

特別企画 : 後継者問題に関する九州企業の実態調査

九州企業の 60.7%が「後継者不在」

～ 社長年齢『60 歳以上』の後継者不在率は前回調査比 1.0pt 減の 43.8%に ～

はじめに

人口減少が現実のものとなり、中小企業の事業承継が社会的な問題として認識されつつあるなか、政府も対策に乗り出し始めた。経済産業省の推計によれば、後継者問題等による中小企業の廃業が急増することで、2025 年頃までの 10 年間累計で約 650 万人の雇用、約 22 兆円の GDP が失われる可能性があるという。政府・与党は 2018 年度の税制改革において、事業承継に関わる税制優遇措置を拡大する方針であるとされ、今後 10 年近くをかけて、集中的にこの問題に取り組む姿勢を見せている。

帝国データバンク福岡支店では、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」(170 万社収録) から、九州・沖縄地区(以下、九州)に本社を置き、2015 年以降の後継者の実態について分析可能な 3 万 2200 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。

本調査は、2016 年 6 月に続く 2 回目。

調査結果(要旨)

- 九州企業の 60.7%が「後継者不在」。割合は前回調査から 0.8pt 増加し、過去最高に
- 後継者不在企業の割合(以下、「後継者不在率」)の特徴
 - 県別では沖縄県(84.3%)が全国トップ。大分県(67.3%)など 4 県が 6 割超え
 - 業種別では不動産業(67.0%)など 5 業種が 6 割超え
 - 社長年齢別では 40 歳代以上の区分で年齢の上昇とともに減少する傾向が見られた。『60 歳以上』の後継者不在率は 43.8%
 - 売上高規模別では売上高の増加につれて減少する傾向が見られた
- 現社長の就任経緯が「創業者」「買収」、後継候補者は子供の割合が 4 割を超え、非同族者の割合が低位にとどまる傾向がある

1. 後継者の決定状況

調査対象となった3万2200社について後継者の有無を集計すると、1万2662社（構成比39.3%）が「後継者あり」となっている一方で、60.7%にあたる1万9538社が「後継者不在」¹であることが分かった。後継者不在率は前回調査時（2016年6月）に比べて0.8pt増加した。過年度の全国調査²を含めても、九州における後継者不在率は過去最高となった。

（1）県別の状況

最も後継者不在率が高いのは沖縄県（84.3%）で、47都道府県のトップ。以下、大分県（67.3%、全国18位）、福岡県（65.9%、同22位）、長崎県（63.0%、同28位）までが6割を超えた。最も低かったのは佐賀県（41.5%、全国47位）。

前回調査との比較では、大分県（0.1pt減）、鹿児島県（48.1%、1.1pt減）、沖縄県（1.9pt減）で後継者不在率が減少。長崎県は前回と変わらず、宮崎県（46.1%、4.8pt増）など4県は後継者不在率が増加した。

■後継者の有無（県別）

	いる	いない		後継者不在率	
				前回調査	増減
福岡県	4,257	8,221	65.9%	65.1%	0.8pt
佐賀県	1,080	767	41.5%	39.6%	1.9pt
長崎県	1,045	1,778	63.0%	63.0%	0.0pt
熊本県	1,829	1,751	48.9%	45.7%	3.2pt
大分県	847	1,741	67.3%	67.4%	▲0.1pt
宮崎県	1,463	1,251	46.1%	41.3%	4.8pt
鹿児島県	1,681	1,559	48.1%	49.2%	▲1.1pt
沖縄県	460	2,470	84.3%	86.2%	▲1.9pt
合計	12,662	19,538	60.7%	59.9%	0.8pt

（2）業種別の状況

最も後継者不在率が高いのは不動産業（67.0%）。以下、医療サービスや専門サービスの分野で後継者不在が目立ったサービス業（65.9%）、建設業（64.2%）と続いた。

