

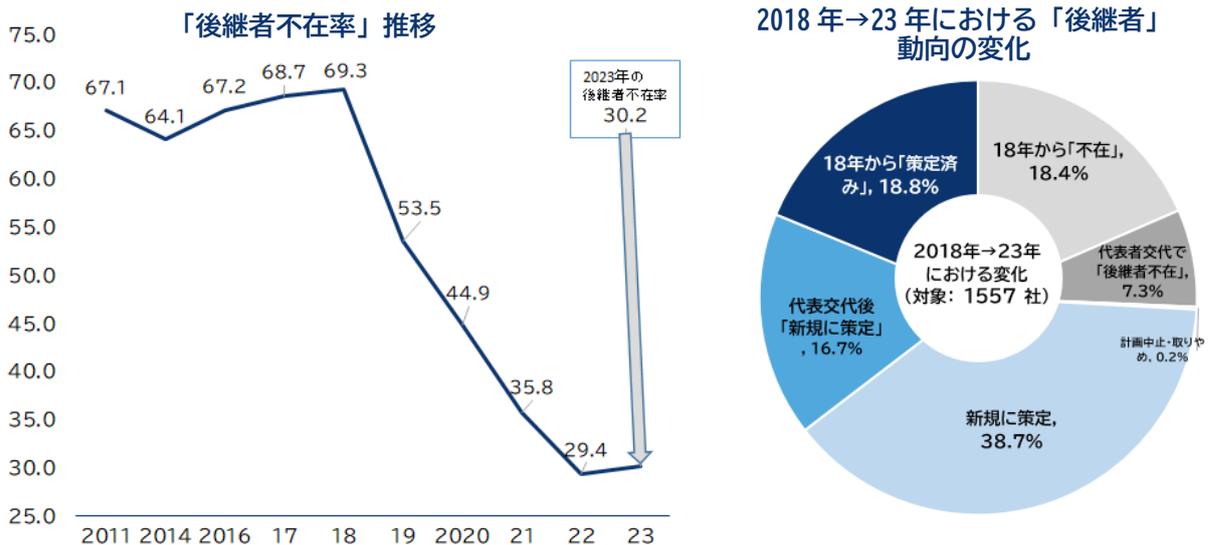
特別企画：三重県内企業「後継者不在率」動向調査（2023年）

後継者「不在率」、全国で最も低い 30.2%

事業承継「同族承継」がトップも前年からは低下

地域の経済や雇用を支える中小企業。しかし、近年は後継者が見つからないことで、事業が赤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60%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。

足元では後継者問題は急速な改善も見られる。ただ、事業承継中に発生した想定外の事態などで事業承継が円滑に進まない事例も多く、後継者「決定後」のサポートも欠かせない。



調査結果（要旨）

1. 後継者「不在率」、30.2% 前年比 0.8pt 上昇するも後継者問題は低水準を保った
2. 事業承継「適齢期」の60代は不在率20%割れ 都道府県では3年連続で最も低い
3. 就任経緯「同族承継」が40.2%でトップも前年からは低下
4. 後継者候補「子ども」と「親族」の割合が上昇、「非同族」承継は約4分の1

株式会社帝国データバンク 四日市支店

【問い合わせ先】担当：服部 TEL 059-353-3411 FAX 059-353-4109

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。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。

1. 2023年の「後継者不在」状況

後継者「不在」30.2% 前年比 0.8pt 上昇、後継者不在率は全国で最も低い

三重県内企業の「後継者問題」は全国と比較しても抑制傾向を保っている。2023年の三重県内・全業種約3100社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」とした企業は945社に上った。この結果、後継者不在率は30.2%となり、前年から0.8pt上昇したが、全国都道府県別では3年連続で不在率が最も低い県となった。

