総合的な満足度は、20～23年廃業では「満足」が46.4%、「どちらともいえない」が33.3%、「不満」が20.3%、10～19年廃業ではそれぞれ51.3%、30.3%、18.4%である。「満足」が約5ポイント低下しているものの、「不満」はそれほど高まってはいない。項目別では、日々の過ごし方で「満足」の割合が20～23年廃業は49.8%と

10～19年廃業の59.0%から約9ポイント低下している。収入の「満足」は20～23年廃業では15.5%、10～19年廃業では16.5%、ワークライフバランスの「満足」は同じく27.5%と31.9%で、日々の過ごし方の「満足」ほど差は生じていない。日々の過ごし方の満足度が低下したことで総合的な満足度が低下したと思われる。

それぞれの項目の満足度の水準に着目すると、収入はほかの項目と比べて「満足」の割合が低く、「不満」の割合が高い。廃業後の生計に余裕がない人が少なからずおり、収入は十分ではないと感じている元経営者は多い。一方、日々の過ごし方では60歳以上の「満足」の割合が高い。10～19年廃業と比べて20～23年廃業では割合が低下しているものの、それでも5割近い元経営者が「満足」と回答している。収入に対する満足度は低いものの、日々の過ごし方は充実していると感じているようである。なお、60歳以上のワークライフバランスでは「どちらともいえない」が多い。働いていない人が少なからずいるため、「どちらともいえない」の回答が多くなったと思われる。

総合的な満足度については、60歳以上では「満足」が5割前後で2割前後の「不満」を上回っている。廃業後の生活におおむね満足しているといえそうである。60歳未満では、20～23年廃業は「不

図-9 現在の生きがい



満」の方が「満足」より高いなど、60歳以上と比べて「満足」の割合は低く、「不満」の割合が高い。60歳未満は60歳以上と比べて日々の過ごし方の満足度が低い。廃業後も収入を得るために働かざるを得ず、好きなことややりたいことに費やせる時間が少ないことが背景にあるのではないだろうか。

続いて、現在、生きがいを感じているかを尋ねた結果をみると、60歳未満では、20~23年廃業は「かなり感じている」が14.1%、「やや感じている」が35.9%、「あまり感じている」が35.9%、「まったく感じている」が14.1%である(図-9(1))。10~19年廃業(それぞれ9.5%、45.3%、32.6%、12.6%)と比べると、「かなり感じている」が約5ポイント増加しているものの、「やや感じている」は約10ポイント低下している。「かなり感じている」と「やや感じている」を合計して、現在、生きがいを「感じている」割合を算出すると、

20~23年廃業は50.0%、10~19年廃業は54.7%となり、20~23年廃業の方が低い。

60歳以上では、「かなり感じている」は20~23年廃業が12.1%、10~19年廃業が14.5%、「やや感じている」は同じく46.4%と49.7%、「あまり感じている」は34.3%と32.3%、「まったく感じている」は7.2%と3.5%となっている(図-9(2))。「かなり感じている」と「やや感じている」を合わせた生きがいを「感じている」割合は20~23年廃業が58.5%、10~19年廃業が64.2%で、60歳未満と同様に20~23年廃業の方が低い。

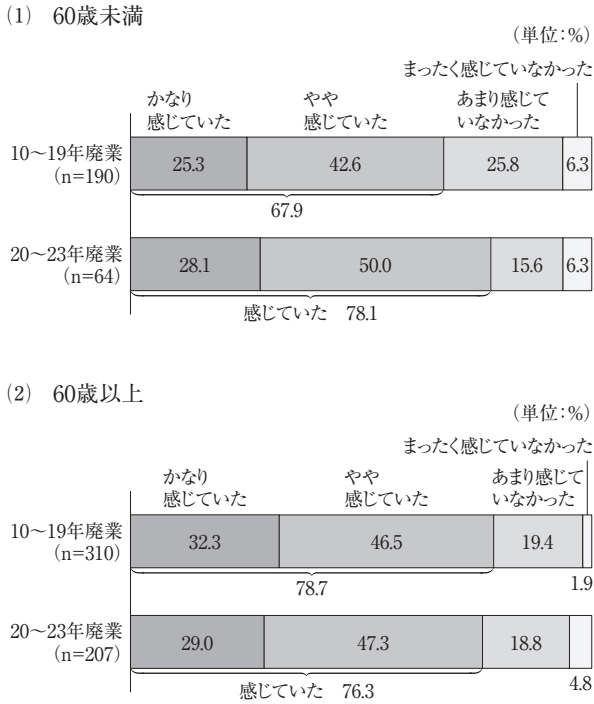
生きがいを感じている割合は、最も割合が低い60歳未満の20~23年廃業でも50.0%であり、元経営者の半数以上が廃業後の生活に生きがいを感じている。しかし、事業を経営していた時と比べると、その割合は低下している。

