

特別企画：「後継者不在企業」動向調査（2022年・千葉県）**「後継者不在率」は51.8%へ大幅低下****～ 同族承継が減少、M&Aによる承継が2割を超す～****はじめに**

地域の経済や雇用を支える中小企業。しかし、近年は後継者がみつからないことで、事業が黒字でも廃業を選択する企業は多い。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約3割に迫る。

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、事業継続を断念する事例も想定され、その回避策としての事業承継支援が今まで以上に注目されている。中小企業庁は2022年3月、従業員承継や第三者承継（M&A）の「引き継ぎ手」により焦点を当てた「事業承継ガイドライン」を新たに改定、円滑な事業承継に向けたサポートを進めている。

帝国データバンクは、信用調査報告書ファイル「CCR」（190万社収録）などの自社データベースをもとに、2020年10月～2022年10月の3年を対象として、事業承継の実態について分析可能な全国約27万社、千葉県約8000社における後継者の決定状況と事業承継動向について分析を行った。同様の調査は2011年に開始して以来9回目。

調査結果（要旨）

- 2022年の県内企業の後継者不在率は51.8%となり、2018年（67.9%）をピークに4年連続で低下。コロナ前の2019年（65.1%）から13.3ポイント低下し、調査を開始した2011年以降、後継者不在率は初めて51%台となった
- 2022年の経営者の就任経緯では、買収や出向を中心とした「M&Aほか」の割合が21.7%と、調査開始以降で初めて20%を超えた。具体的な後継候補では、最も高いのは「非同族」の31.2%で、前年を1.7ポイント上回った。2011年の調査以降、後継者候補は「子供」の割合が最も高い状態が続いてきたものの、初めて「非同族」が首位となった

1. 2022年の「後継者不在」状況

後継者不在率は4年連続で低下、2011年以降で最低の51.8%へ

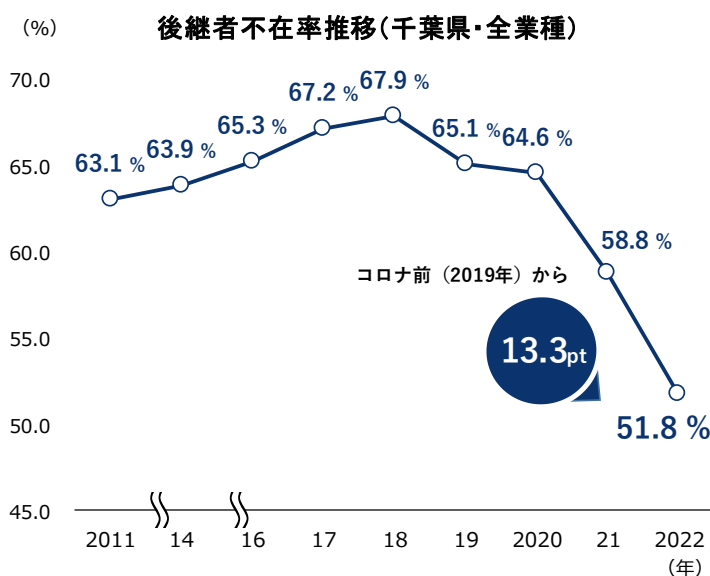
企業の「後継者問題」が急速に改善へと向かっている。2022年の企業における後継者動向について調査した結果、後継者が「いない」または「未定」とした千葉県内企業が4000社余りで、後継者不在率は51.8%となり、2018年（67.9%）をピークに4年連続で低下。調査を開始した2011年以降、後継者不在率は初めて51%台となった。

また、コロナ前の2019年（65.1%）から13.3ポイント低下、2021年（58.8%）からは7.0ポイント低下した。

経営者の年代別でみると、年代が上がるにつれて不在率が低下する傾向があり、80代以上では21.8%となった。

2021年に比べて、全ての年代で不在率は減少。経営者のボリュームゾーンである50代で8.1ポイント、60代で6.9ポイントそれぞれ低下したほか、70代で7.1ポイント低下したことから、全体（平均）の不在率が大きく低下したといえる。