時系列の変化に目を向けると、5年前の2018年時点と23年の後継者策定状況を比較可能な県内企業1557社を分析したところ、55.4%にあたる862社が新たに後継者を決定していた。このうち、18年以降に事業承継を行った後も、後任経営者が後継者を既に策定した「(代表交代後)新規に策定」が16.7%、事業承継は行っていないものの「新規に策定」した企業が38.7%に上った。この間、各自治体や地域金融機関をはじめ事業承継の相談窓口が普及したほか、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プル・プッシュ型の支援体制が整備・告知された。こうした効果により、現経営者のみならず、後継者候補においても事業承継の重要性が認知・浸透されてきたことも、不在率が抑えられた要因の一つとみられる。

一方、2018年時点では後継者候補がいたにも関わらず、23年に後継者不在となった「計画中止・とりやめ」が全体の0.2% (3社) 判明した。経営環境の急激な変化により事業承継を中断したケースや現経営者による後継者選びの見直しなど事業承継が中断・頓挫した要因となった。

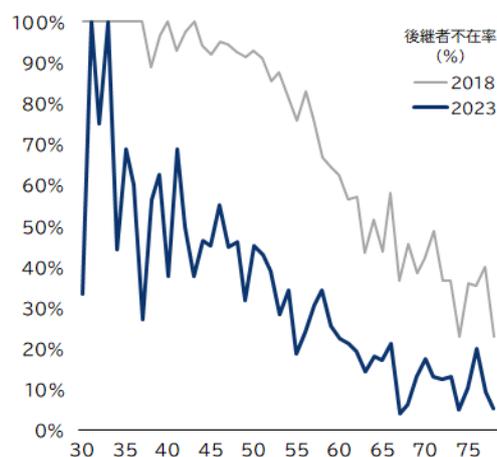
年代別：事業承継「適齢期」の60代は20%割れ 70代以上は1割近くに低下

2023年の後継者策定動向は、引き続き50～60歳の「現役世代」を中心に低下傾向が目立った。「50代」の後継者不在率は32.4%と、三重県平均に比べて高いものの、前年からは1.9pt減だった。事業承継の適齢期にあたる「60代」は若干の低下(0.5pt減)にとどまったが、「70代」(2.6pt減)、「80代以上」(5.2pt減)と60代以降は20%未満となった。

年代別 後継者不在率推移

| 年代別 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023年 | 22年比 (1年前) |
|-------|-------|------|------|------|------|-------|---------------|
| 30代未満 | 100.0 | 87.5 | 83.3 | 33.3 | 50.0 | 57.1 | +7.1pt |
| 30代 | 96.8 | 70.9 | 70.1 | 63.2 | 61.0 | 59.3 | △1.7pt |
| 40代 | 94.5 | 74.0 | 63.8 | 54.7 | 43.1 | 45.0 | +1.9pt |
| 50代 | 80.3 | 61.4 | 47.8 | 41.7 | 34.3 | 32.4 | △1.9pt |
| 60代 | 50.4 | 36.1 | 28.5 | 24.3 | 17.6 | 17.1 | △0.5pt |
| 70代 | 37.4 | 29.6 | 22.3 | 15.9 | 13.6 | 11.0 | △2.6pt |
| 80代以上 | 31.8 | 22.1 | 15.3 | 16.8 | 15.3 | 10.1 | △5.2pt |
| 三重県平均 | 69.3 | 53.5 | 44.9 | 35.8 | 29.4 | 30.2 | +0.8pt |