前回調査との比較では、建設業（0.3pt減）を除く7業種で後継者不在率が増加した。とりわけ、技能面の承継も必要になるため、早い段階から後継者育成が行われやすく後継者不在率が比較的低位にとどまっている製造業（51.5%、1.9pt増）の増加が目立った。

■後継者の有無（業種別）

	いる	いない		後継者不在率	
				前回調査	増減
建設業	2,392	4,298	64.2%	64.5%	▲0.3pt
製造業	2,002	2,125	51.5%	49.6%	1.9pt
卸売業	2,763	3,967	58.9%	58.3%	0.6pt
小売業	1,830	2,824	60.7%	59.9%	0.8pt
運輸・通信業	752	1,159	60.6%	60.1%	0.5pt
サービス業	1,989	3,837	65.9%	64.8%	1.1pt
不動産業	368	748	67.0%	66.0%	1.0pt
その他	566	580	50.6%	49.0%	1.6pt
総計	12,662	19,538	60.7%	59.9%	0.8pt

（3）社長年齢別の状況

社長年齢が判明した2万8979社を対象に、社長年齢別の後継者不在率をみると、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歳代（88.1%）が最も高く、40歳代以降は漸減する傾向が見て取れる。80歳以上は25.9%にとどまった。

¹ 「後継者不在」は、後継者が「いない」「未定」「未詳」の合計

² 2011年12月および2014年7月に実施した全国調査における九州の後継者不在率はいずれも57.7%だった

前回調査との比較では、30歳代（3.7pt 増）、40歳代（0.4pt 増）で後継者不在率が増加したものの、その他の年代では減少する傾向がみられた。とりわけ、事業承継が喫緊の課題となる『60歳以上』³では44.8%から1.0pt 減少し、43.8%となるなど、景気が回復基調にあるなか、政策支援による後押しもあり、停滞していた事業承継が動き出している可能性が指摘できる。

■後継者の有無（社長年齢別）

	いる	いない		後継者不在率	
				前回調査	増減
30歳未満	7	48	87.3%	91.1%	▲3.8pt
30歳代	176	1,309	88.1%	84.4%	3.7pt
40歳代	1,074	4,738	81.5%	81.1%	0.4pt
50歳代	2,513	5,126	67.1%	67.5%	▲0.4pt
60歳代	4,965	4,537	47.7%	48.9%	▲1.2pt
70歳代	2,379	1,403	37.1%	37.5%	▲0.4pt
80歳以上	522	182	25.9%	26.5%	▲0.6pt
総計	11,636	17,343	59.8%		

※ 母数は社長年齢が判明した2万8979社

（４） 売上高規模別の状況

最新期売上高が判明した3万2019社を対象に、売上高規模別の後継者不在率をみると、1億円未満（73.1%）が最高となり、売上高規模が大きくなるごとに後継者不在率が低下する傾向が見て取れる。こうした傾向は前回調査と変わらないが、後継者問題は年売上高10億円未満の中小・零細企業における大きな経営課題の一つとなっていることがうかがえる。

前回調査との比較では、1億円未満（0.9pt 減）と1000億円以上（2.8pt 減）の後継者不在率が減少しており、後継候補者が決定したり、事業承継を完了したケースを含んでいるとみられる。一方、1億円から1000億円未満の3区分では後継者不在率が増加している。

■後継者の有無（売上高規模別）

	いる	いない		後継者不在率	
				前回調査	増減
1億円未満	1,849	5,027	73.1%	74.0%	▲0.9pt
1～10億円未満	7,007	10,852	60.8%	60.2%	0.6pt
10～100億円未満	3,255	3,204	49.6%	48.8%	0.8pt
100～1000億円未満	469	282	37.5%	37.4%	0.1pt
1000億円以上	52	22	29.7%	32.5%	▲2.8pt
総計	12,632	19,387	60.5%		

※ 母数は最新期売上高が判明した3万2019社

2. 現社長の就任経緯と後継者の属性

M&A（買収・合併）による同族外への事業承継スキームが確立され、金融環境の好転も相まって注目を集めているが、売上高規模の小さな企業や、社長年齢が上昇した企業ほど、子供への事業承継を志向する傾向も見えて取れる。また、現社長の就任経緯別にみても、後継候補者に大き

