

特別企画 : 後継者問題に関する長崎県内企業の実態調査 (2020年)

長崎県企業の63.4%が「後継者不在」

～後継者不在率は高水準で推移～

はじめに

日本の技術を支えてきた中小企業。地域経済を支える雇用の受け皿としての役割も重要である。日本政策金融公庫の調査では、60歳以上の経営者のうち50%超が将来的な廃業を予定。このうち「後継者難」を理由とする廃業が全体の約3割に迫る。帝国データバンク福岡支店が2020年10月に発表した「事業承継に関する九州企業の意識調査(2020年)」によると、事業承継を経営上の問題として認識している企業が7割近くを占めたほか、「事業承継を行ううえで苦勞したこと、しそうなこと」のテーマとして「後継者の育成」、「後継者の決定」など後継者に関する項目が上位を占めていることから、後継者問題を抱えている企業が多いことが分かる。

加えて、近時では、後継者が不在であるなか、新型コロナウイルスによる業績悪化などが追い打ちとなり事業を断念する事例も想定され、その回避策として事業承継支援が今まで以上に注目されている。

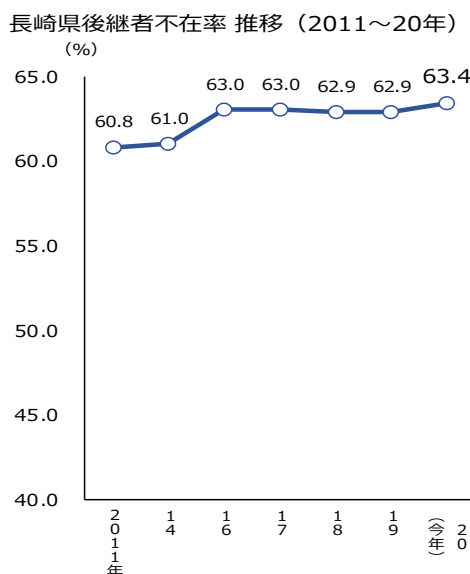
帝国データバンク長崎支店では、2020年10月時点の企業概要データベース「COSMOS 2」(147万社収録)および信用調査報告書ファイル「CCR」(180万社収録)から、長崎県に本社を置き、2018年以降の後継者の実態について分析可能な2454社(全業種)を対象に、後継者の決定状況などの後継者問題について調査した。

調査結果(要旨)

1. 長崎県企業の63.4%が「後継者不在」。割合は前回調査から0.5pt上昇し、過去最高に
2. 後継者不在企業の割合(以下、「後継者不在率」)の特徴
 - 社長年齢別では、高年齢での後継者不在率が上昇している
 - 業種別では建設業(67.5%)など5業種が6割超え
3. 後継者の就任経緯・後継候補属性の特徴
 - 先代経営者との関係性(就任経緯別)では「同族承継」による事業承継が年々低下傾向で推移
 - 後継者候補として最も多いのは「子供」(51.8%)。次いで「非同族」(23.5%)

1. 長崎県の後継者の不在状況

長崎県内調査対象企業 2454 社の後継者不在状況は、全体の 63.4% に当たる 1555 社（未詳含む）であることが分かった。後継者不在率は 2019 年に比べて 0.5pt 上昇。2011 年と比べると 2.6pt 上昇した。今回の全国における後継者不在率の平均値（65.1%）は下回ったが、九州における平均値（62.7%）は上回っており、過去最高となった。



(1) 社長年代別の状況

社長年代別の状況を見ると、創業からの日が浅い、もしくは事業承継を済ませた企業などが多く含まれる 30 代（96.7%）が最も高く、40 代以降は漸減する傾向が見て取れた。

2019 年との比較では、40～60 代で後継者不在率が低下した。これは事業承継を早くから着手しているところは相応の成果が現れているとみられるが、70 代、80 代以上と事業承継が喫緊の課題となっているはずのカテゴリではむしろ後継者不在の比率が上昇しており、事業承継の取り組みの遅れが出ているところもある。