(参考) 年齢別・後継者不在率比較

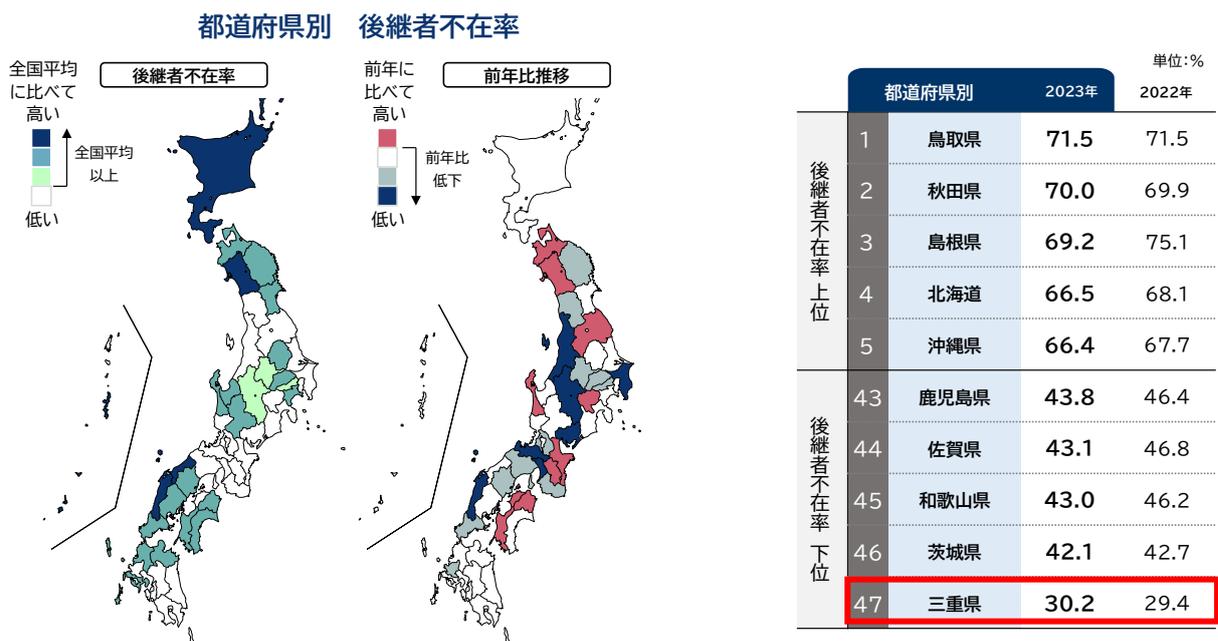


都道府県別：三重県が3年連続で全国最低水準 改善度合いは都道府県ごとに濃淡も

「三重県」は都道府県で最も不在率が低く、5年ぶりに前年を上回ったものの、2021・22年に続き3年連続で全国最低水準となった。三重県は18年にピークとなる69.3%を記録して以降、不在率の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、子息など親族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。このほか、不在率が全国平均(53.9%)を下回る都道府県は21に上った。

後継者不在率が最も高いのは「鳥取県」で、全国平均を大幅に上回る71.5%だった。不在率が70%台となったのは、鳥取県のほか「秋田県」(70.0%)の2県のみだった。2011-20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低下が続き、全国5番目の水準となった。

後継者不在率が60%を下回る都道府県は35となり、過去最多を更新するなど、全国的に後継者問題は改善傾向へと向かっている。ただ、前年から不在率が低下した都道府県は36に上ったものの、前年(41)に比べると減少するなど、改善度合いは地域によって濃淡もみられる。



業種別： 家具製造や自動車付属品卸が高水準

業種別では、「製造」、「卸売」、「小売」、「運輸・通信」が前年より改善し、それぞれが県平均を下回った。一方、「建設」、「サービス」、「不動産」が前年よりも悪化、それぞれ県平均を上回った。但し、2018年の不在率と比較すると全ての業種が2分の1未満に改善されている。

業種をより細かくみると(中分類)、最も不在率が高いのは「家具製造」の75.0%となり、「自動車付属品卸」57.9%が続いた。最も不在率が低いのは「ゴム製品製造」の8.3%で1割を下回る水準だった。

業種別 後継者不在率推移

| 業種別 | (単位:%) | | | | | 2023年 | |
|-------|--------|------|------|------|------|-------|---------|
| | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023年 | 22年比 |
| 建設 | 75.7 | 61.3 | 51.9 | 44.5 | 36.0 | 37.6 | +1.6pt |
| 製造 | 62.4 | 48.2 | 39.4 | 28.3 | 25.2 | 24.9 | △ 0.3pt |
| 卸売 | 67.5 | 51.3 | 45.1 | 36.9 | 29.2 | 28.4 | △ 0.8pt |
| 小売 | 70.1 | 52.7 | 44.9 | 33.5 | 28.0 | 27.6 | △ 0.4pt |
| 運輸・通信 | 65.3 | 50.5 | 43.8 | 36.8 | 27.4 | 25.0 | △ 2.4pt |
| サービス | 77.7 | 60.4 | 47.4 | 38.8 | 32.3 | 35.6 | +3.3pt |
| 不動産 | 72.5 | 51.3 | 40.3 | 31.8 | 22.1 | 31.4 | +9.3pt |
| 全国平均 | 69.3 | 53.5 | 44.9 | 35.8 | 29.4 | 30.2 | +0.8pt |

