

富山県内企業の 「後継者不在率」59.1% 全国で 10 番目の高さ

新任社長、「同族承継」がトップ
「M&A」が再浮上

富山県・「後継者不在率」動向調査(2025 年)



本件照会先

西浦 康(支店長)
帝国データバンク
富山支店
076-432-8110

発表日

2025/12/09

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。

SUMMARY

富山県内企業の 2025 年における後継者不在率は 59.1% で、前年から 0.9 ポイント上昇し、5 年ぶりに悪化した。社長の年代別では、30 代が 94.4% と最も高く、50 代は 72.5%、80 代以上は 34.7%。業種別で最も高いのは建設業の 65.7%。事業承継における「同族承継」が 3 年連続上昇してトップ、「M&Aほか」が「内部昇格」を抑えて再浮上。

株式会社帝国データバンク富山支店では、信用調査報告書ファイル「CCR」(200 万社収録)など自社データベースを基に、2023 年 10 月-2025 年 10 月の期間を対象に、事業承継の実態について分析可能な県内 2,576 社(全業種)における後継者の決定状況と事業承継について分析を行った。

同様の調査は 2024 年 11 月に続き通算 12 回目。

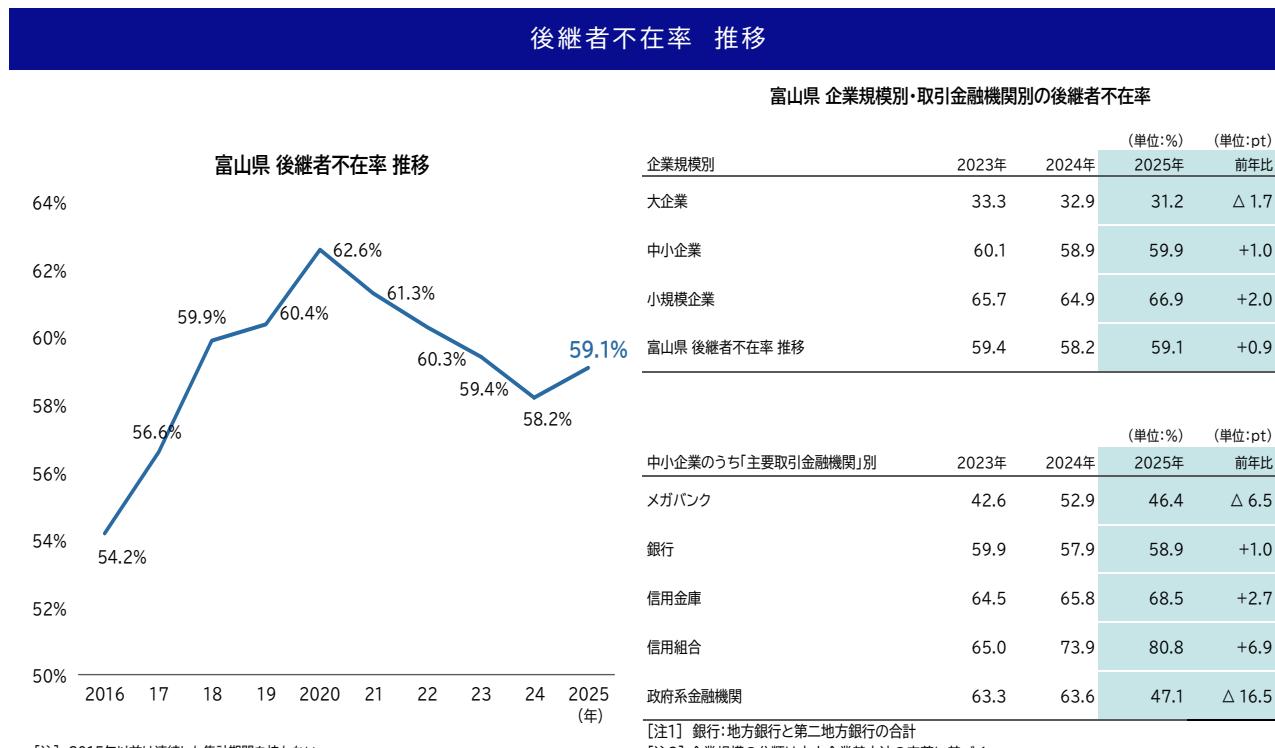
富山県内企業の後継者不在率の動向

2025年の後継者不在率は59.1% 5年ぶりに悪化

富山県内企業の全業種約2,576社を対象とした2025年の後継者動向を調査した結果、後継者が「いない」、または「未定」の企業は1,522社となり、後継者不在率は59.1%となった。全国では50.1%(前年52.1%)に改善するなど日本企業の後継者問題は全体的に改善が続く一方、富山県内企業では前年から0.9ポイント(pt)上昇し、5年ぶりに前年を上回る結果となった。なお、2011年以降の調査では7番目の高さであった。

企業規模によっては後継者対策が進まず、依然として高い後継者不在率で推移した。中小企業基本法に基づく企業規模別でみると、「大企業」では31.2%にとどまった一方で、「中小企業」では59.9%、中小企業のうち「小規模企業」では県全体の平均を大きく上回る66.9%となった。2024年調査からの改善幅でも、「大企業」では1.7pt低下したのに対し、「中小企業」では1.0pt、「小規模企業」では2.0pt上昇するなど、小規模企業ほど後継者対策が進んでいない実態が判明した。

