

「後継者不在率」は 過去最低の 46.5% 全国を下回る

「脱ファミリー化」は加速
「悪質M&A」への警戒感も

近畿地区・「後継者不在率」動向調査(2025年)



本件照会先

古小路 直起 (調査担当)
帝国データバンク
大阪支社情報部
06-6441-3100 (直通)
osakajoho@mail.tdb.co.jp

発表日

2025/12/08

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

2025年における近畿地区の後継者不在率は46.5%で、前年から0.4ポイント低下し、7年連続で改善した。特定の業種や年代では不在率が上昇するなど、一部で偏りはみられるものの、全体では改善傾向が続く。ただ、前年からの低下幅は急激な改善ペースが続いたコロナ禍と比較すると、鈍化の兆しがみられる。

事業承継において、新代表の就任経緯別では「M&Aほか」の2024年の実績値は前年を下回った。後継者選定については、「脱ファミリー化」が進み、2025年の速報値では「内部昇格」が「同族承継」を上回った。

帝国データバンク大阪支社では、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もとに、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4万8914社(近畿2府4県・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12月に続き通算9回目。

後継者不在率の動向

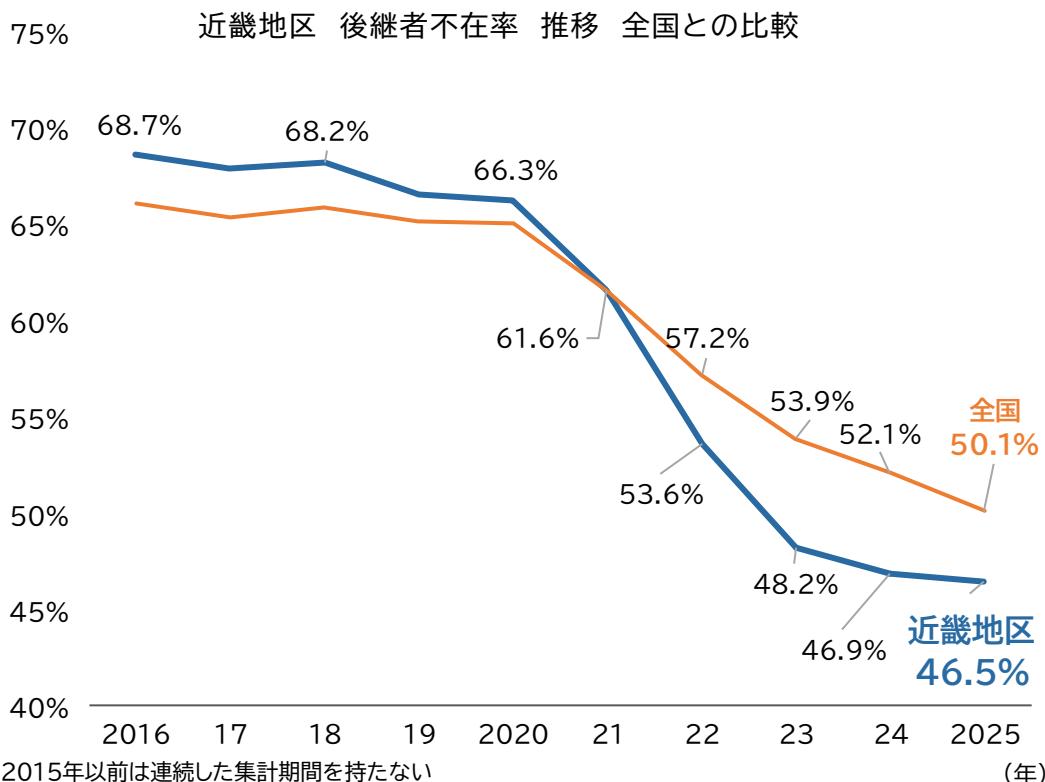
2025年の後継者不在率は過去最低 全国を下回る

近畿2府4県の4万8914社を対象に、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2万2767社となり、後継者不在率は46.5%と2016年の調査開始以来、過去最低を更新した。前年(2024年、46.9%)から0.4ポイント(pt)低下し、7年連続で前年を下回ったほか、全国(50.1%)を3.6pt下回った。特に、調査開始以降の過去10年間で最も割合が高かった、2016年(68.7%)からは22.2ptの大幅低下となった。企業の後継者問題は、全体的に改善傾向が続いているが、近畿地区ではその傾向が顕著に表れている。