年代別 推移

年代別	長崎県			参考：全国		
	2019	2020	増減比	2019	2020	増減比
30代未満	85.7	85.7	+0.0	91.9	92.7	+0.8
30代	94.6	96.7	+2.1	91.2	91.1	△0.1
40代	89.9	88.6	△1.3	85.8	84.5	△1.3
50代	69.9	68.4	△1.5	71.6	69.4	△2.2
60代	47.7	47.0	△0.7	49.5	48.2	△1.3
70代	37.1	37.4	+0.3	39.9	38.6	△1.3
80代以上	25.0	27.9	+2.9	31.8	31.8	+0.0
平均	62.9	63.4	+0.5	65.2	65.1	△0.1

(2) 業種別の状況

最も後継者不在率が高いのは、建設業で67.5%、次いで不動産業が67.1%となった。以下、サービス(65.7%)、小売(64.1%)、卸売(62.1%)と続いた。

2019年との比較では、建設業、小売業、運輸・通信業、サービス業の4業種で前年から比率が低下した。また、不動産業、卸売業、製造業は前年比上昇した。

業種別詳細をみると、「製造」のなかでも『窯業』(65.0%、前年比10.8pt上昇)の上昇が目立ち、波佐見焼といった地元の特産品製造業者が後継者難に陥っている可能性があり、深刻な問題となっている。

業種別 推移

年代別	年別			参考：全国		
	長崎県					
	2019	2020	増減比	2019	2020	増減比
建設	67.7	67.5	△0.2	70.6	70.5	△0.1
製造	55.6	56.6	+1.0	57.9	57.9	+0.0
卸売	58.8	62.1	+3.3	63.3	63.0	△0.3
小売	64.4	64.1	△0.3	66.0	66.4	+0.4
運輸・通信	65.8	59.8	△6.0	62.3	61.5	△0.8
サービス	67.5	65.7	△1.8	70.2	69.7	△0.5
不動産	57.7	67.1	+9.4	68.0	67.5	△0.5
その他	54.3	56.5	+2.2	54.0	54.4	+0.4
平均	62.9	63.4	+0.5	65.2	65.1	△0.1

業種別詳細 (中分類別)

		2019年	2020年			2019年	2020年			2019年	2020年	
建設	職別工事	69.6	69.4	製造	輸送用機械具	60.5	56.3	小売	家具類	57.4	63.0	
	総合工事	69.5	67.9		その他	53.3	50.0		その他	65.8	60.7	
	設備工事	62.4	64.8	卸売	各種商品	66.7	66.7	運輸・	運輸業	65.8	59.8	
製造	食料・飼料・飲料	52.8	52.7		繊維製品	50.0	60.0	通信	郵便・電気通信	-	0.0	
	繊維工業	80.0	58.3		飲食料品	58.9	61.2	サービス	旅館・ホテル	71.4	75.6	
	木材製品	28.6	25.0		機械器具	68.5	72.0		アミューズメント	63.2	55.0	
	家具	100.0	100.0		自動車付属品	55.6	62.5		自動車整備	68.0	63.8	
	パルプ・紙類	-	33.3		木材・建築材料	52.0	57.1		情報サービス	68.9	69.0	
	出版	64.3	63.6		家具類	64.3	72.7		専門サービス	68.8	62.5	
	化学工業	55.6	62.5		貴金属製品	-	0.0		病院・医療	68.8	72.3	
	ゴム	-	0.0		その他	53.9	56.1		教育	53.8	60.0	
	皮革・毛布	-	0.0		小売	各種商品	60.9		55.6	その他	66.7	61.7
	窯業	54.2	65.0			織物・衣服	51.5		50.0	不動産	57.7	67.1
	鉄鋼・金属製品	62.3	61.3			飲食料品	59.0		67.8	その他	農林水産	52.8
	一般機械器具	48.9	57.4			飲食店	70.4	70.8	鉱業		30.8	36.4
	電気機械器具	59.3	56.5	自動車類小売		81.6	75.5	金融・保険	61.9		57.1	
						その他	100.0	87.5				

