TDB Business View
2026/11/24

後継者不在率は46.7%で6年連続で改善

従業員5人以下では60.5%で小規模企業に課題

静岡県・「後継者不在率」動向調査（2026年）

帝国データバンク

本件照会先

竹岸　隆浩（調査担当）
帝国データバンク
静岡支店
TEL：054-254-8301

発表日
2026/11/24

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

2026年における静岡県内企業の後継者不在率は46.7%となった。前年（2025年）から1.3ポイント（pt）低下し、6年連続で前年の水準を下回り、改善傾向が続いている。社長の年代別では、30代未満が90.0%で最も高く、50代は53.9%、80代以上でも18.7%となった。

※株式会社帝国データバンクでは、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、2024年10月-2026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約28万社（全国・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。

※抽出対象：静岡県内企業7,498社

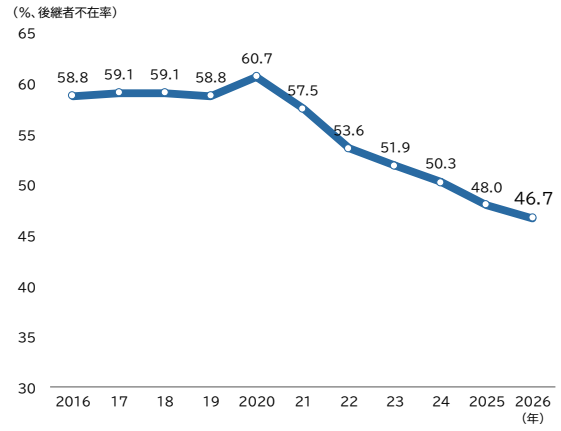
2026 年の「後継者不在率」動向、6 年連続で改善傾向を示す

静岡県内企業の全業種 7,498 社を対象とした 2026 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 3,502 社となり、後継者不在率は 46.7%となった。前年（2025 年）から 1.3 ポイント（pt）低下し、6 年連続で前年の水準を下回った。2016 年調査以降の過去 10 年間では、最高だった 2020 年に比べると 14.0pt の大幅低下となった。日本企業の後継者問題は、全体的に改善傾向が続いている。

事業承継に関する官民の相談窓口が全国に普及し、プル・プッシュ型の各種支援メニューも拡充されたことで、従前は支援対象として手が届きにくかった小規模事業者にも門戸が広がり、幅広い企業で事業承継へ備える動きが広がっている。自治体や民間の M&A仲介事業者、地域金融機関による取り組みが進み、事業承継の重要性が広く認知・浸透したことが、後継者問題の解決を大きく後押ししている。特に、これまで負のイメージが強かったファンドへの事業譲渡が経営面における現実的な選択肢となっていること、屋号やレシピだけを引き継ぐ「ミニ M&A」といった、会社単位では売却しづらいケースでも対応可能なスキームが新たに構築されたこと、地場企業や取引先企業が「受け皿」として M&A による事業承継を受け入れるケースが増えてきていることなど、「後継者不在による廃業」回避に向けた取り組みが産官民一体となって進展している点が大きい。

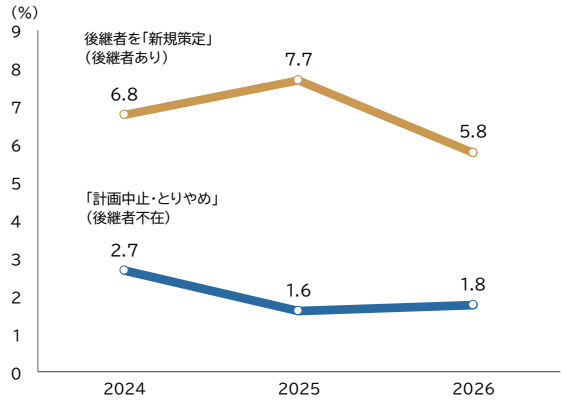
後継者不在率　推移

後継者不在率　推移



［注］2015年以前は連続した集計期間を持たない

「新規策定」「計画中止・取りやめ」割合



不在率の改善ペースは前年比微増

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定の見直し、後継者候補だった人物の辞退や退社などが該当する「計画中止・取りやめ」は、2026 年の後継者不在企業のうち 1.8%で前年より 0.2pt上昇した。近年は人材の流動化が激しく、将来的に経営の中核を担う人材が流出しやすいほか、物価高や人手不足を背景に事業の先行きに対する不透明感も強く、承継後の経営負担への懸念から後継者候補となる人物が就任を見送るケースもみられる。また、経営者保証や個人保証の負担を理由に、親族や従業員への承継が進まないケースも依然として少なくない。こうした背景から、後継者の選定に至った企業でも計画の見直しや中断を余儀なくされる事例が一定程度発生しているとみられる。

