

特別企画：長野県内「後継者不在企業」動向調査

県内企業の後継者不在率は 64.9% 後継者候補の属性、「同族」が7割を超える

はじめに

地域の経済や雇用を支える中小企業。近年は経営者の高齢化と後継者不在により、黒字経営を続けていても廃業を選択せざるを得ないケースが増えるなど、中小企業の事業承継問題がクローズアップされている。

昨年10月、経済産業省は今後10年間で70歳を超える全国の中小企業経営者を約245万人と推計。同省は、2025年頃までに約650万人の雇用と約22兆円分のGDP（国内総生産）が失われる可能性も指摘している。中小企業の休廃業が相次ぐことになれば、地域経済の衰退や雇用喪失を招きかねないとして、国や県、地域金融機関などが中心となって事業承継への支援を強化、国内企業の後継者問題は官民ともに喫緊の課題に位置づけられている。

帝国データバンクでは、2018年10月時点の企業概要データベース「COSMOS 2」（全国約147万社収録）及び信用調査報告書ファイル（同約180万社収録）に基づき、2016年以降の事業承継の実態について分析可能な約27万6000社（長野県内4817社）を対象に、後継者問題と事業承継動向について調査を行った。

調査結果（要旨）

■後継者不在率は全国 66.4%、「長野県」64.9%

2018年における全国企業の後継者不在率は66.4%。都道府県別では「沖縄県」（83.5%）が最も高く、唯一8割を超えた。33都道府県が60%以上となり、「長野県」は64.9%で高い方から23番目と全国の中ほどに位置している。

■社長が「60代」の企業でも半数以上が後継者不在

県内企業の後継者不在率を代表者の年代別にみると、年代が高いほど不在率は低くなるものの、「60代」で51.7%と半数を超え、「70代」でも38.3%と4割近くに達した。また、業種別では「建設業」（70.5%）が、従業員別では「5人以下」（72.7%）が最も高い。

■後継者候補の属性、「同族」が71.1%、「非同族」が28.9%

県内企業における後継者候補の属性をみると、「子供」が49.4%と約半数を占めた。「親族」（19.2%）、「配偶者」（2.4%）と合わせた「同族」の比率は71.1%と7割を超えている。一方、「非同族」は28.9%。現社長が「同族承継」で就任した場合は、「後継者候補」が「同族」に該当するケースは96.0%まで高まり、「創業者」の場合でも88.2%と9割近くに及ぶ。

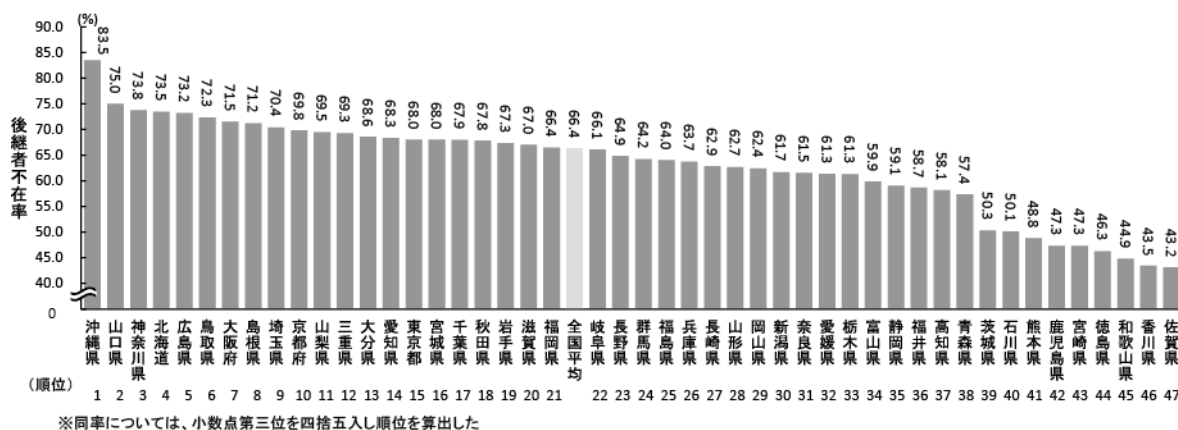
1. 後継者不在率、都道府県別では「沖縄県」が最高、「佐賀県」が最低

2016年以降（2016年10月～2018年10月）の事業承継の実態について分析可能な27万6000社（全国・全業種）を対象に後継者不在率を算出したところ、2018年（10月時点）で66.4%となった。これを全国9地域別にとすると、「北海道」が73.5%で最も高く、以下「中国」70.4%、「近畿」68.2%、「関東」67.8%、「中部」65.9%、「東北」64.8%、「九州」61.2%、「北陸」58.2%、「四国」52.8%の順。最も高い「北海道」と最も低い「四国」の間には20.7ポイントの差がある。また、9地域中、前年を上回ったのが5地域、下回ったのが4地域だった。