2. 2020年の事業承継動向

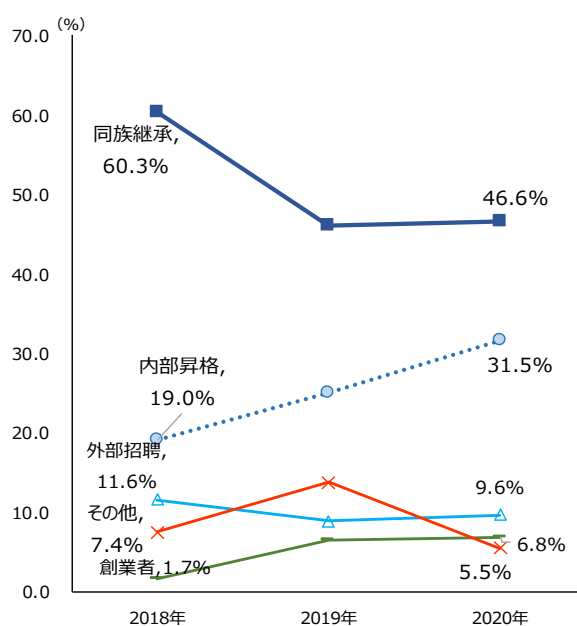
(1) 就任経緯

～同族承継による就任は年々減少～

2018年以降の事業承継が判明した318社について、先代経営者との関係性(就任経緯別)をみると、2020年の事業承継は「同族承継」により引き継いだ割合が46.6%で全項目中最も高かった。しかし、2018年(60.3%)と比較すると13.7pt低下するなど、「同族承継」による事業承継は減少傾向で推移している。

一方、「内部昇格」による事業承継は31.5%となり、2018年(19.0%)から12.5pt上昇し「同族承継」に次ぐ割合となった。「外部招聘」はほぼ横ばい、「創業者」は年々増加しているものの、2020年での比率は6.8%にとどまっている。