一方で、後継者がいる企業のうち、2025 年には後継者がいなかったものの、2026 年に新たに後継者を決定した「新規策定」の割合は、「後継者あり」企業のうち 5.8%で前年より 1.9pt低下した。代表者が交代した直後など、一時的に後継者が未定となるケースも含まれるものの、全体としては後継者不在から「あり」への転換ペースが鈍化している。近年は、事業承継対策に積極的な企業の多くで既に後継者選定が進む一方、業績の低迷や人材不足など構造的な課題を抱えた企業が取り残されやすい。また、「当代で事業を畳む」ことを決断した経営者もおり、後継者不在率の改善が続きながらも、そのペースが徐々に緩やかになっている要因の一つとみられる。

若手・現役世代の不在率低下が目立つ

社長年代別の後継者不在率では、「30 代未満」が最も高く 90.0%となった。「50 代」(53.9%)までは不在率が 5 割を超えている一方で、「60 代」以降の不在率は低下した。中小企業の後継者問題が本格的に叫ばれ始めた 2018 年当時、60 代の不在率が 43.1%だったことを踏まえると、近年は大きく改善した。また、現役世代の「40 代」、事業承継が視野に入る「50 代」でも、不在率は 2018 年当時から 10pt 以上低下するなど、幅広い世代で後継者問題に対する取り組みが広がっている。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。

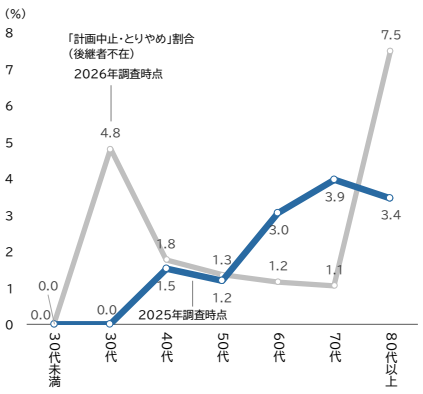
ただ、後継者不在による事業計画断念リスクが高齢層で急激に高まっており、2026 年はその傾向が一段と強まっている。「後継者不在」企業に占める「(事業承継の)計画中止・取りやめ」割合は、「80 代以上」では 7.5%に達するなど、特に上昇が目立った。

年代別　後継者不在率　推移

年代別　後継者不在率　推移

(単位:%)	2024年	2025年	2026年	前期比
30代未満	100.0	92.9	90.0	▲ 2.9
30代	86.2	85.9	84.5	▲ 1.4
40代	77.0	72.6	68.5	▲ 4.1
50代	58.9	57.0	53.9	▲ 3.1
60代	35.8	32.4	30.1	▲ 2.3
70代	24.0	27.2	26.5	▲ 0.7
80代以上	23.2	20.7	18.7	▲ 2.0
全業種平均	50.3	48.0	46.7	▲ 1.3

年代別における「後継者不在」のうち
「計画中止・取りやめ」割合



「秋田県」が唯一の不在率 70％台

都道府県別で最も後継者不在率が低いのは「鹿児島県」で 31.2％だった。鹿児島県が全国最低水準となるのは、2011 年の調査開始以降で初めて。前年に全国最低だった「三重県」（2025 年：33.9％→26 年：32.9％）は、鹿児島県に次いで 2 番目に低い水準となった。

