

特別企画：茨城県「後継者不在企業」動向調査

茨城県内企業の後継者不在率、全体の 50.3% ～後継者不在率が最も高い業種は「建設業」の 56.5%～

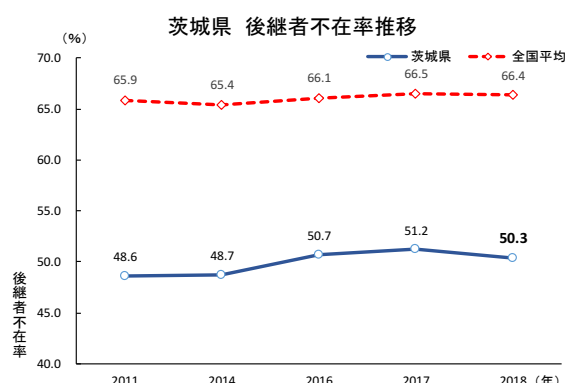
はじめに

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と見られている。経済産業省が 2017 年 10 月に公表した試算では、今後 10 年間で 70 歳を超える全国の中小企業経営者は約 245 万人と推計。同省は、2025 年頃までに約 650 万人の雇用と約 22 兆円分の GDP (国内総生産) が失われる可能性を指摘している。こうした中小企業の休廃業が相次げば地域経済の衰退や雇用喪失を招きかねないとして、国や県、地域金融機関などが中心となって事業承継への支援を強化するなど、日本企業の後継者問題は官民ともに喫緊の課題として捉えられている。

帝国データバンクは、2018 年 10 月時点の企業概要データベース「COSMOS2」(約 147 万社収録) 及び信用調査報告書ファイル(約 180 万社収録)をもとに、2016 年以降の事業承継の実態について分析可能な約 27 万 6 千社(全国・全業種)を対象に、後継者の決定状況など後継者問題と事業承継動向について調査を行った。

調査結果(要旨)

1. 2018 年における茨城県内企業の後継者不在率は 50.3%となった(全国平均 66.4%)。年代別に見ると、最も高いのは「30 代」の 77.6%で、経営者が高齢になるにつれ、後継者不在率は減少傾向にある。業種別では、「建設業」が 56.5%でトップ。「サービス業」(55.9%)、「不動産業」(53.3%)、「小売業」(50.9%)、「運輸・通信業」(50.2%)の 4 業種が 5 割を上回った



2. 4,722 社(全業種)のうち、後継候補の選定が済んでいる 2,345 社で、最も多いのは「子供」の 39.9%。また、代表就任経緯を見ると、47.0%に当たる企業が「同族承継」で、計算上国内企業の約 2 社に 1 社が同族企業となった。2016 年以降に事業承継が行われたことが判明した企業の社長就任経緯を見ると、2018 年は「同族承継」の割合が最も高い 41.9%となった

1. 後継者不在状況・概要

1.1. 年代別後継者不在率 ～「30代」が最も高く、高齢になるにつれ後継者不在率は減少傾向～

2016年以降（2016年10月～2018年10月間）の詳細な実態が判明した茨城県内4,722社（全業種）の後継者不在状況は、全体の50.3%に当たる2,377社で後継者が「不在」となった。なお、全国平均は66.4%。