事業を経営していた時の生きがいをみると、60歳未満では、20~23年廃業は「かなり感じている」が28.1%、「やや感じていた」が50.0%、「あまり感じていなかった」が15.6%、「まったく感じていなかった」が6.3%である(図-10(1))。10~19年廃業では、それぞれ25.3%、42.6%、25.8%、6.3%である。「かなり感じていた」と「やや感じていた」を合計した「感じていた」の割合は20~23年廃業が78.1%、10~19年廃業が67.9%で、ともに現在、生きがいを「感じている」割合(それぞれ50.0%、54.7%)より高い。特に20~23年廃業は経営していた時に生きがいを「感じていた」割合が10~19年廃業より約10ポイント高く、廃業によって生きがいを感じられなくなった人がコロナ禍により増えたものと思われる¹⁶。

60歳以上の元経営者の事業を経営していた時の生きがいは、「かなり感じていた」が20~23年廃業は29.0%、10~19年廃業は32.3%、「やや感じていた」がそれぞれ47.3%、46.5%、「あまり感じて

¹⁶ 60歳未満の廃業理由は、20~23年廃業では「自身の健康上の理由」や「家族の介護や看病」が相対的に多く(前掲表-3)、経営に生きがいを感じていたにもかかわらず廃業せざるを得なかった人が多かったと推測される。

図-10 事業を営んでいた時の生きがい

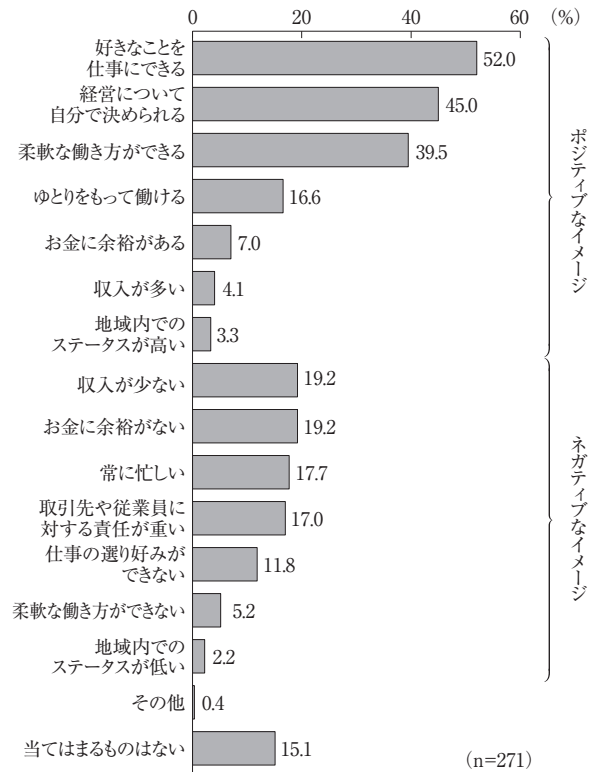


いなかった」が18.8%、19.4%、「まったく感じていなかった」が4.8%、1.9%である (図-10(2))。20~23年廃業と10~19年廃業でそれほど大きな差はみられない。生きがいを「感じていた」割合(「かなり感じていた」と「やや感じていた」の合計)は、20~23年廃業が76.3%、10~19年廃業が78.7%で、それぞれ58.5%、64.2%の現在、生きがいを「感じている」割合より高い。