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･25 年に続き 3 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 4 年ぶりに不在率の上昇が止まったものの、依然として 2 位の島根県（64.8％）を大きく上回っている。「高知県」（64.0％）、「北海道」（63.7％）など、不在率が 6 割を超える地域は総じて同族経営の中小企業が多く、人口減少と経営者の高齢化が全国に先行して進むケースが多い。こうした地域では M&A など第三者に経営権を委譲することへの抵抗が強く、「自分の代で畳む」ことを前提の承継の判断を先送りしている経営層が多い可能性がある。

全国 47 都道府県のうち、26 都府県で前年から低下、19 道県で前年から上昇した。上昇した都道府県の数は、全国で不在率の低下が顕著に表れた 21 年以降で最多だった。後継者不在率の低下傾向は継続しているものの、その改善ペースには地域差がみられ始めており、一部地域では低下局面が終盤に差し掛かっている兆しもみられる。

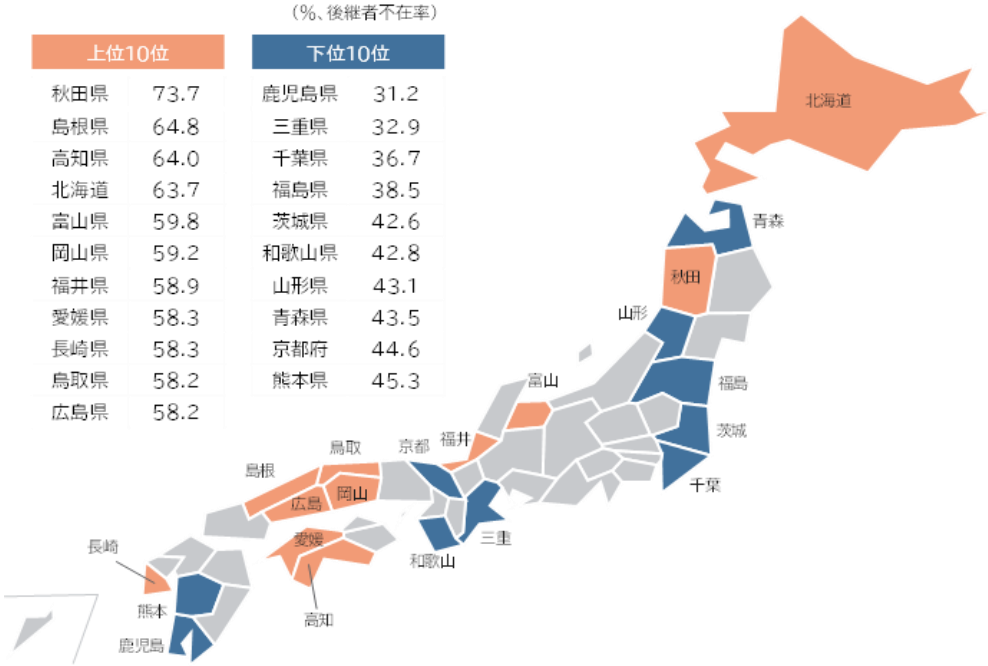
なお、「静岡県」については、後継者不在率が 46.7％で 15 番目に低くなった。

都道府県別　後継者不在率　推移

都道府県別　後継者不在率上位･下位 10 位

（%、後継者不在率）

上位10位		下位10位	
秋田県	73.7	鹿児島県	31.2
島根県	64.8	三重県	32.9
高知県	64.0	千葉県	36.7
北海道	63.7	福島県	38.5
富山県	59.8	茨城県	42.6
岡山県	59.2	和歌山県	42.8
福井県	58.9	山形県	43.1
愛媛県	58.3	青森県	43.5
長崎県	58.3	京都府	44.6
鳥取県	58.2	熊本県	45.3
広島県	58.2		



「サービス業」以外は前年を下回る

業種別では、「サービス業」以外の業種は前年を下回った。前年同様「建設業」（56.6％）で最も高くなったが、過去最も高かった 2020 年（70.4％）に比べて 13.8pt 低下、前年比でも 0.9pt 低下するなど改善傾向が続いた。次いで、「不動産業」（55.2％）、「小売業」（53.1％）が 50％を超えた。

一方で最も低いのは、全業種の中で前年比（5.5pt低下）で最も低下した「運輸・通信業」（37.4％）となった。次いで、「その他産業」（39.0％）、「製造業」（39.8％）が 3 割台となった。