中小企業の後継者不在率を、企業の「主要取引金融機関(メインバンク)」別にみると、2025年では「メガバンク」が46.4%だったほか、事業承継支援に注力する「政府系金融機関」も47.1%と、いずれも低水準で推移した。他方、「信用金庫」(68.5%)、「信用組合」(80.8%)はいずれも県平均(59.1%)を大きく上回る水準だった。事業承継の局面では、後継者が株式や事業用資産を買い取る場合が多く、資金調達を含めた承継ノウハウのほか、承継に関心の高い企業・経営人材などを紹介するネットワークなど、金融機関の果たす役割は大きい。ただ、こうした機能を十分に提供するための専門人材やノウハウが十分蓄積されていない、あるいは人員不足から「事業承継支援まで手が回らない」といった金融機関では、潜在的な事業承継ニーズを掘り起こせていない可能性もある。



年代別:「40代」で後継者不在率が大幅改善

社長年代別の後継者不在率では、「30代」が最も高く94.4%となった。「50代」(72.5%)までは県平均に比べて高く、創業直後、または経営者が壮年期で活躍する企業では、後継者を選定する必要性・緊急性が低いことも、若手～現役世代の後継者不在率が高い要因となっている。また、前年に比べると「50代」以上でいずれも後継者不在率は上昇しており、なかでも「80代以上」では前年に比べ10pt上昇し、大きく悪化した。特に、先代社長から事業を承継した若手経営者などでは、事業承継の難しさなどを実際に経験していることから「早い段階で後継候補を策定、育成する」意識が醸成されていることも、若手・現役世代の後継者不在率が低下傾向にある要因の一つとしてあげられる。他方、「60代」以上では県平均を大きく下回り、「70代以上」(34.1%)は全年代で最も低かったものの、今なお3割の企業が後継者を策定していなかった。

近時は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、現代表者による後継者選びの見直し、あるいは後継者候補だった人物の辞退や退社といったケースなどもみられる。2024年→2025年の後継者策定状況が比較可能な企業で、後継者が「不在」だった991社の動向をみると、2024年以降に代表者交代を行ったことで後継者を決めていない「承継直後」が1.7%(前年調査1.9%)に低下した一方、2024年時点では後継者候補がいたにもかかわらず2025年に後継者不在となった「計画中止・取りやめ」が2.1%(前年調査2.0%)に上昇した。