■後継者の有無・属性（現社長の就任経緯別）

		いる					いない	後継者不在率		
		配偶者	子供	親族	非同族			前回調査	増減	
就任社長の経緯	創業者	4,204	17.6%	55.8%	14.8%	11.8%	8,167	66.0%	65.5%	0.5pt
	同族継承	5,275	14.8%	35.0%	47.3%	2.9%	7,472	58.6%	57.6%	1.0pt
	買収	217	15.2%	43.8%	23.0%	18.0%	458	67.9%	66.5%	1.4pt
	内部昇格	1,742	2.4%	9.5%	7.4%	80.7%	2,233	56.2%	55.3%	0.9pt
	外部招聘	454	0.4%	4.8%	3.3%	91.4%	589	56.5%	57.1%	▲0.6pt
	出向	500	0.2%	0.4%	0.6%	98.8%	215	30.1%	30.7%	▲0.6pt
	分社化の一環	232	11.6%	29.7%	23.7%	34.9%	294	55.9%	56.7%	▲0.8pt
	合計	12,624	12.9%	36.0%	26.7%	24.4%	19,428	60.6%		

※ 母数は代表者の就任経緯が判明した3万2052社

³ 「60歳代」「70歳代」「80歳以上」の合計

な違いが生じることが分かった。

就任経緯別にみると、創業者の場合は、子供が後継候補者である割合が5割を超えている。また、同族継承の場合は、子供を含め親族内に後継候補者がいるケースが多いものの、非同族者が後継候補者である割合は2.9%に過ぎない。こうした同族企業の場合、相続などを通じて会社に多くの利害関係者が存在していることなどが、非同族者への事業承継に向けた障害となっており、必然的に選択肢が狭められている可能性が大きい。中小・零細企業がこうしたケースに多く該当している。

一方、非同族者に対する事業承継を行ってきた内部昇格、外部招聘（へい）、出向などでは、非同族者が後継候補者である割合が8割を超えている。

まとめ

本調査では、九州企業の6割超が「後継者不在」であることが判明した。前回調査に比べて後継者不在率は0.8pt増加して過去最高を更新。建設業を除く全業種で後継者不在率が増加するなど、改めて企業における後継者問題が深刻であることを裏付けた。

ただ、経営者保証に関するガイドラインの活用や事業承継税制の改正、地域における事業承継相談窓口の拡充といった政策支援もあり、事業承継が進み始めた可能性も指摘できる。事業承継を喫緊の課題として認識する必要がある代表者年齢『60歳以上』企業の後継者不在率は前回調査比1.0pt減の43.8%となっており、後継候補者の選定が進むほか、事業承継が実行に移されたケースが増加した結果と捉えることができる。

問題は、後継者の属性だ。後継者不在率が低位を示した地域では、「配偶者」の割合が高く、「子供」の割合がやや低い傾向がある。そうした企業では、真の後継候補者が定まっていない恐れがあり、実態の後継者不在率は60.7%を10pt近く上回る可能性もある点には留意が必要だ。

こうした後継者問題の解消のカギを握るのは、やはり非同族者への事業承継であり、また、M&Aだ。現社長が創業者である場合や、同族継承により社長に就任した企業では、後継候補者に非同族者が挙がっているケースは全体の平均と比べると大きく見劣りする。もっとも、金融債務の個人保証、同族所有の事業用不動産の取り扱い、自社株式の評価・移転や、これらに対応する税務対策などのハードルをクリアする必要があるが、専門家の意見を取り入れながら実行可能性の高い計画を立て、着実に後継者選びを進めていくことが肝要となろう。

【内容に関する問い合わせ先】

株式会社帝国データバンク福岡支店情報部 担当：三好暁久

TEL：092-738-7779 FAX：092-738-8687

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。