企業規模別にみると全業種平均で「小規模ほど不在率が高い」傾向が顕著にみられる。全業種平均では、従業員「5 人以下」が 60.5％だったのに対し、「100 人以上」は 26.7％と、両規模間で 33.8pt の差がみられた。従業員が多く、組織化が進んだ企業では役員や管理職など後継者候補となり得る人材層が厚く、計画的な事業承継を進めやすい一方、小規模企業では代表者個人への依存度が高く、後継者候補の確保自体が難しいケースが多いことが背景にあるとみられる。

従業員数と業種別の動向をみると、従業員「5 人以下」では「サービス業」（67.1％）や「建設業」（67.0％）、小売業（66.2％）などの業種で不在率が高く、依然として 3 社に 2 社では後継者が決まっていなかった。

業種別　後継者不在率　推移

業種別　後継者不在率　推移

（単位：％）	2024年	2025年	2026年	前期比
建設業	60.7	57.5	56.6	▲ 0.9
製造業	43.8	40.7	39.8	▲ 0.9
卸売業	47.3	46.9	43.3	▲ 3.6
小売業	55.6	54.3	53.1	▲ 1.2
運輸・通信業	40.5	42.9	37.4	▲ 5.5
サービス業	50.7	47.2	48.0	+0.8
不動産業	58.7	56.0	55.2	▲ 0.8
その他産業	44.0	39.6	39.0	▲ 0.6
全業種平均	50.3	48.0	46.7	▲ 1.3

従業員規模別 × 業種別　後継者不在率

2026年　業種別×従業員数別（網掛けは各従業員数別平均より多い）

（単位：％）	5人以下	6～20人	21～50人	51～100人	100人以上
建設業	67.0	55.2	48.9	36.1	47.4
製造業	55.3	43.2	35.6	36.0	26.5
卸売業	51.8	42.0	39.4	33.7	15.0
小売業	66.2	45.0	43.2	43.9	20.7
運輸・通信業	52.2	53.8	38.1	25.0	24.2
サービス業	67.1	50.8	38.0	38.9	30.5
不動産業	54.8	63.3	50.0	40.0	33.3
その他産業	46.3	39.5	31.6	44.4	9.1
全業種平均	60.5	48.0	39.6	35.7	26.7

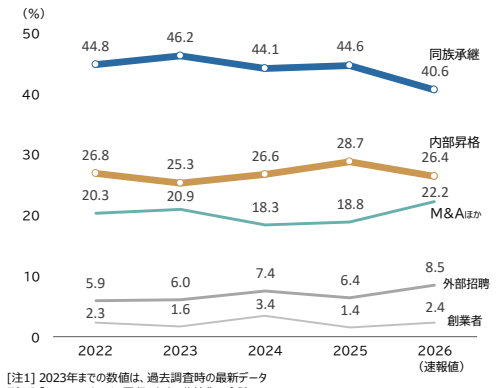
2026 年の事業承継動向、同族承継が前年比減少

2026 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、2026 年（速報値）の事業承継は、前年より 4.0pt低下したものの引き続き親族内承継など血縁関係による「同族承継」（40.6％）が最も高くなった。次いで、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 26.4％となった。以下、買収や出向を中心にした「M＆Aほか」（22.2％）、社外の第三者を代表として迎える「外部招聘」（8.5％）など、外部から経営トップを迎え入れる事業承継が続いた。

2025 年の実績では、「同族承継」が 44.6％を占め最も高かった。次いで「内部昇格」（28.7％）が続き、同族承継との差は 15.9pt 差と、2 年連続で縮まった。また、「M&A ほか」は 2025 年実績で 18.8％となり、2024 年実績を 0.5pt 上回った。