就任経緯別 推移



[注1] 2018～19年数値は、2020年10月時点の最新データを基に再集計

[注2] 「その他」は、買収・出向・分社化の合計値

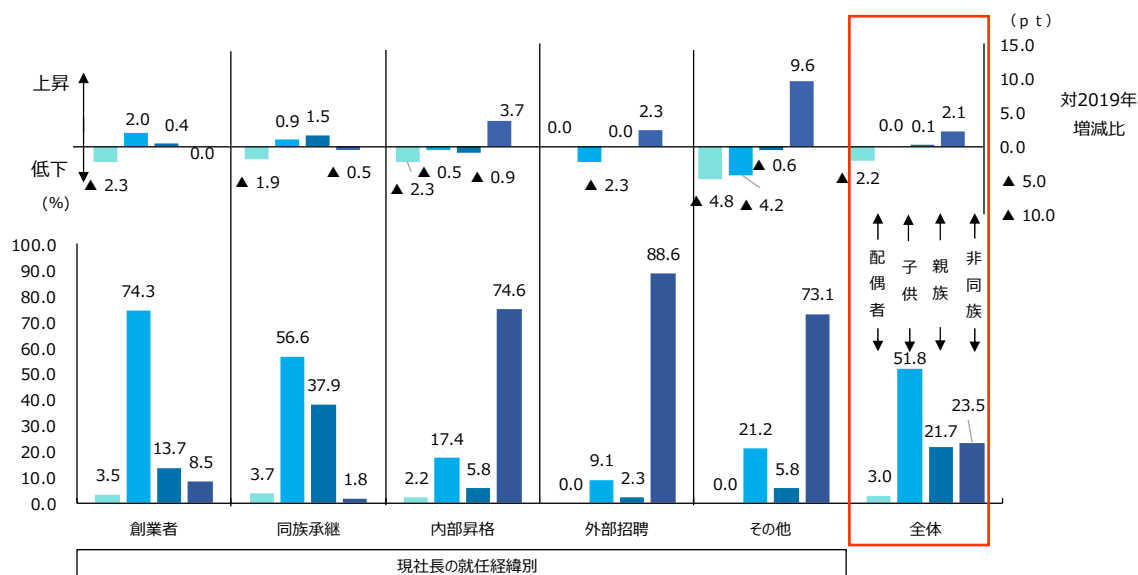
(2) 後継候補属性～後継者候補、「子供」を選ぶ企業が過半数～

後継候補が判明する898社の後継者候補の属性を見ると、候補として最も多いのは「子供」の51.8%。次いで「非同族」の23.5%が続いた。

承継を受けた社長における先代経営者との関係別（就任経緯別）に、後継者候補の属性をみると、「子供」を後継者候補とする企業が多いのは「創業者」（74.3%）。「親族」を後継者とする企業が多いのは「同族承継」（37.9%）だった。他方、従業員など社内外の第三者である「非同族」を後継者候補に位置づけているのは「内部昇格」（74.6%）と「外部招聘」（88.6%）に多く見受けられた。2019年からの増減では「内部昇格」、「外部招聘」を除く全ての就任経緯別で「子供」のポイントが上昇し、特に「創業者」と「同族承継」での増加率が高くなっている。

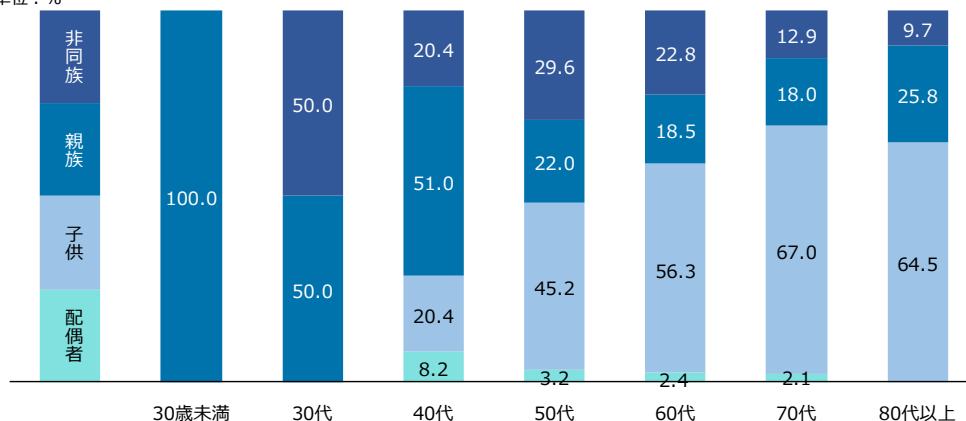
年代別に見ると、50代以降の社長では後継候補として「子供」を選定するケースが多い一方、40代以下の社長では「親族」を後継者としている企業が多かった。

長崎県 就任経緯別 後継者候補属性



長崎県 年代別後継候補属性

単位：%



まとめ

本調査では、長崎県内企業の63.4%が「後継者不在」であることが判明した。九州平均(62.7%)より後継者不在率は高いものの、全国平均(65.1%)は下回っている。長崎県内企業の後継者不在率は高止まり傾向にあり、40～60代では後継者不在率が低下するなど、事業承継を早くから着手しているところは相応の成果が現れていることが見て取れるが、70代、80代以上と事業承継が喫緊の課題となっているはずのカテゴリではむしろ後継者不在の比率が上昇しており、事業承継が進んでいないことがうかがえる。

12月1日に政府が決定した成長戦略の実行計画では、事業承継を促すうえで企業の合併や買収(M&A)を含めた規模拡大を税制優遇のほか、法改正で支援対象企業の要件を緩和し支援するとしている。後継者問題で悩んでいる企業や、新型コロナにより業績が悪化している企業を自身の親族に継承するのは悩ましいと考えている経営者にとっては問題解決の一つとして活用できる。今後も後継者難による倒産・廃業や、産業技術の衰退を抑止するために、政府の支援策等を活用して問題解決に進んでいくことが重要である。