コロナ禍という未曾有の危機のなかで、コロナ関連融資の借り入れも含め、自社事業の将来性に改めて向き合った中小企業は多いとされる。こうしたなか、地域金融機関をはじめとする事業承継の相談窓口が増加したほか、第三者へのM&Aや事業譲渡、ファンドを経由した経営再建併用の事業承継など、事業承継メニューが整ったことも、後継者問題の解決・改善に寄与したとみられる。



年代別 後継者不在率推移

年代別	千葉県				全国			
	2020	2021	2022	2021年比 (1年前)	2020	2021	2022	2021年比 (1年前)
30歳未満	85.4	83.3	66.7	△16.6pt	92.7	91.2	89.3	△1.9pt
30代	88.9	81.1	75.2	△5.9pt	91.1	89.1	86.3	△2.8pt
40代	83.5	79.9	74.4	△5.5pt	84.5	83.2	79.3	△3.9pt
50代	67.9	68.1	60.0	△8.1pt	69.4	70.2	65.7	△4.5pt
60代	47.7	44.3	37.4	△6.9pt	48.2	47.4	42.6	△4.8pt
70代	40.0	37.1	30.0	△7.1pt	38.6	37.0	33.1	△3.9pt
80代以上	27.1	24.4	21.8	△2.6pt	31.8	29.4	26.7	△2.7pt
平均	64.6	58.8	51.8	△7.0pt	65.1	61.5	57.2	△4.3pt

業種：全業種で不在率低下、製造業と運輸・通信業で50%を割り込む

業種別では、全業種で前年を下回り、かつ不在率60%を下回った。

2022年の不在率が高い業種は建設業（57.4%）となったものの、前年（63.4%）から6.0ポイント低下した。製造業（45.2%）は、2011年の調査以降初めて50%割れとなり、その他を除く全7業種で最も低い水準となった。

業種別	千葉県				全国			
	2020	2021	2022	2021年比 (1年前)	2020	2021	2022	2021年比 (1年前)
	(%)				(%)			
建設業	68.9	63.4	57.4	△6.0pt	70.5	67.4	63.4	△4.0pt
製造業	58.0	51.5	45.2	△6.3pt	57.9	53.7	49.2	△4.5pt
卸売業	63.7	56.9	50.2	△6.7pt	63.0	59.1	54.6	△4.5pt
小売業	67.8	59.7	51.1	△8.6pt	66.4	63.7	60.1	△3.6pt
運輸・通信業	59.5	56.9	49.5	△7.4pt	61.5	57.6	53.5	△4.1pt
サービス業	63.8	59.6	52.6	△7.0pt	69.7	66.5	62.2	△4.3pt
不動産業	68.9	61.9	52.9	△9.0pt	67.5	62.8	57.5	△5.3pt
その他	50.9	46.9	38.2	△8.7pt	54.4	50.8	46.1	△4.7pt
平均	64.6	58.8	51.8	△7.0pt	65.1	61.5	57.2	△4.3pt

都道府県：三重県が全国で最も低い29.4%、全国初の不在率20%台へ

都道府県で、最も不在率が低いのは三重県の29.4%だった。三重県が全国最低となるのは2021年に続き2年連続で、全国で初めて不在率20%台に到達した。同県では2018年にピークとなる69.3%を記録して以降、急激な低下がみられる。「地域金融機関などが密着して支援を行っていることに加え、経営や商圏が比較的安定している企業も多い」などの理由から、親族などが経営を引き継ぎやすい環境が整っていることも背景にある。

他方、後継者不在率が最も高いのは島根県で、全国平均を大幅に上回る75.1%となり、前年から上昇した。2番目に高い鳥取県（71.5%）と2県が山陰地方で、70%を超えることとなった。また、北海道は調査開始後初めて70%を下回ったほか、2011～2020年の調査まで一貫して全国で不在率がトップだった沖縄県も後継者不在率の低下が続き、全国5番目の水準となった。