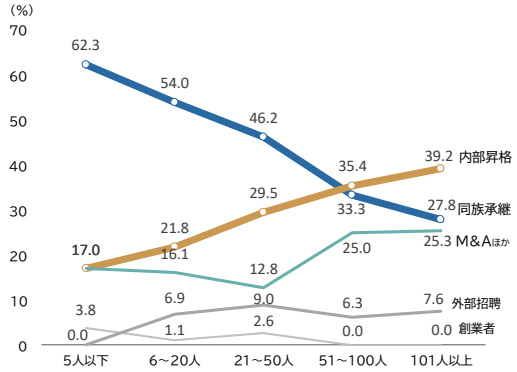
新任社長　就任経緯別　推移

就任経緯別　推移



[注1] 2023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

従業員規模別 × 就任経緯別　割合



[注] 従業員数の区分は「正社員」の雇用数に基づく

後継者問題は中堅企業から小規模家族経営へ

2025 年実績における事業承継を従業員規模別にみると、従業員「5 人以下」の企業では「内部昇格」による事業承継が 17.0%にとどまる一方、「101 人以上」では 39.2%を占めた。従業員数が少ない企業ほど後継者候補となる役員・幹部人材の層が薄く、内部昇格による事業承継には構造的な限界があることがうかがえる。内部昇格や M&A による第三者承継が浸透した結果、現在はそれらの手法を活用しやすい企業の承継が一定程度進んだ。

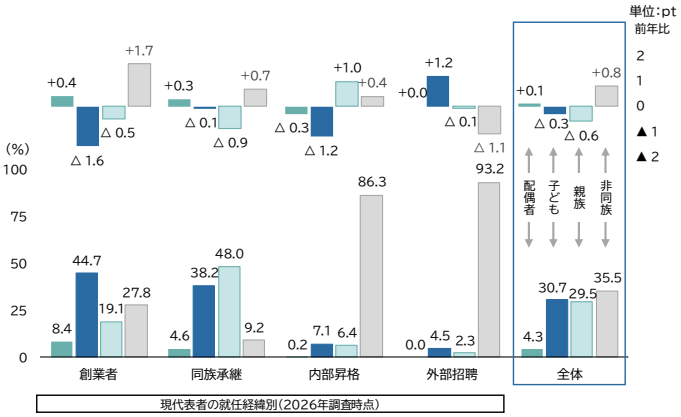
なお、「M&A ほか」による事業承継は有力な選択肢として定着し、「51~100 人」(25.0%)、「101 人以上」(25.3%)で 4 社に 1 社の割合となった。

後継者候補属性：親族・子ども承継が減少、非同族が受け皿に

2026 年時点で後継者候補が分析可能な後継者属性をみると、最も多いのは「非同族」の 35.5%で、前年を 0.8pt 上回った。同族承継では「子ども」(30.7%)、「親族」(29.5%)がともに前年から低下した一方で、「配偶者」(4.3%)は前年から上昇した。

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 割を超えた。「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。

就任経緯別　後継者候補



「後継者難」倒産の現状

「後継者不在」から「承継の時間切れ」が鮮明

2026 年 1-10 月に発生した、後継者がいないことで事業継続が困難になった全国の「後継者難倒産」（負債 1000 万円以上、法的整理）は 495 件となった。10 カ月累計で前年（1-12 月：503 件）に迫るほか、過去最多だった 2023 年・564 件を約 7%上回る水準で、後継者不在率は改善傾向が続いているなか、年間では過去最多を大幅に更新するとみられる。

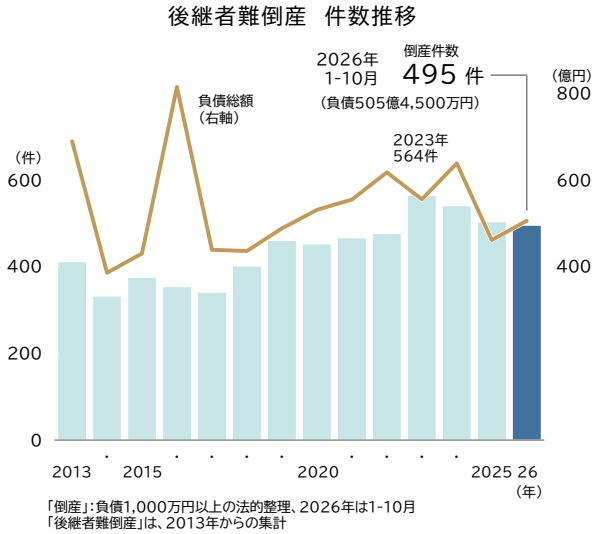
近年は、後継者難で倒産した企業の多くが「代表者の病気・死亡」を主因としている。2025 年の後継者難倒産 503 件のうち、代表者の病気または死亡によって事業継続が困難となったケースは 227 件と、全体の 45.1%を占めた。2026 年 1-10 月も 246 件、構成比 49.7%となり、後継者難倒産の約半数が経営者の健康問題に起因する状況が続いている。