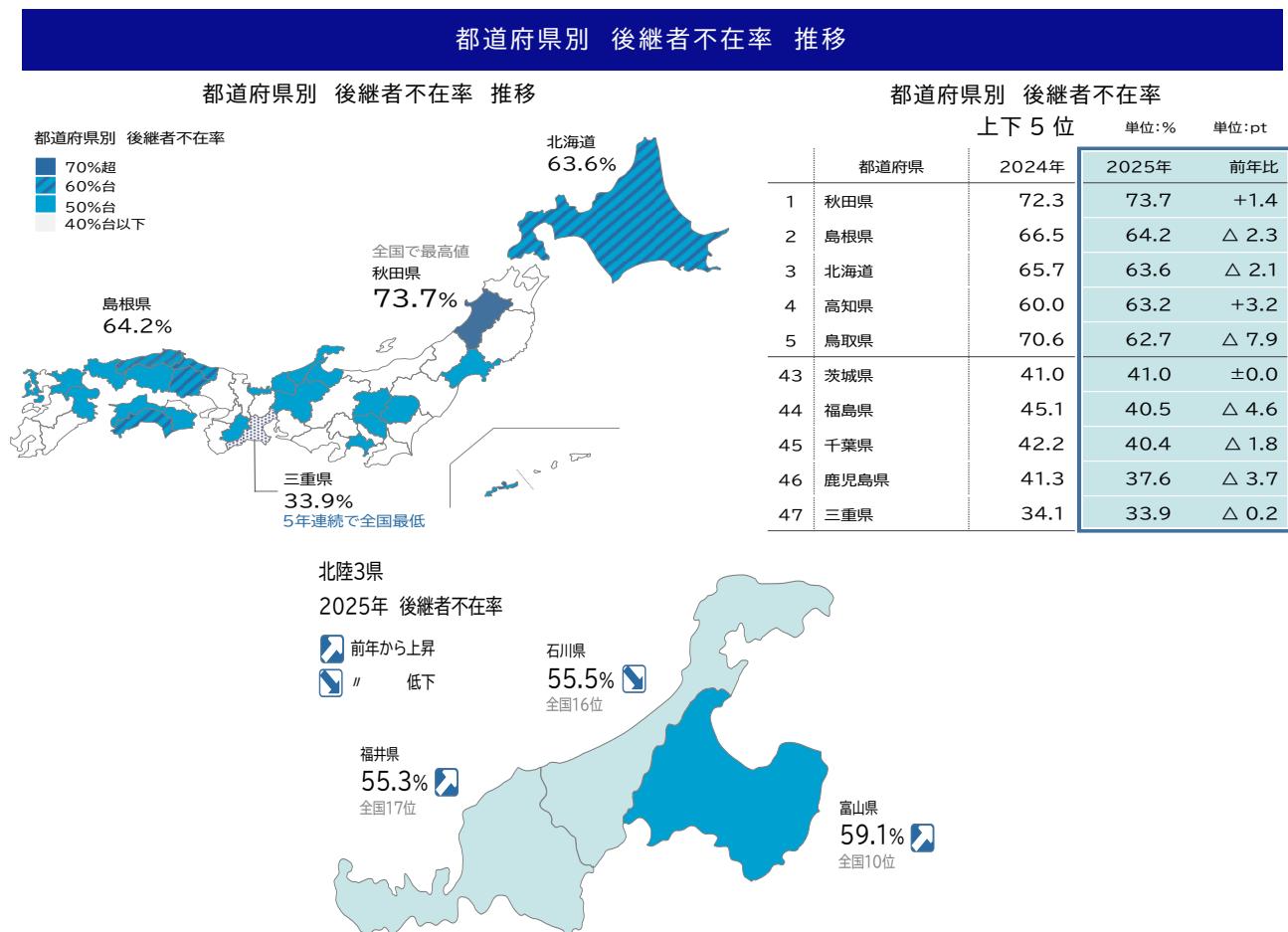
年代別にみると、「計画中止・取りやめ」の割合は30代まで0%で推移した一方、「40代」は2.3%、「50代」は1.8%、「60代」は2.8%、「70代」は1.3%となり、「80代以上」では10.0%と全年代で最高となった。事業承継が中断・頓挫した要因は多岐にわたるもの、高齢での事業承継では中断・白紙といったリスクがより高まる傾向にある。