| 後継者不在率上位 | 業種中分類別 | | 2023年 | 2022年 |
|----------|---------|----------|-------|-------|
| | 1 | 家具製造 | 75.0 | 81.8 |
| 2 | 自動車付属品卸 | 57.9 | 50.0 | |
| 3 | 病院・医療 | 50.0 | 47.5 | |
| 4 | 自動車類小売 | 41.8 | 40.0 | |
| 5 | 自動車整備 | 41.8 | 38.9 | |
| 後継者不在率下位 | 42 | 輸送用機械具製造 | 15.9 | 24.5 |
| | 43 | 木材製品製造 | 15.4 | 10.0 |
| | 44 | 各種商品小売 | 11.1 | 10.0 |
| | 45 | その他 | 10.0 | 12.5 |
| | 46 | ゴム製品製造 | 8.3 | 7.1 |

[注] 「その他産業」および後継者不在率の算出対象外業種は除く

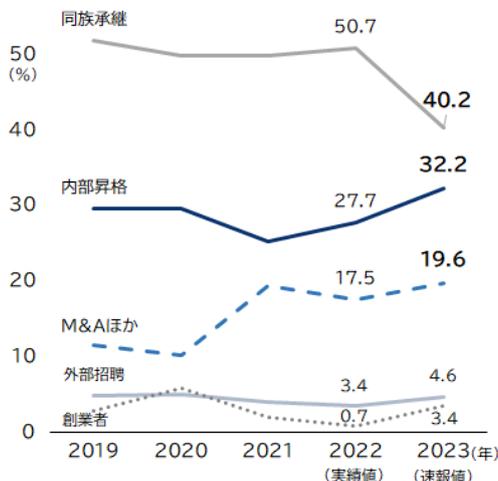
2.2023年の事業承継動向

就任経緯別：「同族承継」が40.2%でトップも前年からは低下

2019年以降の過去5年間で行われた事業承継のうち、前経営者との関係性（就任経緯別）をみると、23年（速報値）の事業承継は身内の登用など「同族承継」が40.2%でトップを保ったが前年からは10.5pt低下した。続いて血縁関係によらない役員・社員を登用した「内部昇格」によるものが32.2%で前年から4.5pt上昇した。事業承継の手法としては親族間承継が依然として主役となっているが、徐々に「脱ファミリー」の動きも加速している。

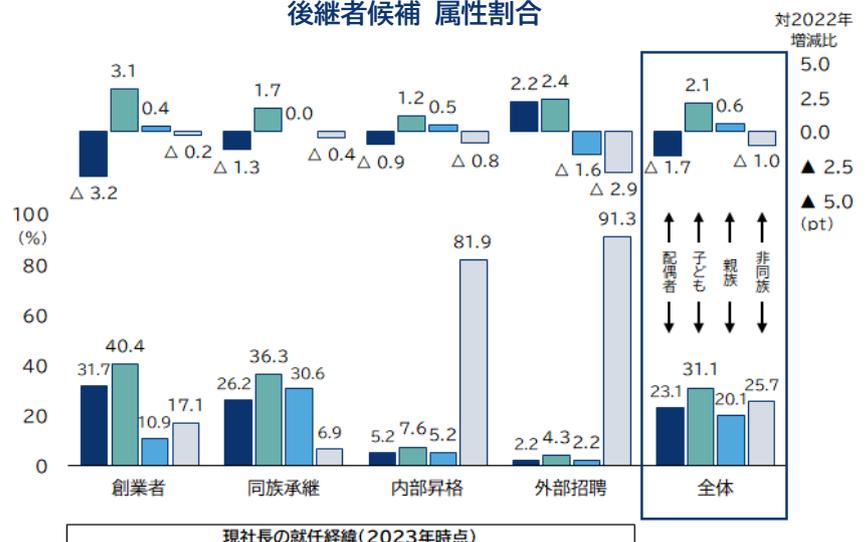
このほか、買収や出向を中心にした「M&Aほか」（19.6%）、社外の第三者を代表として迎える「外部招聘」（4.6%）など、親族外承継の占める割合も上昇した。