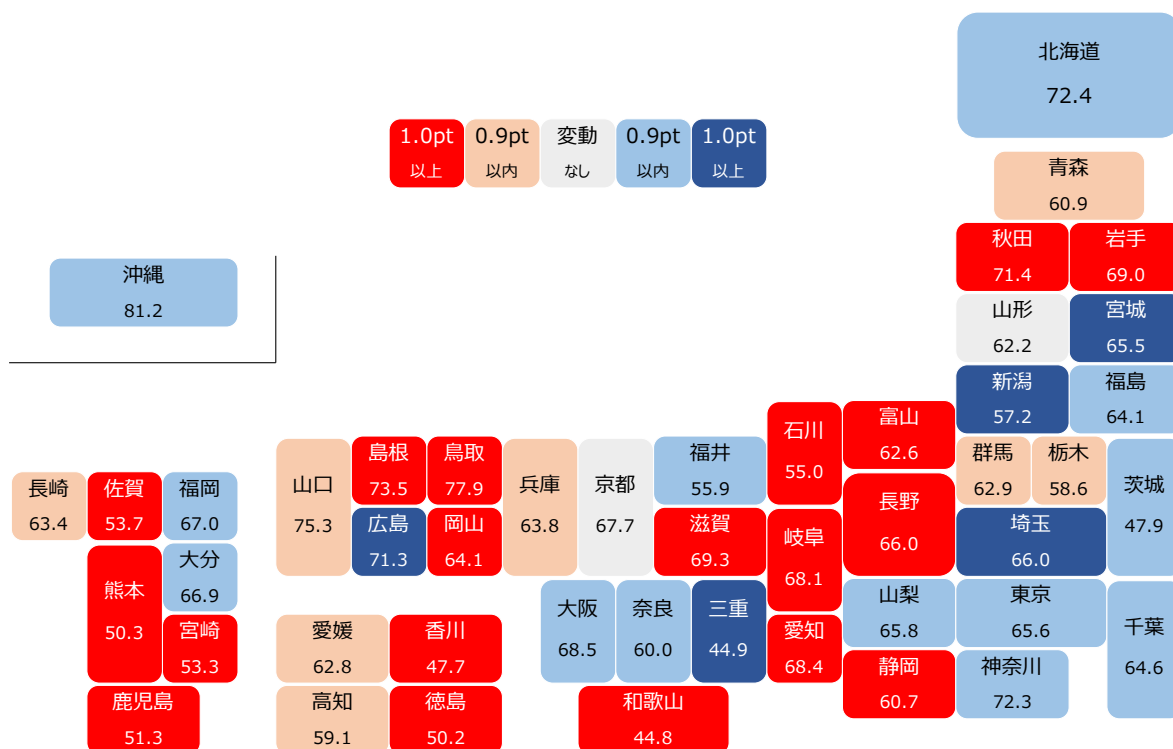
当レポートの著作権は株式会社帝国データバンクに帰属します。
当レポートはプレスリリース用資料として作成しております。利用につきましては、著作権法の範囲内でご利用いただき、私的利用を超えた複製および転載を固く禁じます。

【内容に関する問い合わせ先】

株式会社帝国データバンク佐世保支店 担当：井上 士郎

TEL：0956-22-0551 FAX：0956-22-3854

《参考：都道府県別・地域別推移》



地域別	年別						
	2011	2014	2016	2017	2018	2019	2020
北海道	71.8	72.8	74.0	74.0	73.5	72.9	72.4
東北	65.3	65.0	64.0	64.6	64.8	65.3	65.2
関東	67.9	66.3	67.4	68.1	67.8	65.9	65.2
北陸	56.4	56.8	55.7	57.1	58.2	57.4	57.7
中部	65.6	65.6	66.5	67.3	65.9	64.1	64.4
近畿	68.6	68.7	68.7	67.9	68.2	66.6	66.3
中国	71.3	71.5	71.1	70.6	70.4	70.6	70.8
四国	49.0	48.7	50.7	52.2	52.8	54.5	55.5
九州	57.7	57.7	59.9	60.7	61.2	62.2	62.7

[注]赤字は前年比上昇を示す。2014年・16年はそれぞれ対11年、14年の比較