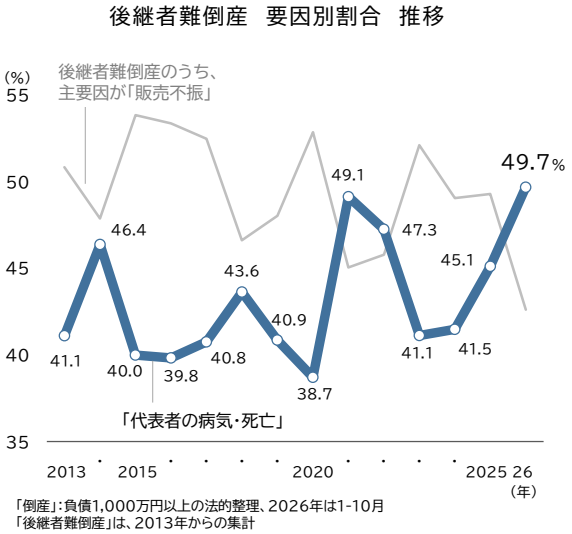
団塊世代が全員 75 歳以上となる「2025 年問題」を迎えるなか、代表者が 70 代の全国企業では依然として約 3 割が後継者不在の状態にある。一般に事業承継には後継者の選定・育成や権限移譲、株式承継などを含めて 5～10 年程度を要するとされるため、70 代に入ってから承継準備を開始した場合には、代表者の病気や死亡によって計画そのものが頓挫するリスクが高まる。

また、後継者候補を選定していても、実際の承継手続きや経営権の移譲が完了する前に代表者が健康上の理由で経営から離脱し、結果として事業継続が困難となるケースも少なくない。特に、代表者個人の営業力や信用、人脈に事業運営の依存する小規模企業では、経営者が突然活動できなくなった場合の影響が大きく、代表者の健康問題が事業停止リスクに直結しやすい。後継者不在率は改善傾向が続いているものの、後継者難倒産に占める「病気・死亡」の割合はむしろ上昇しており、足元では後継者問題の課題が「後継者がいない」ことから、「承継準備が間に合わない」ことへ重心を移しつつある。

全国の後継者不在率は初めて 50%を下回ったものの、今後は代表者の高齢化が一層進むなかで、「誰に継がせるか」だけでなく、「いつ承継を完了させるか」が重要な経営課題となっている。後継者不在企業に加え、後継者候補はいるものの承継準備が十分進んでいない企業でも、後継者難倒産が発生する可能性が高い状況が続くとみられる。

後継者難倒産　件数推移





静岡県・「後継者不在率」動向調査（2026 年）

今後の見通し、事業承継は「最も難しい層」が残る時代に

2026 年の静岡県における後継者不在率は 46.7%となり、前年から 1.3pt低下した。官民一体で推進してきた事業承継支援や啓発活動が浸透し、経営者の意識改革が進んだことに加え、事業承継・引継ぎ支援センターや金融機関などによる相談体制の整備、事業承継税制の活用促進など、承継を支える環境整備が進展したことが背景にある。近年は地域金融機関や専門支援機関によるマッチング機能の強化に加え、M&A が後継者不在企業における有力な事業承継手段として定着しつつあり、従来であれば廃業を選択していた小規模企業でも、第三者への事業譲渡によって事業や雇用の継続を図る選択肢が広がったことが、後継者不在率の低下を後押しした。

一方で、近年の改善は、比較的後継者を選定しやすい企業を中心に進んできた側面も大きい。従業員数が多く組織化が進んだ企業では内部昇格や人材登用による承継が進展した一方、小規模企業では後継者候補そのものを確保できないケースが依然として多い。また、需要縮小や物価高による採算悪化、設備老朽化への対応負担などを背景に、事業承継を検討しても引き受け手が見つからず、経営者の高齢化による体力的な問題や、老朽化による設備故障などから事業を断念せざるを得ないケースにも直面しやすくなっている。