前年から不在率が低下した都道府県は41にのぼり、不在率60%を下回る都道府県は過去最多の30となるなど、全国的に低下傾向となっている。ただ、徳島県や島根県、石川県など、不在率が前年から上昇した県もあり、後継者問題の改善状況には地域ごとに濃淡がみられる。

都道府県別 後継者不在率

		(%)	
北海道	68.1	滋賀県	57.7
青森県	59.9	京都府	50.8
岩手県	61.2	大阪府	55.4
宮城県	60.3	兵庫県	51.2
秋田県	69.9	奈良県	49.9
山形県	50.0	和歌山県	46.2
福島県	44.7	鳥取県	71.5
茨城県	42.7	島根県	75.1
栃木県	58.0	岡山県	60.5
群馬県	58.0	広島県	59.0
埼玉県	61.9	山口県	65.3
千葉県	51.8	徳島県	61.6
東京都	57.7	香川県	49.0
神奈川県	66.2	愛媛県	62.1
新潟県	53.5	高知県	57.5
富山県	60.3	福岡県	60.2
石川県	57.9	佐賀県	46.8
福井県	52.8	長崎県	59.9
山梨県	47.6	熊本県	49.5
長野県	59.4	大分県	65.6
岐阜県	62.9	宮崎県	49.3
静岡県	53.6	鹿児島県	46.4
愛知県	58.4	沖縄県	67.7
三重県	29.4	全国平均	57.2

2. 2022年の事業承継動向

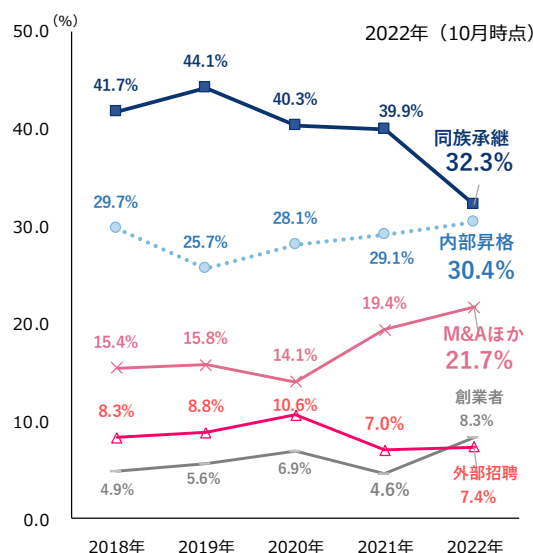
就任経緯：同族承継が急落し、M&A（買収）などによる事業承継が初の2割突破

2018年以降の過去5年間における事業承継について、先代経営者との関係性（就任経緯別）をみると、2022年の事業承継は「同族承継」により引き継いだ割合が32.3%に達し、全項目中最も高かった。しかし、前年からは7.6ポイントの低下となり、親族間での事業承継の割合は急減している。

一方、血縁関係によらない役員などを登用した「内部昇格」が30.4%となり、前年から1.3ポイント増加した。また、買収や出向を中心とした「M&Aほか」の割合が21.7%と、調査開始以降で初めて20%を超えた。ただし、同じ親族外の承継でも、社外の第三者を代表として迎える「外部招聘」は前年より上昇したものの、7.4%にとどまった。