企業規模別でみると、「大企業」では23.8%にとどまった一方で、「中小企業」では47.3%、中小企業のうち「小規模企業」では53.6%となり、規模間格差が大きい状況は続く。比較可能な2023年調査からの改善幅でも、「大企業」では4.8pt低下したのに対し、「中小企業」では1.7pt、「小規模企業」では0.7ptの低下にとどまるなど、企業規模が小さくなるほど、後継者対策が進んでいない実態がみられた。

そのほか、中小企業のうち主要取引金融機関別にみると、「メガバンク」は41.0%だったほか、事業承継に注力する「政府系金融機関」は37.7%となり4割を下回った一方、「信用金庫」「信用組合」は50%を上回った。

後継者不在率 推移



後継者不在率 企業規模・主要取引金融機関別

企業規模別	2023年	2024年	(単位:%)	
			2025年	前年比
大企業	28.6	24.8	23.8	△ 1.0
中小企業	49.0	47.6	47.3	△ 0.3
小規模企業	54.3	53.6	53.6	±0.0
近畿地区 後継者不在率 推移	48.2	46.9	46.5	△ 0.4

中小企業のうち「主要取引金融機関」別	2023年	2024年	(単位:%)	
			2025年	前年比
メガバンク	44.4	42.0	41.0	△ 1.0
銀行	50.1	48.9	48.2	△ 0.7
信用金庫	54.0	53.9	54.5	+0.6
信用組合	53.1	53.2	50.7	△ 2.5
政府系金融機関	39.2	36.5	37.7	+1.2

[注1] 銀行:地方銀行と第二地方銀行の合計

[注2] 企業規模の分類は中小企業基本法の定義に基づく

業種別:全業種が3年連続で不在率60%を下回る

業種別では、不在率が最も高かったのは「建設業」(55.4%)、最も低かったのは「製造業」(38.7%)だった。全業種が3年連続で不在率 60%を下回った。一方、「建設業」「不動産業」などの3業種では、不在率が前年から上昇するなど、全業種低下の前年から“逆戻り”している業種もみられた。

業種をより細かくみると(中分類)、最も不在率が高かったのは、自動車ディーラーなど「自動車・自転車小売」の 59.8%だった。以下、「職別工事業」が 58.9%、「専門サービス」が 56.7%で続いた。

業種別 後継者不在率 推移

業種別	2023年	2024年	(単位:%)	
			2025年	前年比
建設業	55.1	54.8	55.4	+0.6
製造業	40.5	39.0	38.7	△ 0.3
卸売業	45.7	43.7	42.8	△ 0.9
小売業	54.5	53.1	51.5	△ 1.6
運輸・通信業	45.4	43.5	43.5	±0.0
サービス業	51.9	50.1	49.7	△ 0.4
不動産業	49.8	49.2	49.6	+0.4
その他	38.8	37.9	38.5	+0.6