都道府県別：北陸3県では富山県 10 番目、石川県 16 番目、福井県 17 番目の高さ

都道府県別で最も後継者不在率が低いのは「三重県」で 33.9% だった。2021 年以降、5 年連続で全国最低水準となった。「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、経営や商圈が比較的安定している企業も多い」などの理由から、同族内で経営を引き継ぎやすい環境が整っていることなどが背景にある。同県では 2018 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たものの、その後の改善幅は鈍化傾向で推移している。この他、不在率が全国平均(50.1%)を下回る都道府県は 24 に上った。

後継者不在率が全国で最も高いのは「秋田県」で、全国平均を大幅に上回る 73.7% だった。同県が全国で最高となるのは 2024 年に続き 2 回目で、全都道府県で唯一不在率が 70% を超えた。秋田県では 2023 年以降、全国で唯一後継者不在率が 3 年連続で上昇した。前年から不在率が上昇したのは秋田県のほか「佐賀県」(46.3%、+3.8pt)、「高知県」(63.2%、+3.2pt)など 13 県だった。後継者不在率の高い地域や、上昇傾向が続く地域では、総じて同族経営の企業が多く、親族以外の第三者に経営権を移譲することへの抵抗感が依然として根強いケースも少なくない。また、後継者候補となる若年層が都市部へ流出するなど経営人材の不足が深刻化しており、人口減少や高齢化など地域経済の活性化に課題を抱える地域などで影響が大きいとみられる。なお、2011-2020 年の調査まで一貫して全国で不在率トップだった「沖縄県」(61.0%) は緩やかな低下が続き、全国で上位 6 番目となった。



業種別：建設業が 6 年連続して最も高い

業種別では、「建設業」(65.7%)が前年から 1.7pt 低下したものの、6 年連続して不在率が最も高かった。次いで「小売業」(64.3%)、「不動産業」(60.3%)が 60% 台で続いた。

最も低いのは「製造業」(52.4%)であったが、不在率上位の「建設業」と「小売業」以外は前年比上昇する傾向がみられた。

業種別 後継者不在率 推移

富山県 業種別 後継者不在率推移(2024年調査時点)

業種別	2023年	2024年	(単位:%)	
			2025年	前年比
建設業	67.4	67.4	65.7	△ 1.7
製造業	52.0	50.9	52.4	+1.5
卸売業	58.0	57.7	58.4	+0.7
小売業	62.4	64.6	64.3	△ 0.3
運輸・通信業	54.3	51.5	54.7	+3.2
サービス業	63.7	57.2	59.9	+2.7
不動産業	58.9	56.3	60.3	+4.0
その他	47.9	49.1	59.3	+10.2