都道府県別で最も高かったのは「沖縄県」（83.5%）。全国平均を大幅に上回り、唯一8割を超えた。ベンチャー企業をはじめ創業年数が比較的若い企業、本土復帰後創業した企業などが多く、他地域と比べ事業承継を経験した機会が比較的少ないことも関係している可能性がある。

不在率7割以上は9道府県、6割以上は33都道府県が該当。最も低かったのは「佐賀県」の43.2%で、「沖縄県」との間には40.3ポイントと大きな差が生じている。「長野県」は64.9%で全国平均を1.5ポイント下回り、高い方から23番目に位置している。

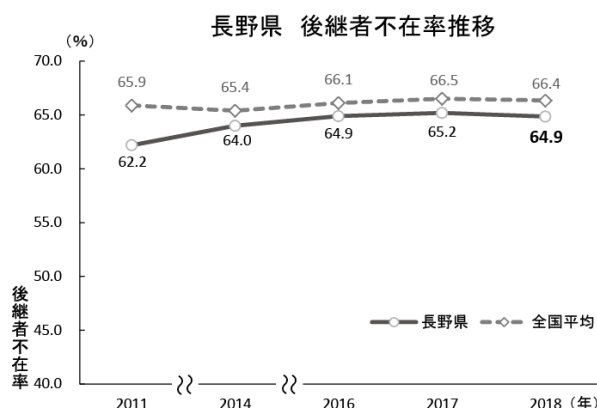
都道府県別 後継者不在率

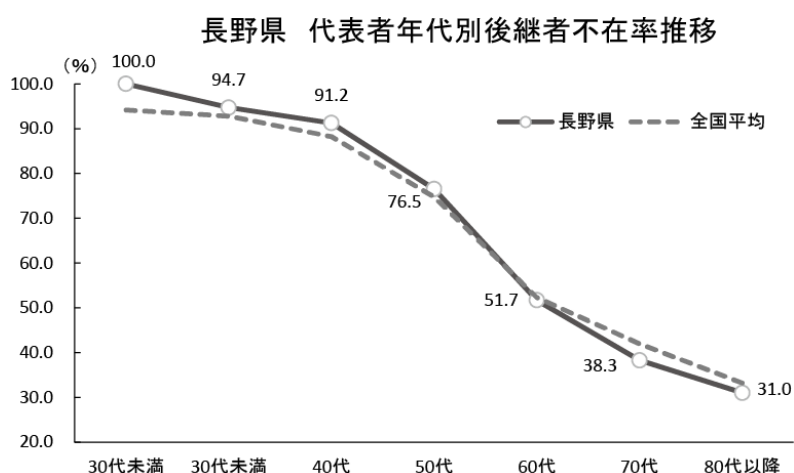


2. 代表者の年代別では「60代」51.7%、「70代」38.3%

2018年における後継者不在率が64.9%となった長野県。近年の動きを振り返ると、2011年には全国（65.9%）より3.7ポイント低い62.2%だったが、2014年以降は65%前後で推移。常に全国を下回っているとはいえ、2014年以降全国との差は1ポイント台にとどまっている。

また、県内企業の後継者不在率を代表者の年代別にみると、年代が高くなるほど不在率が低くなる傾向はあるものの、「60代」で51.7%と半数を超え、「70代」でも38.3%と4割近くに及ぶなど、代表者が中高年齢に属する企業でも後継者不在率の水準は低くない（次頁グラフ参照）。





3. 規模の小さな区分で後継者不在率が高くなる傾向

2018年における県内企業の後継者不在率を業種別にする、「建設業」が70.5%と7割を超え、最も高かった。「小売」が69.9%で続いている。「その他」を除くと、60%未満は「製造業」(58.1%)だけ。ただ、その「製造業」も他と比較して低いということであり、長野県の基幹産業においても6割近くで後継者不在となっている。

一方、従業員数別、資本金規模別、売上高規模別では、いずれも最も小さな区分で後継者不在率が最も高く、規模の小さな企業ほど深刻な後継者問題を抱えている様子が窺える。

長野県 業種別 (%)