年代別:「70代」の後継者不在率の改善続く

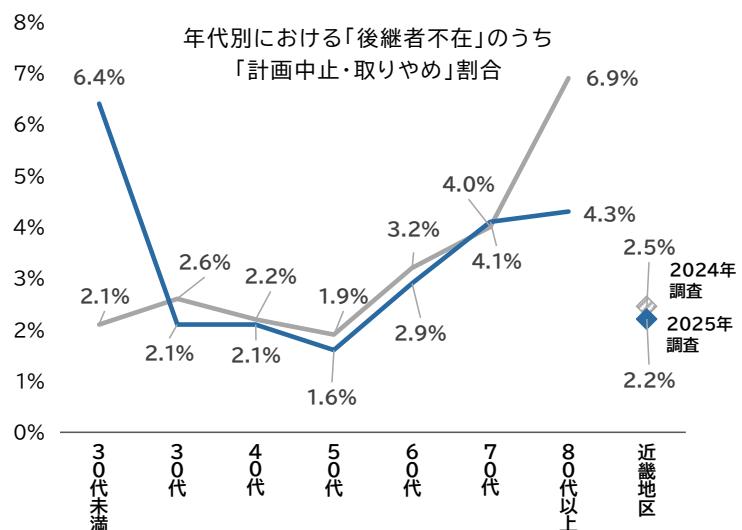
代表年代別の後継者不在率では、「30代」が最も高く80.7%となり、前年(78.4%)から2.3pt上昇した。また、「50代」(53.5%)までは近畿地区全体の割合に比べて高い。他方、「60代」以上では全体の割合を大きく下回った。「80代以上」(18.7%)は全年代で最も低かったものの、今なお2割近くの企業が後継者を策定していなかった。

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、「後継者不在」だった約1万3000社の動向をみると、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2.2%を占めた。年代別に「計画中止・取りやめ」の割合をみると、「30代未満」(6.4%)は前年(2.1%)から4.3pt上昇、一方「80代以上」(4.3%)は前年(6.9%)から2.6ptの低下となった。

年代別 後継者不在率 推移

年代別 後継者不在率 推移(2023年~2025年)

年代別	2023年	2024年	2025年	(単位:%)	(単位:pt)
				前年比	
30代未満	83.5	84.6	80.3	△4.3	
30代	79.8	78.4	80.7	+2.3	
40代	69.0	69.2	69.1	△0.1	
50代	53.6	54.4	53.5	△0.9	
60代	30.2	31.1	31.4	+0.3	
70代	23.9	22.0	21.2	△0.8	
80代以上	19.0	19.4	18.7	△0.7	
近畿地区	48.2	46.9	46.5	△0.4	



府県別:全府県で全国を下回る

近畿2府4県で後継者不在率が最も低かったのは「滋賀県」で43.8%、最も高かったのは「奈良県」で50.0%だった。前年比で上昇したのは「和歌山県」「京都府」「奈良県」の3府県、低下したのは「滋賀県」「兵庫県」「大阪府」の3府県だった。なお、いずれの府県も全国(50.1%)を下回った。

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。

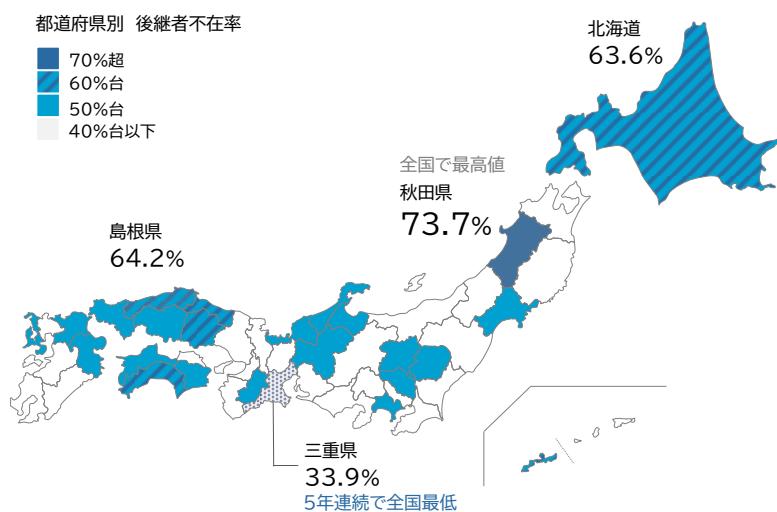
近畿2府4県 後継者不在率 推移

府県	2023年	2024年	(単位:%) (単位:pt)	
			2025年	前年比
滋賀県	52.9	45.9	43.8	△ 2.1
京都府	44.2	44.2	44.8	0.6
大阪府	48.9	47.1	46.8	△ 0.3
兵庫県	48.0	48.4	47.2	△ 1.2
奈良県	51.2	49.4	50.0	0.6
和歌山県	43.0	43.5	45.3	1.8
近畿	48.2	46.9	46.5	△ 0.4
全国	53.9	52.1	50.1	△ 2.0