社長年代別に見た後継者不在率では、最も高いのは「30代」の77.6%となり、経営者が高齢になるにつれ、後継者不在率は減少傾向となっている。

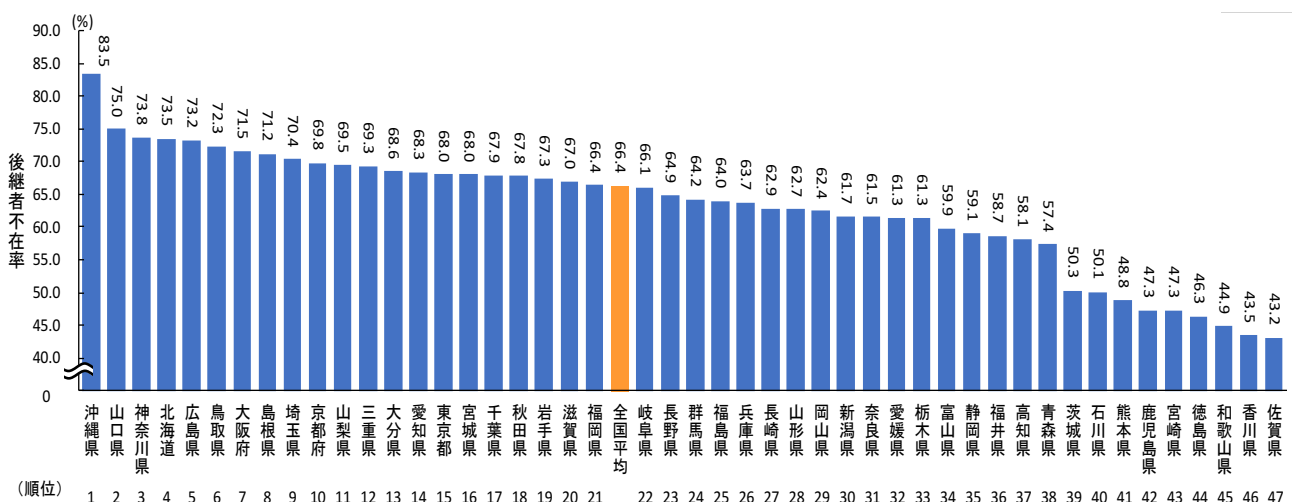
都道府県別では、「沖縄県」が全国平均を大幅に上回る83.5%で全国トップとなり、全国で唯一8割台を超えた。沖縄県はベンチャー企業をはじめとした創業年数が比較的若い企業や、沖縄県の本土復帰に伴い創業した企業

なども多く、他地域に比べ事業承継を経験した機会が比較的少ないことも背景にあると考えられる。他方、「佐賀県」は全国平均を大幅に下回る43.2%で全国最低となった。

後継者不在率 (%)

		地域別	
		茨城県	全国平均
代表者年代別	30代未満	60.0	94.1
	30代	77.6	92.7
	40代	73.7	88.2
	50代	56.6	74.8
	60代	36.7	52.3
	70代	33.6	42.0
	80代以降	15.0	33.2
全体		50.3	66.4

都道府県別 後継者不在率



1.2. 業種・企業規模別 ～ 後継者不在率が高い業種は「建設業」～

「その他」を除く7業種中、茨城県内で後継者不在率が最も高い業種は「建設業」(56.5%)であった。次いで、「サービス業」(55.9%)、「不動産業」(53.3%)、「小売業」(50.9%)、「運輸・通信業」(50.2%)の4業種が5割を上回っている。特に、「建設業」は6割近い企業が後継者問題への対応が必要となる可能性を抱えている。全国平均では「サービス業」(71.6%)が最も高く、「建設業」(71.4%)が7割を超えた。

後継者不在率に従業員数別に見ると、従業員数「5人以下」の企業は全体の60.6%が後継者不在となった。売上高規模別では「5000万円未満」で71.3%、資本金別では個人事業主を含む「1000万円未満」で62.5%の企業がそれぞれ後継者不在となっている。中・小規模企業を中心に後継者の選定を終えていない企業が多い。

従業員数別		(%)		資本金規模別		(%)	
		地域別				地域別	
		茨城県	全国平均			茨城県	全国平均
従業員数別	5人以下	60.6	75.0	資本金規模別	1000万円未満	62.5	76.9
	6～20人以下	50.5	68.2		1000～3000万円未満	49.2	66.4
	21～50人以下	43.9	62.6		3000～5000万円未満	43.1	63.4
	51～100人以下	36.8	58.2		5000万～1億円未満	31.1	59.0
	100人以上	32.0	48.4		1億円以上	35.4	47.7
全体		50.3	66.4	全体		50.3	66.4