経営していた時の方が生きがいを「感じていた」割合が高いのは、好きなことを仕事にできることや仕事の裁量が大きいことなどから、充実感を得やすいからと考えられる。実際に2023年廃業調査で中小企業の経営者や個人事業主に対するイメージを複数回答で尋ねた結果をみると、「好きなことを仕事にできる」(52.0%)、「経営について自分で決められる」(45.0%)、「柔軟な働き方ができる」(39.5%)といったポジティブなイメージの回答の割合が高い (図-11)。

20~23年廃業においては、コロナ禍によって経

図-11 中小企業の経営者や個人事業主に対するイメージ (複数回答)



資料：日本政策金融公庫総合研究所「経営者の引退と廃業に関するアンケート」(2023年)

営者として働く魅力が薄れたことも、生きがいが低下した理由に挙げられるだろう。中小企業経営者として働く魅力を感じていたかを尋ねた設問に対し、コロナ前の2019年時点では「大いに感じていた」が28.4%、「少し感じていた」が45.4%、「あまり感じていなかった」が26.2%と半数以上が魅力を感じていたと答えている。しかし、廃業時点では、「大いに感じていた」は10.7%、「少し感じていた」は35.4%で、それぞれ約18ポイント、10ポイント低下、「あまり感じていなかった」は53.9%で約28ポイント上昇している。

なお、60歳未満の10~19年廃業は、事業を営んでいた時に生きがいを感じていた割合は67.9%で、20~23年廃業(78.1%)や60歳以上(20~23年廃業は76.3%、10~19年廃業は78.7%)と比べて低い水準である。「自身の健康上の理由」や「家

族の介護や看病」による廃業が相対的に多い20～23年廃業の60歳未満とは違い、10～19年廃業では経営に生きがいを感じられなかったために、見切りをつけて60歳になる前に廃業した人もいたようである。

6 おわりに

本稿では引退により廃業した企業の経営者を調査対象に廃業の実態と廃業後の生活についてみてきた。2023年廃業調査と2019年廃業調査を比較した結果をもとにコロナ禍における廃業や廃業後の生活の特徴を整理すると、以下の点が挙げられる。

第1に、売り上げの低迷や事業の将来性に不安があったなどの事業継続困難を理由とする廃業は増加しておらず、コロナ禍による経営状況の悪化は、明確な廃業の理由とはなっていない。しかし、廃業を決めた時期や廃業時期を早めるかたちで影響を及ぼしている。コロナ前から事業を承継する意向がなかった企業が大半であり、経営状況の悪化を受けて廃業を前倒したものと考えられる。廃業時の年齢は高まっており、高齢であることや健康上の理由による廃業が増加していることから、高齢になっても経営を続けていた人が、コロナ禍を契機に事業経営に魅力を感じられなくなり、廃業を選択したと考えられる。

第2に、廃業時の従業者規模は経営者1人の企業の割合が高まり、規模が小さい企業の廃業が増えている。その背景としては、規模が大きい企業で事業が承継される割合が高まっていることが挙

げられる。廃業する企業の事業規模が相対的に小さくなった結果、廃業のための取り組みや外部機関への相談などを実施する割合は低下し、円滑に廃業できたという企業が増加している。ただし、ほとんどの経営者にとって廃業は初めて経験することであり、事業をやめるためのアドバイスや手続きを依頼できる専門家の紹介などの支援は、引き続き求められている。

第3に、コロナ前と同様に、廃業後の生活において収入の確保は重要な課題となっている。特に60歳未満の元経営者では、自身の健康上の理由や、家族の介護や看病を理由に廃業している割合が相対的に高かったことが理由と考えられるが、廃業後に勤務収入を得ている割合が低下している。公的年金で生計をある程度まかなえる年齢になるまでは、収入源の多様化を図る取り組みが必要である。小規模企業共済や少額投資非課税制度(NISA)などをうまく活用して資産を形成するのも一つの手といえるだろう。