		長野県	全国平均
業種	建設業	70.5	71.4
	製造業	58.1	59.0
	卸売業	64.7	64.7
	小売業	69.9	67.3
	運輸・通信業	61.9	63.7
	サービス業	68.6	71.6
	不動産業	67.7	68.9
	その他	53.4	56.1
	全体	64.9	66.4

長野県 従業員数別 (%)

		長野県	全国平均
従業員数	5人以下	72.7	75.0
	6～20人以下	67.6	68.2
	21～50人以下	60.0	62.6
	51～100人以下	57.2	58.2
	100人以上	44.0	48.4
	全体	64.9	66.4

長野県 資本金規模別 (%)

		長野県	全国平均
資本金規模	1000万円未満	73.9	76.9
	1000～3000万円未満	64.6	66.4
	3000～5000万円未満	62.9	63.4
	5000万円～1億円未満	54.7	59.0
	1億円以上	42.9	47.7
	全体	64.9	66.4

長野県 売上高規模別 (%)

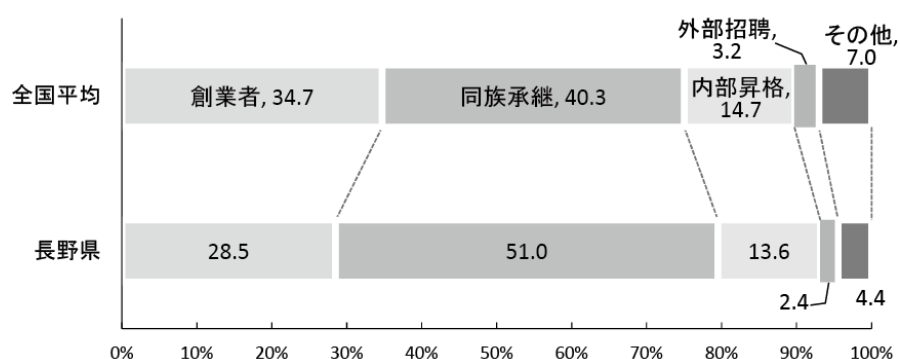
		長野県	全国平均
売上高規模	5000万円未満	77.3	81.4
	5000万～1億円未満	70.9	76.0
	1～10億円未満	67.2	68.9
	10～50億円未満	56.5	59.3
	50～100億円未満	40.7	49.5
	100～1000億円未満	35.9	40.4
	1000億円以上	8.3	25.8
全体	64.9	66.4	

4. 現代表の就任経緯、「同族承継」が半数超、全国平均を10ポイント以上上回る

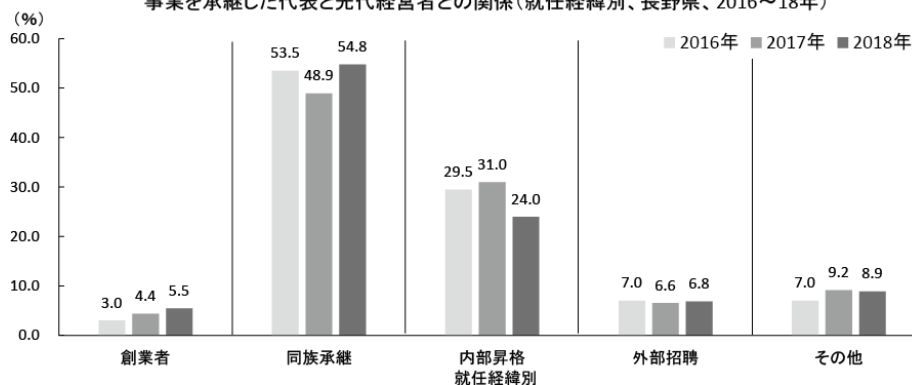
現代表の就任経緯をみると、最も多かったのが「同族承継」(51.0%)で半数を超えた。以下、「創業者」(28.5%)、「内部昇格」(13.6%)などと続く。「同族承継」が全国平均(40.3%)を10.7ポイント上回る一方、他の区分はいずれも全国を下回っている。

また、2016年以降に事業承継したことが判明した企業(全国約3万5000社、長野県580社)を対象に、先代経営者との関係(就任経緯)をみると、全国では「同族承継」の比率が次第に低くなっている(2016年42.4%、2017年38.8%、2018年36.0%)のに対し、県内企業では2018年に「同族承継」が2016年以降の3年間で最も高くなるなど、依然として「同族承継」が高い水準を維持している。