就任経緯別 推移



[注1] 2021年までの数値は、過去調査時の最新データ
[注2] [M&Aほか]は、買収・出向・分社化の合計

後継者候補 属性割合



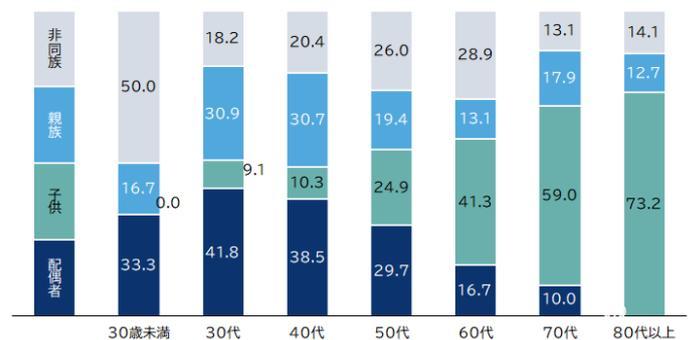
後継者候補：「子ども」と「親族」の割合が上昇 「非同族」承継は約 4 分の 1

後継候補が判明した約 2000 社の後継者属性をみると、最も多いのは「子ども」の 31.1%で、前年を 2.1pt 上回り、2022 年調査に続きトップとなった。「配偶者」(23.1%)、「親族」(20.1%)と合わせて引き続き 4 分の 3 に近い割合で身内への事業承継を予定している。

現在の社長が「内部昇格」や「外部招聘」によって就任した企業では、後継候補を「非同族」とした割合が 8 割超と高く、特に外部招聘では非同族の割合が 9 割を占めるなど、社外の第三者を経営に招き入れる傾向が強まっている。

「創業者」と「同族承継」企業では、いわゆる身内を後継候補とする割合が総じて高いものの、「創業者」では第三者となる「非同族」に定める割合も少なからずあり、内部昇格を実施しようとする動きも窺える。

(参考) 年代別後継者候補 属性



3. 今後の見通し

後継者の「育成」で躓くケースも発生 今後は「承継後の経営サポート」が焦点に

三重県では、三重県産業支援センターが事務局となり、県、商工団体、金融機関、士業等専門家等が連携して三重県事業承継ネットワークを組成し、官民一体となった支援を行っている。コロナ禍前からの積み重ねによって、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が、後継者問題の解消に役割を果たしている。また、中京ならびに近畿経済に接した県の地域上の特性に加え、大手製造業などを頂点とした商流が形成され、取引先が固定化した企業では承継がスムーズに実施されているケースも目立つ。

一方、三重県内企業の社長平均年齢は 60 歳にせまり、多くが事業承継の適齢期を迎えている。また、帝国データバンクが全国で集計している『後継者難倒産』は 2023 年 1-10 月で 463 件発生した。10 カ月累計としては 2 年連続で 400 件を超え、年間でも集計開始以後で過去最多を更新するとみられる。また県内企業でも倒産には至らずとも、廃業に至るケースが散見される。

「後継者問題への啓蒙」による、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、そもそも「事業承継は目的では無く、持続的な企業経営を行うための手段」である。特に中小企業では、経営者が持つ目に見えないノウハウや様々な事業の特色など『知的資産』を含めてバトンタッチしていける「本質的な事業承継」を進めるのが不可欠と言える。それぞれの承継ステージや課題感に合ったフォローやサポート体制の充実も求められよう。