事業承継は脱ファミリーの動きが鮮明となっており、自社社員の内部昇格やM&Aなどによるものが増加している。

経営者の就任経緯

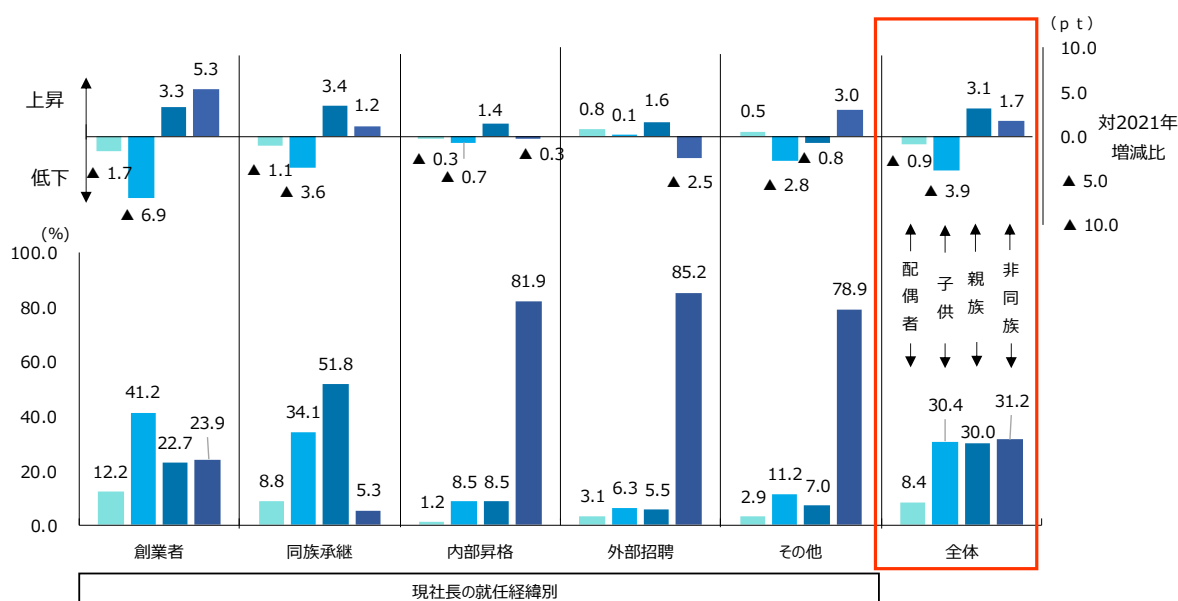


[注]「M&Aほか」は、買収・出向・分社化の合計値

後継者候補属性：「非同族」の割合が初の首位、事業承継で「脱ファミリー」化加速

後継候補が判明した企業の後継者属性をみると、最も多いのは「非同族」の31.2%で、

千葉県 就任経緯別 後継者候補属性



前年を1.7ポイント上回った。2011年の調査以降、後継者候補は「子供」の割合が最も高い状態が続いてきたものの、初めて「非同族」が首位となった。「子供」の割合は30.4%で、前年から3.9ポイント低下した。承継を受けた社長の先代経営者との関係別（就任経緯別）のうち、創業者における「子供」の割合が前年から6.9ポイント低下したことが影響した。

内部昇格や外部招聘によって社長に就任した企業では、「非同族」の割合が8割超と高く、特に外部招聘では「非同族」の割合が85.2%を占めた。

3.まとめ

日本の企業経営者の平均年齢は60歳を超え、多くが事業承継の適齢期を迎えている。この間、コロナ禍以前から官民一体となって推し進めてきた事業承継の重要性が中小企業にも浸透・波及してきたことに加え、M&Aの普及や事業承継税制の改良・拡大、金融機関主導の事業承継ファンドなど、多種多様なニーズに対応可能なメニューが揃ってきたことも、後継者問題の解消に多大な役割を果たしている。今後も、国や自治体による事業承継への働きかけが継続されれば、企業の後継者問題に対する意識が一層高まる形で、不在率は引き続き低下していくものとみられる。

一方、「後継者難倒産」も散発している。経営者が病気や死亡により事業継続がままならないケースが多いなかで、コロナ禍における自社事業の先行きを見据えて、事業を畳む決断を下す「あきらめ」や、先代からの従業員や取引先との意思疎通が円滑に引き継がれないといった理由で、承継後、早期に経営が行き詰まってしまう企業もある。

経営者の後継者問題に対する意識改革は確実に成果を上げているが、今後の事業承継支援は外部人材の登用といった幅広い選択肢の訴求や使いやすさの向上に加え、後継者候補のリサーチや育成、経営幹部人材の紹介・マッチングなど、支援メニューの拡充により一層注力していく必要がある。

【内容に関する問い合わせ先】

株式会社帝国データバンク 千葉支店 担当：竹内
TEL 043-221-0404 FAX 043-227-5205

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。