参考:都道府県別 後継者不在率 推移

都道府県別 後継者不在率 推移

都道府県別 後継者不在率 上下 5 位



都道府県	2024年	2025年 前年比	
		2025年	前年比
1 秋田県	72.3	73.7	+1.4
2 島根県	66.5	64.2	△ 2.3
3 北海道	65.7	63.6	△ 2.1
4 高知県	60.0	63.2	+3.2
5 鳥取県	70.6	62.7	△ 7.9
43 茨城県	41.0	41.0	± 0.0
44 福島県	45.1	40.5	△ 4.6
45 千葉県	42.2	40.4	△ 1.8
46 鹿児島県	41.3	37.6	△ 3.7
47 三重県	34.1	33.9	△ 0.2

事業承継動向

就任経緯別：

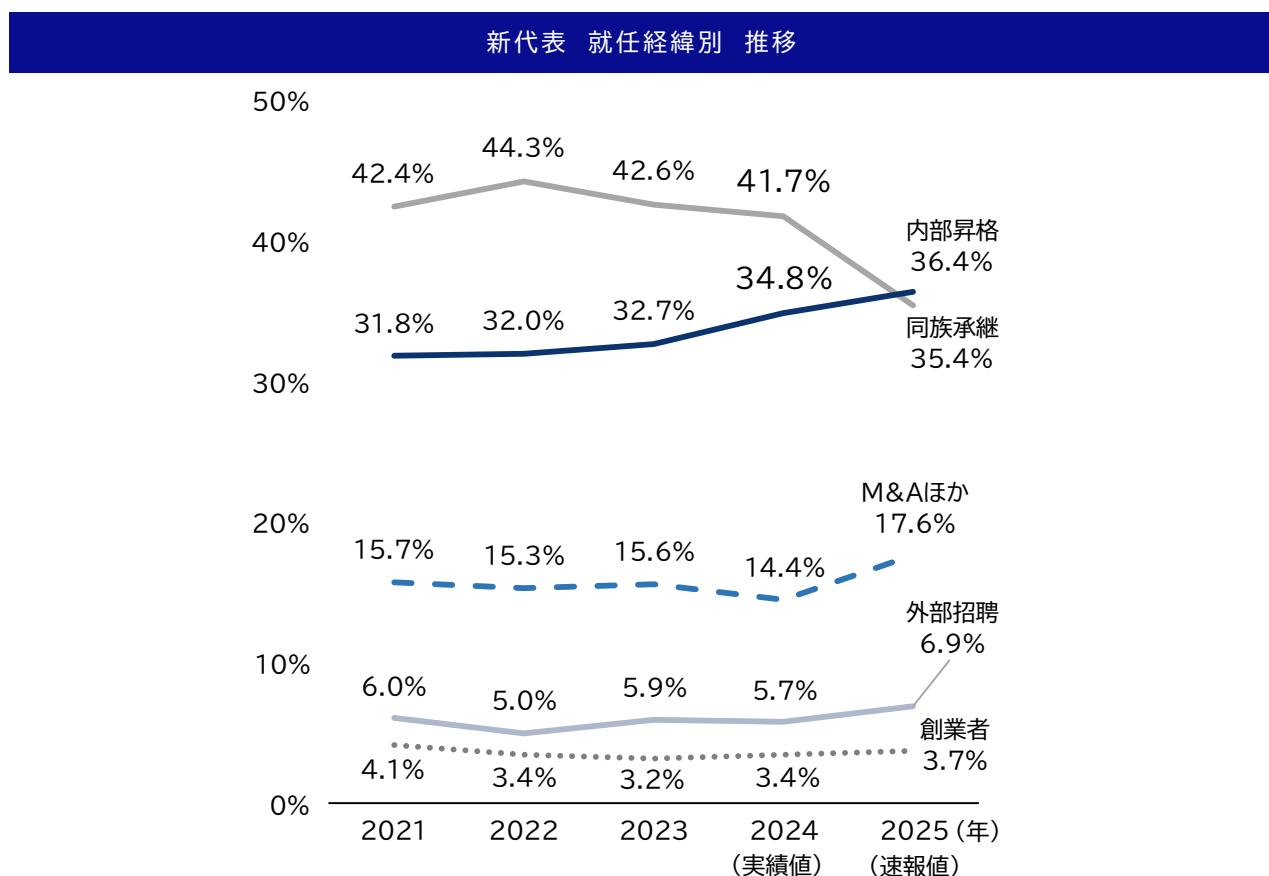
「悪質M&A」への警戒高まるも「脱ファミリー化」は加速

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年速報値では、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36.4%となった。これまで事業承継の形式として最も多かった「同族承継」(35.4%)を速報値段階で上回った。

以下、買収や出向を中心とした「M&Aほか」(17.6%)、社外の第三者を代表として迎える「外部招聘」(6.9%)など、外部から経営トップを迎える事業承継が続いた。

2024年の実績値では、「同族承継」が41.7%を占め最も高かったものの、「内部昇格」(34.8%)との差は6.9ptとなり、2023年調査(9.9pt)から縮小した。このペースで推移した場合、2025年実績値でも「内部昇格」が「同族承継」を上回る可能性がある。企業における事業承継は、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「脱ファミリー化」の動きが加速している。

2024年の実績値では、「M&Aほか」は14.4%となり、2023年実績値を1.2pt下回った。2024年には悪質な買い手企業により給与遅配や税金未納、経営者保証など健全な企業経営が行われない、契約通りに経営者保証の解除や債務の引き受けに応じないといったトラブルが相次いで表面化した。こうした影響も背景に、事業承継の現場においてM&Aを通じた第三者への事業譲渡に対し警戒感が広がった可能性もある。