2025 年の事業承継動向

「同族承継」が 3 年連続上昇してトップ

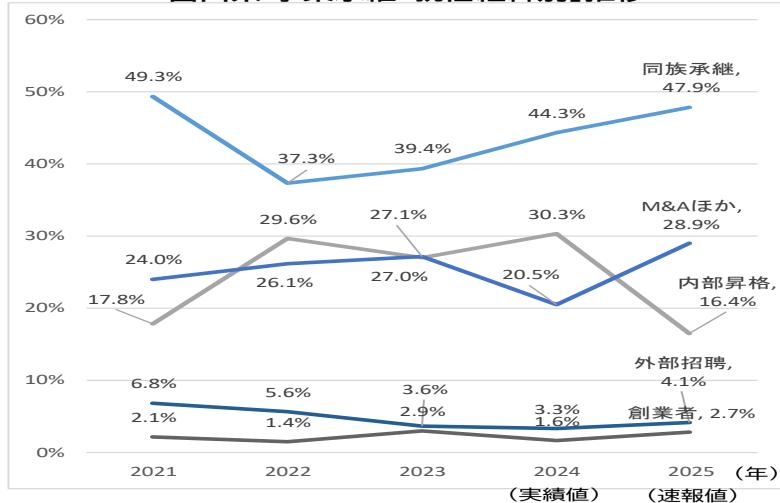
「M&Aほか」が「内部昇格」を抑えて再浮上

2025年に代表者交代が行われた企業のうち、前代表者との関係性(就任経緯別)をみると、2025 年(速報値)の事業承継は、「同族承継」が 47.9%で最も高く、3 年連続上昇した。以下、買収や出向を中心とした「M&Aほか」(28.9%)、血縁関係によらない役員・社員を登用した「内部昇格」(16.4%)、社外の第三者を代表として迎える「外部招聘」(4.1%)など、外部から経営トップを迎える事業承継が続いた。

2024 年の実績では、「同族承継」に「内部昇格」が迫っていたものの、再び「M&Aほか」が「内部昇格」を抑えて再浮上した。なお、全国では、「内部昇格」(36.1%)が「同族承継」(32.3%)を抑えてトップになるなど、これまで最も多かった親族間の承継から社内外の第三者へ経営権を移譲する「脱ファミリー」の動きが加速している。

新任社長 就任経緯別 推移

富山県 事業承継「就任経緯別」推移



【注1】2022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

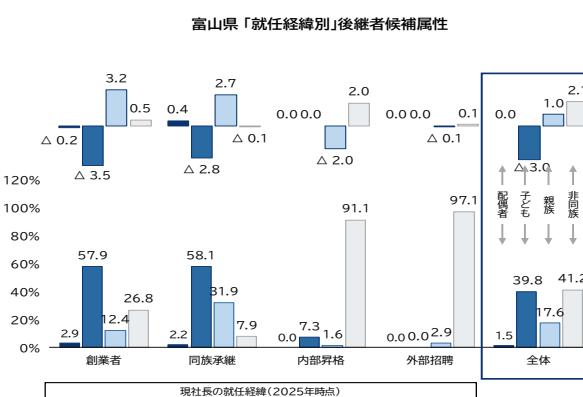
後継者候補属性：「非同族」が初の40%超え 「親族」が増加

2025年時点で後継者候補が分析可能な富山県内企業の後継者属性をみると、最も多いのは「非同族」の41.2%で、前年を2.1pt上回った。次いで前年トップの「子ども」が前年から3.0pt低下して39.8%となり、「非同族」が「子ども」を上回る結果となった。ほか、同族承継では「親族」(17.6%)が前年を1.0pt上回った。長男や娘、娘婿など、家族間での事業承継は消極的な傾向が続く一方で、従兄妹や叔父・叔母などへの親族承継では上昇が続くななど、同じ親族承継でも傾向が分かれた。

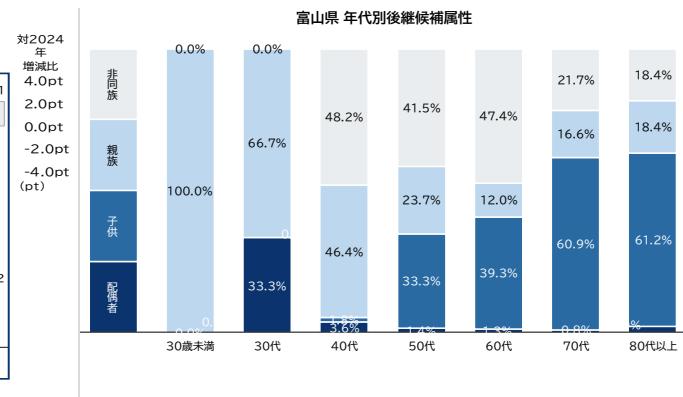
現代表者の就任経緯別にみると、「外部招聘」によって現代表者が就任した企業では、後継者候補を「非同族」とする割合が9割に達した。「内部昇格」でも、非同族を後継者候補に据える傾向に変化はなかった。後継者候補で「非同族」以外の割合が大きいのは、現代表者が「創業者」と「同族承継」の企業のみだった。現社長の年代別後継候補属性では、「70代」以上は「子供」が後継者となる割合が6割に達する一方、非同族の割合は40代で48.2%、50代で41.5%、60代で47.4%となるなど、脱ファミリーの動きが着実に進んでいる様子が窺える。