長野県 代表者就任経緯別(全業種)



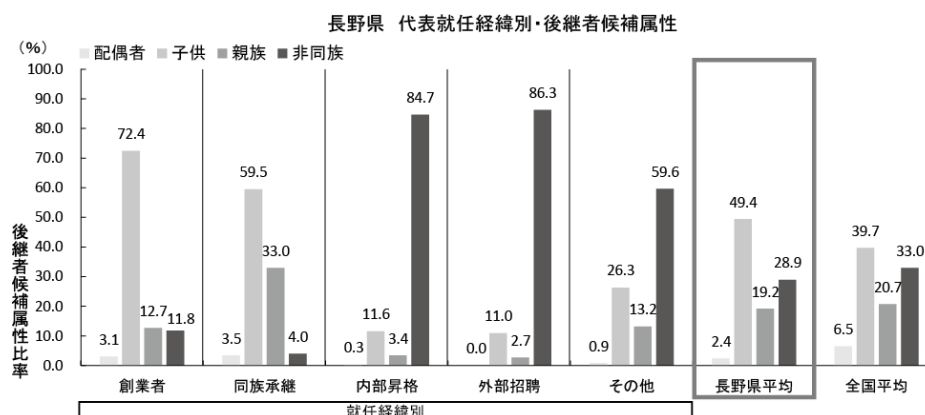
事業を承継した代表と先代経営者との関係(就任経緯別、長野県、2016~18年)



5. 密接に関連する「現代表の就任経緯」と「後継者候補の属性」

2016年以降の事業承継の実態について分析可能な企業のうち、後継者候補が判明している企業(全国約9万3000社、長野県内1693社)の後継者の属性は、「子供」が49.4%で最も多く、「親族」(19.2%)、「配偶者」(2.4%)を加えた「同族」は71.1%と7割を超えた。「非同族」は28.9%。

現代表の就任経緯と後継者候補の属性を重ね合わせると、「同族」(「子供」「親族」「配偶者」の合計)は、現代表の就任経緯が「同族承継」の場合は96.0%、「創業者」の場合は88.2%と極めて高くなっている。一方、現代表が「内部昇格」で就任した場合は「非同族」が84.7%、「外部招聘」の場合は86.3%と高く、両者が密接に関連している(次頁グラフ参照)。



まとめ

今回の調査によると、2018年における県内企業の後継者不在率は64.9%となった。ここ数年、後継者不在率は高止まり状態が続いている。日本政策金融公庫が行った調査では、中規模企業の9割以上、小規模企業では8割以上が、後継者の育成には最低でも3年以上かかると回答。後継者候補の育成は中長期間に及ぶことから、事業承継には後継者の育成を考慮したうえでの計画的な準備が重要であることを指摘している。しかし、代表者が「60代」の企業の後継者不在率が51.7%と半数以上に達するなど、事業承継が必要な時期に差し掛かっている企業でも不在率が高いところに問題の深刻さが窺える。

事業承継を行いたくとも後継者候補がない場合は、承継のための選択肢が自ずと狭められる。他方、技術力など有用な経営資源があっても債務負担が重い企業では、後継者や事業売却先、金融機関との調整が難航するケースがあり、承継に向けた心理的ハードルの高さから事業承継を断念する可能性も生じる。

近年、全国では「非同族」を後継者候補とする企業、経営経験や現場経験が豊富な「内部昇格」「外部招聘」により事業承継を行った企業の割合が年々上昇。非同族、社内外の第三者への事業継承を検討・実施する動きは徐々に広がりつつある。ただ、長野県の場合、後継者候補の属性において「同族」の比率が依然として高い。中小企業などでは、有力な後継者候補が同族内に存在することは強みとなり得るが、同時に非同族への承継が浸透していくことで、企業の永続にもつながりやすくなる。

現在、国や地方自治体では公的制度を活用した事業承継に対する支援を行っている。こうした活動の強化・拡充が引き続き求められる一方で、地域の事業者情報などを有する地域金融機関による「事業性評価」の活用を通じた事業承継フォローなど多面的なサポートも期待されている。

【内容に関する問い合わせ先】

株式会社帝国データバンク 松本支店 担当:奥原
TEL 0263-33-2180 FAX 0263-35-7763

当レポートの著作権は株式会社帝国データバンクに帰属します。

当レポートはプレスリリース用資料として作成しております。報道目的以外の利用につきましては、著作権法の範囲内でご利用いただき、私的利用を超えた複製および転載を固く禁じます。