特に、長年にわたり親族間で事業を引き継いできた企業では、子息への承継を検討していたものの、設備更新や事業再構築に必要な投資負担を考慮し、「後継者に負担を背負わせたくない」として事業承継計画そのものを見直す例もみられる。地方を中心に「後継者がいれば承継する」のではなく、「そもそも事業を終える」という判断を行う高齢経営者も多い。

今後は「後継者を決めて事業を続ける企業」と「後継者を決めずに事業を畳む企業」の二極化が進む可能性がある。こうした状況下において、後継者不在率は今後も緩やかな改善が続くとみられるものの、これまでのような大幅な低下ペースは期待しにくいものとみられる。

各種統計データ

都道府県別　後継者不在率（2025→26 年）

		後継者不在率		対前年比	
順位	都道府県	2025年	2026年	2025年	2026年
4	北海道	63.6	63.7	△ 2.1	+0.1
40	青森県	47.3	43.5	△ 10.4	△ 3.8
21	岩手県	50.0	50.9	△ 4.6	+0.9
14	宮城県	56.2	56.1	+0.3	△ 0.1
1	秋田県	73.7	73.7	+1.4	±0.0
41	山形県	42.5	43.1	△ 1.8	+0.6
44	福島県	40.5	38.5	△ 4.6	△ 2.0
43	茨城県	41.0	42.6	±0.0	+1.6
25	栃木県	52.0	50.0	△ 3.1	△ 2.0
20	群馬県	50.4	51.4	△ 1.4	+1.0
17	埼玉県	54.0	54.2	△ 1.8	+0.2
45	千葉県	40.4	36.7	△ 1.8	△ 3.7
37	東京都	47.9	45.4	△ 3.2	△ 2.5
18	神奈川県	55.8	53.4	△ 4.7	△ 2.4
27	新潟県	46.1	48.3	△ 0.5	+2.2
5	富山県	59.1	59.8	+0.9	+0.7
15	石川県	55.5	56.0	△ 0.5	+0.5
7	福井県	55.3	58.9	+1.8	+3.6
31	山梨県	47.5	47.5	△ 2.7	±0.0
26	長野県	49.6	48.4	△ 2.3	△ 1.2
13	岐阜県	56.4	56.9	△ 1.7	+0.5
33	静岡県	48.0	46.7	△ 2.3	△ 1.3
29	愛知県	48.6	47.8	△ 1.5	△ 0.8
46	三重県	33.9	32.9	△ 0.2	△ 1.0
32	滋賀県	43.8	47.2	△ 2.1	+3.4
39	京都府	44.8	44.6	+0.6	△ 0.2
34	大阪府	46.8	46.6	△ 0.3	△ 0.2
35	兵庫県	47.2	46.1	△ 1.2	△ 1.1
23	奈良県	50.0	50.1	+0.6	+0.1
42	和歌山県	45.3	42.8	+1.8	△ 2.5
10	鳥取県	62.7	58.2	△ 7.9	△ 4.5
2	島根県	64.2	64.8	△ 2.3	+0.6
6	岡山県	60.1	59.2	+2.5	△ 0.9
10	広島県	57.9	58.2	+0.3	+0.3
19	山口県	53.4	52.2	△ 3.0	△ 1.2
27	徳島県	53.0	48.3	△ 7.2	△ 4.7
36	香川県	47.5	45.9	△ 1.2	△ 1.6
8	愛媛県	59.2	58.3	△ 2.2	△ 0.9
3	高知県	63.2	64.0	+3.2	+0.8
23	福岡県	50.8	50.1	△ 3.3	△ 0.7
29	佐賀県	46.3	47.8	+3.8	+1.5
8	長崎県	59.2	58.3	+0.2	△ 0.9
38	熊本県	45.7	45.3	△ 0.8	△ 0.4
12	大分県	55.8	58.0	△ 5.5	+2.2
22	宮崎県	49.9	50.5	+0.7	+0.6
47	鹿児島県	37.6	31.2	△ 3.7	△ 6.4
16	沖縄県	61.0	54.9	△ 4.3	△ 6.1