就任経緯別 後継者候補

富山県「就任経緯別」後継者候補属性



富山県 年代別後継候補属性



後継者問題 事業を「続ける」「置む」の判断が分岐点に

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への啓蒙活動や支援が中小企業にも浸透・波及し、後継者問題に対する代表者側の関心の高まりや意識改革は着実に進むなど、後継者問題への取り組みは一定の成果をあげている。また、事業承継・引継ぎ支援センターや金融機関など各種の支援機関による相談窓口の広がり、事業承継税制の活用など、承継を促進する仕組みが整備されたほか、外部人材の招聘においても、働きながら事業継承を目指す「副業・兼業」の広がり、セカンドキャリアとしての事業承継など、従前に比べて経営人材の獲得ハードルが低下したことを背景に、経営者が早期に承継計画を立てやすくなつたことも要因として大きい。

こうしたなか、富山県内企業の 2025 年の後継者不在率は 59.1%となり、特定の年代や業種で不在率が上昇する傾向にあるなど一部で偏りがみられ、5 年ぶりに悪化する結果となった。当代限りでの「店じまい」を決断した高齢の経営者など「そもそも事業承継を望まない」層は多く、後継者不在率の押し上げ要因となっている。また、創業者や親族間で事業を代々引き継いできたファミリー経営の企業では、当初は子息への事業承継を模索していたものの、事業をさらに続けるためには老朽化した設備の更新などが必要で、現状の経営環境では新たな借入金を返済できるだけの収益力がなく、「負担をかけたくない」といった理由から事業承継計画を白紙にする、あるいは一時見合わせるといったケースもある。

今後は株式や経営資産の引き継ぎ、取引先や金融機関との調整など、経営全般の具体的な承継ステージにおける支援の在り方が重要性を帯びてくる。現代表者が後継者候補を一旦は選定したものの、その後白紙化するケースが 2025 年調査にも一定割合で発生した。現代表者が能力面や素質面などから後継者への経営引き継ぎに消極的、または後継者候補と目した人材から事業承継を断られるなど、事業承継に携わる当事者の間で「認識の差＝ミスマッチ」に端を発した、いわゆる「あきらめ」防止が課題となる。特に、現代表が 70 代以上と高齢の場合は、事業承継計画が何らかの形でトラブルに見舞われた際に「中止・取りやめ」となるリスクが高くなりやすい点は、承継当事者および支援機関において留意する必要があろう。

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黒字でも廃業を選択する企業が多い。上場企業の社長や3代目、4代目の同族承継した社長は就任と同時に次の承継を考える。これらの経営者は事業承継ありきで、就任と同時に承継までのスケジュールを逆算して考えるようだ。一方で、たたき上げの創業社長は70歳、80歳になっても今と変わらずエネルギーにまだまだやれると考えるため、なかなか承継について考える経営者は少ない。相手が決まって半年からずにまとまる話がある一方、探し始めてから10年もの間見つからない企業もある。中継ぎとして社内育成する場合でも10年～20年先を見据えて取り組む必要がある場合もある。事業承継には思った以上に時間と体力がいる。いつまでに、何をしておくのかなど、自身のゴールを定め、逆算したスケジュールを立てて実践することが大切なことがある。