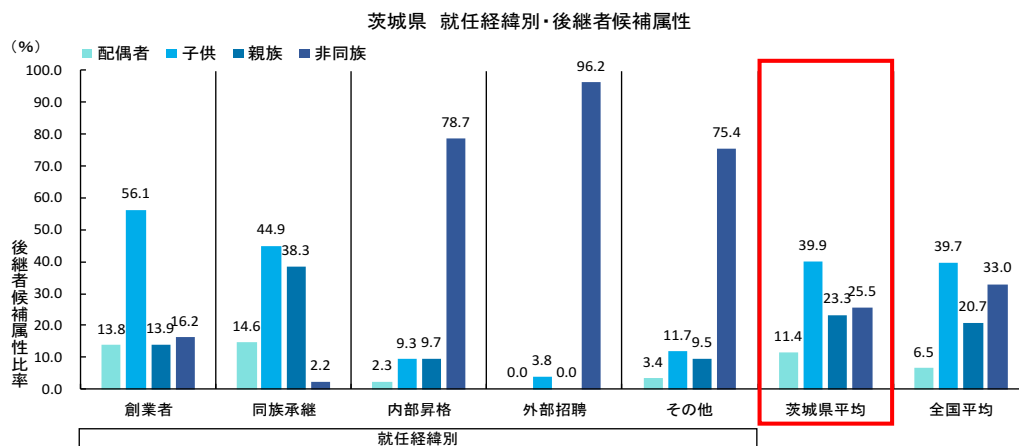
業種別		(%)		売上高規模別		(%)	
		地域別				地域別	
		茨城県	全国平均			茨城県	全国平均
業種別	建設業	56.5	71.4	売上高規模別	5000万円未満	71.3	81.4
	製造業	41.3	59.0		5000万～1億円未満	65.1	76.0
	卸売業	46.7	64.7		1～10億円未満	51.3	68.9
	小売業	50.9	67.3		10～50億円未満	37.3	59.3
	運輸・通信業	50.2	63.7		50～100億円未満	26.3	49.5
	サービス業	55.9	71.6		100～1000億円未満	11.2	40.4
	不動産業	53.3	68.9		1000億円以上	30.0	25.8
	その他	45.2	56.1				
全体		50.3	66.4	全体		50.3	66.4

2. 事業承継動向

2. 1. 就任経緯別(事業承継前)～後継者候補は「子供」が最多、全国平均を大きく上回る～

4,722社のうち、詳細な後継候補が判明している2,345社の後継者候補の属性を見ると、後継候補として茨城県で最も多いのは「子供」の39.9%となり、次いで「非同族」の25.5%となった。年代別に見ると、60代以降の社長では後継候補として「子供」を選定するケースが多い一方、50代以下の社長では「親族」や「非同族」を後継候補としている企業が多く、50代では約3社に1社(31.0%)が「非同族」を後継候補としていた。

承継を受けた社長における先代経営者との関係別(就任経緯別)に、後継者候補の属性をみると、「子供」を後継者候補とする企業が多いのは「創業者」(56.1%)、「同族承継」(44.9%)である。しかし、近年は後継者候補に従業員など社内外の第三者である「非同族」を挙げる企業の割合が全国的に増加する方向にある。同族外への承継に際しても利用可能な「事業承継税制」における対象制限の緩和など、国や自治体による政策的な事業承継の支援のほか、社内外の第三者へ事業譲渡を行う事に対する抵抗感が、従前より軟化しつつあることも影響していると思われる。



就任経緯別・後継者候補属性

		後継者候補 (%)			
		配偶者	子供	親族	非同族
年代別	30代以下	9.5	0.0	69.0	21.4
	40代	17.3	4.8	58.7	19.2
	50代	15.3	23.3	30.4	31.0
	60代	10.8	47.8	16.7	24.6
	70代	8.3	64.2	12.6	14.9
	80代以上	7.3	81.3	5.2	6.3
茨城県平均		11.4	39.9	23.3	25.5
全国平均		6.5	39.7	20.7	33.0

2. 2. 就任経緯別(事業承継後) ～「同族承継」は減少傾向、「内部昇格」「外部招聘」は伸長～

4,722社の代表就任経緯を見ると、全体の47.0%に当たる企業が「同族承継」となり、計算上茨城県内企業の約2社に1社が同族企業となった。次いで「創業者」(35.1%)、「内部昇格」(10.0%)となり、社外の第三者による事業の継承など「外部招聘」は2.3%にとどまった。

2016年以降に事業承継が判明した企業について、先代経営者との関係(就任経緯別)を見ると、2018年

は「同族承継」で引き継いだ割合が最も高く41.9%となった。しかし、2016年(55.7%)と比較すると13.8ポイント低下し、2017年からも6.6ポイント低下した。一方、「同族承継」の次に多い「内部昇格」による事業継承は20.2%となり、2016年(19.4%)から0.8ポイント上昇、社外の第三者が就任した「外部招聘」は、2018年は10.1%となり、2016年(8.5%)から1.6ポイント上昇した。