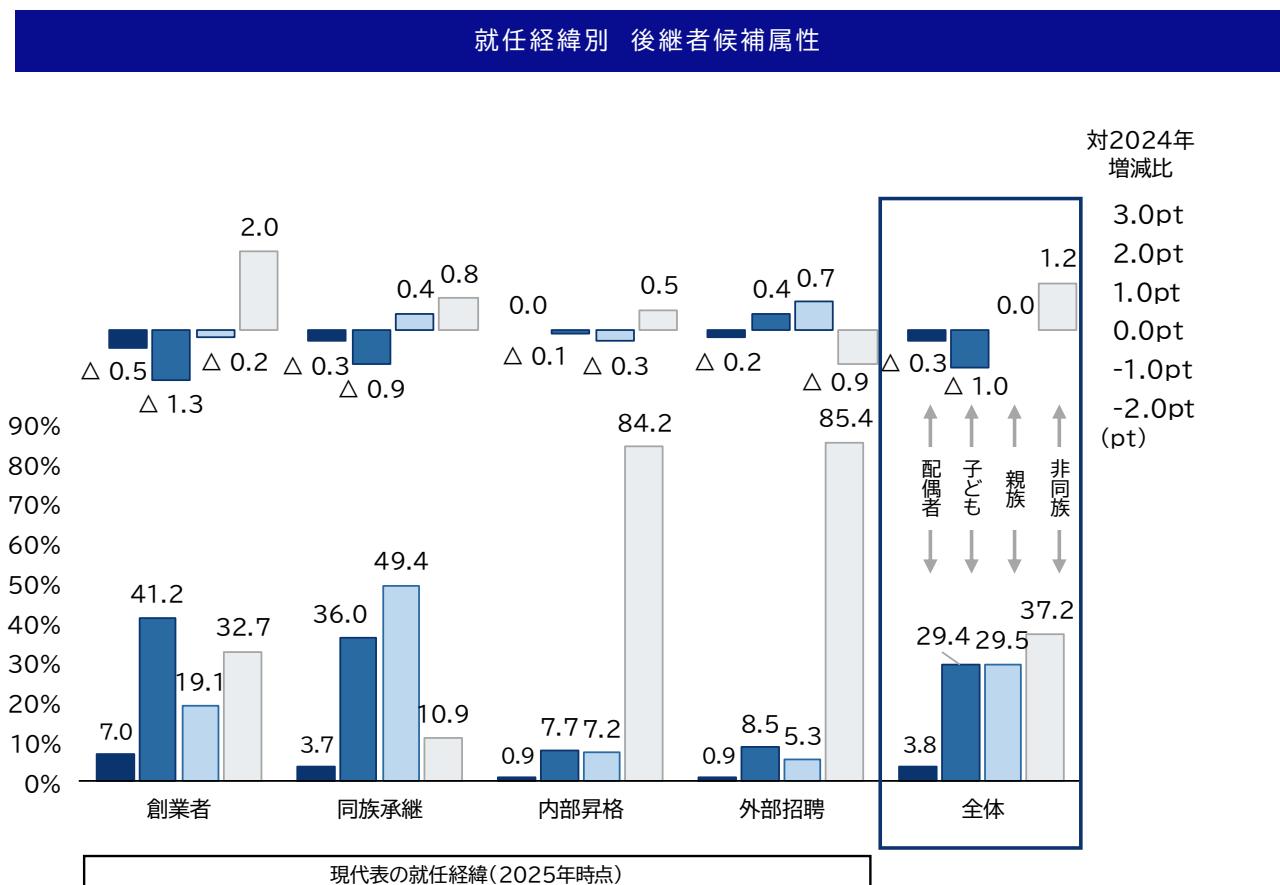
後継者候補属性:『非同族』が上昇 『配偶者』『子ども』は低下

2025 年時点で後継者候補の後継者属性をみると、2024年調査に続き、最も多いのは『非同族』の 37.2%で、前年を 1.2pt 上回った。

現代表者の就任経緯別にみると、「同族承継」では『子ども』(36.0%)、『配偶者』(3.7%)はともに前年から低下した一方で、『親族』(49.4%)、『非同族』(10.9%)は前年から上昇した。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ど、同じ親族承継でも傾向が分かれた。「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 85.4%と他を大きく上回った。「内部昇格」でも 84.2%と、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』以外の割合が高いのは、現代表者が「創業者」と「同族承継」の企業だった。ただ、こうした企業でも後継者候補を身内以外の『非同族』に求める傾向が強まっており、「創業者」における後継者候補が『非同族』の割合は前年比 2.0pt、「同族承継」においては同 0.8pt、それぞれ上昇した。

ファミリー企業でも「親族外事業承継＝脱ファミリー化」へ舵を切る動きが強まっている。



まとめ

2025 年の近畿地区における「後継者不在率」は 46.5%となり、3 年連続で 5 割を下回り、2016年の調査開始以来の最低を更新した。全国を3.6pt下回っており、近畿地区では全国に比べて後継者問題の改善が先行している。特定の業種や年代では不在率が上昇するなど、一部で偏りはみられるものの、全体では低下傾向が続く。ただ、前年からの低下幅は急激な改善ペースが続いたコロナ禍と比較すると、鈍化の兆しがみられる。

不在率の押し上げ要因として、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」層が多く存在することが挙げられる。また、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の経営体力に乏しく、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。そのため、「後継者不在率」はコロナ禍のような、急激な低下は見込めず、当面は横ばいで推移するとみられる。

従前より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んでおり、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、各種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ことをはじめ、経営者が早期に承継計画を立てやすい環境が整いつつあることも要因として大きい。

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」の重要性が増す。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年調査でも一定割合で発生した。現代表者が能力面や資質面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るだろう。

参考:近畿地区 後継者難倒産 件数推移