都道府県別 後継者不在率

単位:% 単位:pt

都道府県	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年	前年比
北海道	71.0	68.1	66.5	65.7	63.6	△ 2.1
青森県	59.8	59.9	61.2	57.7	47.3	△ 10.4
岩手県	65.4	61.2	57.9	54.6	50.0	△ 4.6
宮城県	60.7	60.3	59.2	55.9	56.2	+0.3
秋田県	69.9	69.9	70.0	72.3	73.7	+1.4
山形県	56.5	50.0	46.6	44.3	42.5	△ 1.8
福島県	54.2	44.7	46.1	45.1	40.5	△ 4.6
茨城県	45.5	42.7	42.1	41.0	41.0	±0.0
栃木県	59.4	58.0	56.3	55.1	52.0	△ 3.1
群馬県	62.3	58.0	53.9	51.8	50.4	△ 1.4
埼玉県	64.1	61.9	58.4	55.8	54.0	△ 1.8
千葉県	58.8	51.8	43.9	42.2	40.4	△ 1.8
東京都	61.6	57.7	53.9	51.1	47.9	△ 3.2
神奈川県	70.4	66.2	63.6	60.5	55.8	△ 4.7
新潟県	55.8	53.5	47.2	46.6	46.1	△ 0.5
富山県	61.3	60.3	59.4	58.2	59.1	+0.9
石川県	56.2	57.9	58.5	56.0	55.5	△ 0.5
福井県	54.3	52.8	52.7	53.5	55.3	+1.8
山梨県	56.0	47.6	48.7	50.2	47.5	△ 2.7
長野県	61.8	59.4	54.1	51.9	49.6	△ 2.3
岐阜県	64.8	62.9	60.7	58.1	56.4	△ 1.7
静岡県	57.5	53.6	51.9	50.3	48.0	△ 2.3
愛知県	63.5	58.4	52.5	50.1	48.6	△ 1.5
三重県	35.8	29.4	30.2	34.1	33.9	△ 0.2
滋賀県	64.3	57.7	52.9	45.9	43.8	△ 2.1
京都府	62.9	50.8	44.2	44.2	44.8	+0.6
大阪府	63.9	55.4	48.9	47.1	46.8	△ 0.3
兵庫県	57.9	51.2	48.0	48.4	47.2	△ 1.2
奈良県	54.4	49.9	51.2	49.4	50.0	+0.6
和歌山県	47.5	46.2	43.0	43.5	45.3	+1.8
鳥取県	74.9	71.5	71.5	70.6	62.7	△ 7.9
島根県	72.4	75.1	69.2	66.5	64.2	△ 2.3
岡山県	63.4	60.5	57.3	57.6	60.1	+2.5
広島県	64.4	59.0	56.6	57.6	57.9	+0.3
山口県	71.0	65.3	60.3	56.4	53.4	△ 3.0
徳島県	56.7	61.6	61.8	60.2	53.0	△ 7.2
香川県	47.9	49.0	49.3	48.7	47.5	△ 1.2
愛媛県	62.4	62.1	62.5	61.4	59.2	△ 2.2
高知県	57.9	57.5	57.3	60.0	63.2	+3.2
福岡県	64.1	60.2	57.9	54.1	50.8	△ 3.3
佐賀県	50.7	46.8	43.1	42.5	46.3	+3.8
長崎県	62.1	59.9	59.6	59.0	59.2	+0.2
熊本県	50.0	49.5	47.9	46.5	45.7	△ 0.8
大分県	66.7	65.6	62.9	61.3	55.8	△ 5.5
宮崎県	51.0	49.3	48.1	49.2	49.9	+0.7
鹿児島県	49.4	46.4	43.8	41.3	37.6	△ 3.7
沖縄県	73.3	67.7	66.4	65.3	61.0	△ 4.3
全国	61.5	57.2	53.9	52.1	50.1	△ 2.0