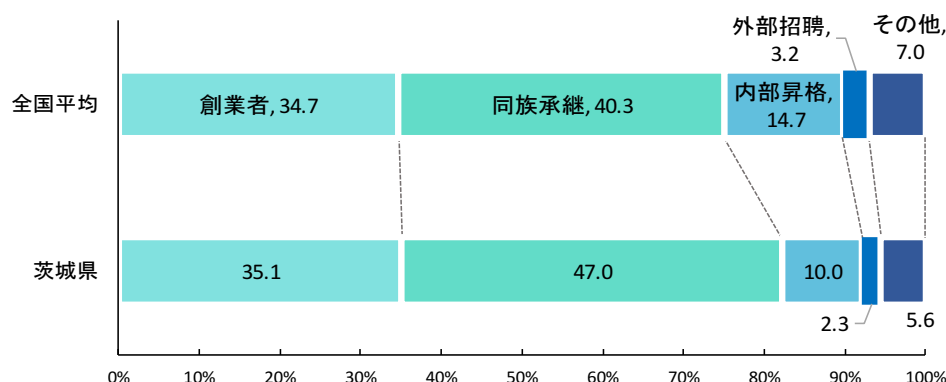
この結果、2018年に判明した事業承継は、子供や配偶者、親族間で事業を引き継ぐ「同族承継」より、親族以外の従業員などが事業を承継した「内部昇格」や「外部招聘」、「その他(買収・出向・分社化等)」の割合が上昇し、全体の半数超で親族以外出身の社長が事業承継を受けていた。

このほか、2018年は「創業者」への事業承継が6.2%を占め、2016年から3.2ポイント上昇した。創業者による事業承継は、特に70代や80代など高齢社長による事業承継が多く、一度社長職から代表権のない会長職などに退任したものの、後継候補の育成に伴うものや、経営幹部人材の不足などで、再度代表職へ復帰したケースが見られた。

事業を承継した社長の、先代経営者との関係
(就任経緯別、茨城県、2016～18年)

		年別		
		2018年	2017年	2016年
就任経緯別	創業者	6.2	4.3	3.0
	同族承継	41.9	48.5	55.7
	内部昇格	20.2	25.1	19.4
	外部招聘	10.1	9.1	8.5
	その他	21.7	13.0	13.4
合計		100.0	100.0	100.0

茨城県 就任経緯別(全業種)



3. まとめ

今回の調査では、茨城県における 2018 年の後継者不在率は 50.3% となり、2017 年を 0.9 ポイント下回ったものの約半数の企業が後継者不在であることが分かった。日本政策金融公庫が行った調査によると、中規模企業の 9 割以上、小規模企業では 8 割以上の企業が、後継者の育成には最低でも 3 年以上かかると回答した。後継候補の育成は中長期間にわたることから、事業承継には後継者の育成を考慮したうえでの計画的な準備が重要であることを指摘している。しかし、今回の調査では社長の平均年齢である 50 代で 5 割超、社長引退の平均年齢である 60 代でも 4 割近い企業で後継者候補が未定となるなど、事業承継時期に差し掛かる年代の後継者不在率は依然として高い。

他方、事業承継を行いたくとも後継者候補がいない企業では、転廃業や上場、M&A など事業承継のための選択肢は限られる。また、技術力など有用な経営資源を有していても債務負担が重い企業では、後継者や事業売却先、金融機関との調整が難航するケースもあり、承継に向けた心理的ハードルの高さから事業承継を断念してしまう可能性もあると見られる。

こうしたなか、全国では今年に入って後継者不在のため事業継続の見込みが立たなくなり、倒産に至った企業は 316 件発生し（2018 年 10 月時点）、2018 年通年では 2015 年以来 3 年ぶりに増加する可能性が高くなった。代表者の逝去や体調不良で事業継続がままならなくなった企業や、後継社長への引き継ぎや育成が上手くいかず、経営が立ち行かなくなって事業清算を選択する企業も多い。

茨城県でも、近年は「非同族」を後継候補とする企業や、経営経験や現場経験が豊富な「内部昇格」「外部招聘」により事業承継を行った企業の割合は年々上昇傾向にあり、親族だけでなく「社内外の第三者」による親族外承継も含めた事業承継を検討・実施する動きが徐々に広がりつつある。そのため、国や地方自治体では「プッシュ型事業承継支援高度化事業」や「よろず支援拠点」などの公的支援を活用した、中小企業経営者への事業承継に向けた積極的な働きかけのほか、より利便性の高い事業承継の選択肢、制度拡充への取り組みが引き続き求められる。また、地域金融機関では地域の事業者情報等を有する強みを生かし、「事業性評価」の活用による中小企業の事業承継フォローなど、債務面以外に着目した多面的なサポートが期待される。

【内容に関する問い合わせ先】

株式会社帝国データバンク 水戸支店
TEL 029-221-3717 FAX 029-232-0272

当リリース資料の詳細なデータは景気動向調査専用 HP (<http://www.tdb-di.com>) をご参照下さい。リリース資料以外の集計・分析については、お問い合わせ下さい（一部有料の場合もございます）。

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。