第4に、収入が相対的に低下していたり、病気やけがの治療をして過ごしていたりすることもある。廃業後の生活の満足度は低下している。また、コロナ禍で廃業した元経営者のなかには、中小企業の経営者として働くことに魅力を感じなくなった人も少なからずいる。もともと生きがいを感じる割合は経営している時の方が高い傾向がある。廃業後に新たな生きがいを創出することは以前からの課題であったといえるが、コロナ禍で廃業した人に対しては積極的に生きがい創出を支援する必要があるのではないだろうか。

<参考文献>

- 井上孝二・高木惇矢 (2020) 「経営者の引退にともなう廃業の実態」日本政策金融公庫総合研究所編『経営者の引退、廃業、事業承継の研究—日本経済、地域社会、中小企業経営の視点から—』同友館、pp.137-172
- 井上孝二・星田佳祐 (2023) 「コロナ前後における小企業の廃業の実態—『全国中小企業動向調査・小企業編』による分析—」日本政策金融公庫総合研究所『日本政策金融公庫調査月報』No.183、pp.4-15
- 中小企業庁編 (2021) 『2021年版中小企業白書小規模企業白書①』日経印刷
- (2023) 『2023年版中小企業白書小規模企業白書①』日経印刷

- Frey, Bruno S. (2008) *Happiness: A Revolution in Economics*, The MIT Press. (ブルーノ・S・フライ著、白石小百合訳 (2012) 『幸福度をはかる経済学』 NTT出版)
- Storey, David J. (1994) *Understanding the Small Business Sector*, International Thomson Business Press. (D・J・ストーリー著、忽那憲治・安田武彦・高橋德行訳 (2004) 『アントレプレナーシップ入門』 有斐閣)
- Wongkaew, Kongphop and Yukiko Umeno Saito (2023) "CEO Age, Firm Exit and Zombification amidst the COVID-19 Pandemic." *RIETI Discussion Paper Series*, 23-E-080.

付表 廃業理由 (最も大きな理由、廃業時の年齢別)

(単位: %)

	60歳未満			60歳以上		
	10~14年 廃業	15~19年 廃業	20~23年 廃業	10~14年 廃業	15~19年 廃業	20~23年 廃業
経営者の事情	62.5	77.1	77.5	77.4	74.5	74.9
体力・気力の衰え	21.6	14.1	13.8	23.7	25.5	23.0
高 齢	1.1	0.0	1.3	14.0	15.4	24.1
自身の健康上の理由	12.5	17.6	25.0	18.3	16.1	17.3
他社で勤務することになった	11.4	24.1	21.3	2.2	1.3	3.1
家族の介護や看病	5.7	8.2	11.3	7.5	4.0	4.2
年金の受給開始	1.1	0.6	0.0	6.5	6.0	3.1
その他の家庭の事情 (家族の介護や看病、育児を除く)	6.8	8.2	2.5	4.3	6.0	0.0
兼業していた仕事が忙しくなった	2.3	4.1	1.3	0.0	0.0	0.0
育 児	0.0	0.0	1.3	1.1	0.0	0.0
事業継続困難	34.1	22.4	21.3	19.4	21.5	22.0
売り上げの低迷	22.7	13.5	13.8	11.8	14.1	13.6
経営に大きな問題はなかったが事業の将来には不安があった	2.3	3.5	1.3	2.2	1.3	2.6
家族従業員が高齢で働けなくなった	0.0	0.0	2.5	0.0	0.0	1.0
取引先の廃業・倒産	3.4	1.2	2.5	3.2	2.7	1.6
人手不足・人材不足	1.1	0.6	0.0	0.0	0.7	0.5
従業員全般の高齢化	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.0
家族従業員が健康上の理由で働けなくなった	0.0	0.6	0.0	0.0	0.0	0.0
債務の支払いが困難になった	1.1	2.4	0.0	1.1	2.0	1.0
災害に遭った	1.1	0.0	1.3	0.0	0.0	0.5
重要な仕事をしていた役員・従業員が高齢で働けなくなった	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
入居物件の取り壊し	0.0	0.0	0.0	0.0	0.7	0.0
重要な仕事をしていた役員・従業員が健康上の理由で働けなくなった	2.3	0.6	0.0	1.1	0.0	0.0
その他	3.4	0.6	1.3	3.2	4.0	3.1
n	88	170	80	93	149	191