

特別企画：後継者問題に関する宮崎県企業の実態調査（2021年）

宮崎県企業の後継者不在率、5年振りに低下

～ 後継者不在率は51.0%、コロナ禍も影響 ～

はじめに

日本政策金融公庫の調査によれば、60歳以上の経営者のうち50%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全体の約3割に迫る。

宮崎県における後継者不在率は全国の推移と相反し、年々、上昇傾向で推移してきた。後継者が不在であるなか、新型コロナウイルス（以下、新型コロナ）による業績悪化などが追い打ちとなり事業継続を断念する事例も想定され、その回避策として事業承継支援が今まで以上に注目されている。

帝国データバンク宮崎支店では、2021年10月時点の企業概要データベース「COSMOS 2」（147万社収録）および信用調査報告書ファイル「CCR」（190万社収録）から、宮崎県に本社を置き、2019年以降の後継者の実態について分析可能な2138社（全業種）を対象に、後継者の決定状況などの後継者問題について調査した。

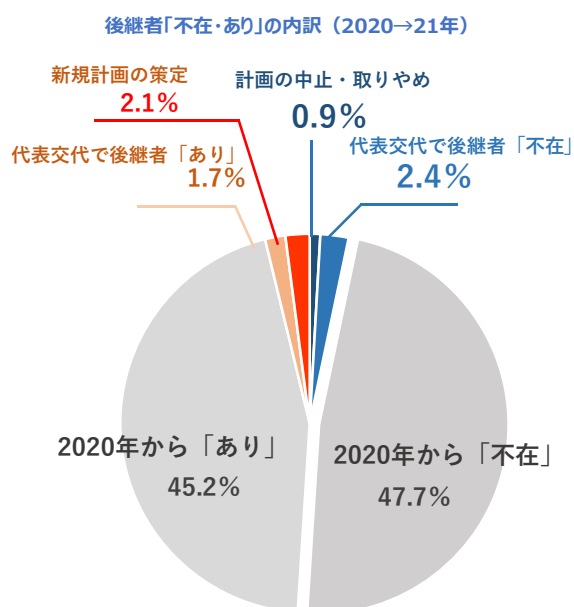
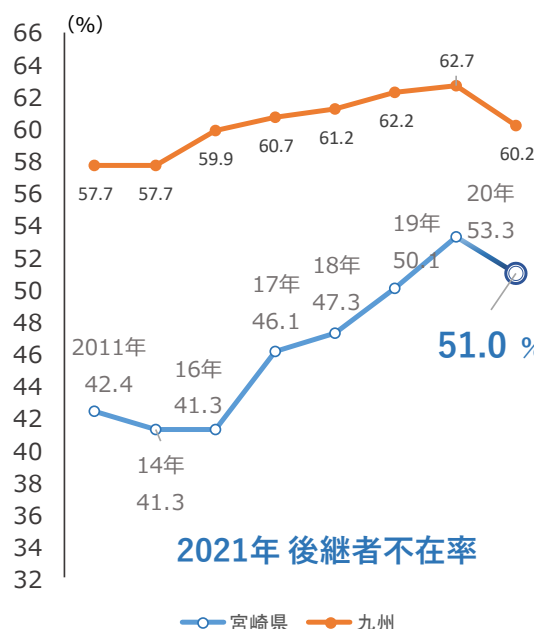
調査結果（要旨）

1. 宮崎県内企業の51.0%が「後継者不在」。前回調査から2.3pt低下
2. 後継者不在企業の割合（以下、「後継者不在率」）の特徴
 - ▶ 九州企業の県別では沖縄県（73.3%）が全国2位。大分県（66.7%）など4県が全国平均超え
 - ▶ 宮崎県企業のうち、業種別ではサービス業（60.2%）が6割を超え、その他3業種で5割を超えた
 - ▶ 九州企業、宮崎県企業ともに、社長年齢別では年代の上昇に比して後継者不在率が低下
3. 宮崎県企業における後継者の就任経緯・後継候補属性の特徴
 - ▶ 先代経営者との関係性（就任経緯別）では「同族承継」による事業承継が多いものの前回調査から1.2pt低下した

1. 宮崎県企業における後継者の不在状況

調査対象となった宮崎県企業 2138 社について後継者の有無を集計すると、1047 社 (構成比 49.0%) が「後継者あり」となっている一方、51.0%にあたる 1091 社が「後継者不在」¹であることが分かった。後継者不在率は2020年に比べて2.3pt低下。宮崎県の後継者不在率は上昇傾向が続いていたものの、5年ぶりに低下となった。九州との差をみると、2016年以降、双方とも不在率が上昇、2021年には双方不在率が低下したが、最も差が縮まる結果となった。

宮崎県後継者不在率 推移 (2011~21年)



後継者「不在・あり」の内訳をみると、昨年まで後継者がいたにも関わらず、2021年に後継者不在となった『計画の中止・取りやめ』が全体の0.9%発生した。他方、コロナ禍においても事業承継を進めた『代表交代で後継者不在』(2.4%)と『代表交代で後継者「あり」』(1.7%)の合計は4.1%だった。

『新規計画の策定』も全体の2.1%を占めており、コロナ禍において『計画の中止・取りやめ』を余儀なくされた企業よりも後継者候補を新たに選定または計画した企業が上回る結果となった。ただ、現状5割近くにおよんでいるのが『2020年から「不在」』であることから、従来から後継者不在問題を抱えている企業は年をまたいだ現在も選定に苦慮している様子が伺えた。

¹ 「後継者不在」は、後継者が「いない」「未定」「未詳」の合計

(1) 九州企業県別の状況

最も後継者不在率が高いのは沖縄県(73.3%)で47都道府県中、2位、初の7割台となった。以下、大分県(66.7%、全国8位)、福岡県(64.1%、同13位)、長崎県(62.1%、同21位)までが6割を超え、全国平均(61.5%)を上回った。最も低かったのは鹿児島県(49.4%、同43位)。

2020年との比較では、全県で後継者不在率が低下、沖縄県(前年比7.9pt低下)や佐賀県(同3.0pt低下)の低下幅が目立った。2011年との比較では、沖縄県、大分県を除く6県で上昇。上昇幅は佐賀県(10.0pt上昇)、低下幅は沖縄県(10.8pt低下)が目立った。

地域別	年別								対年前 (2020年比)
	2011	2014	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
九州	57.7	57.7	59.9	60.7	61.2	62.2	62.7	60.2	(%) ▲2.5
福岡県	61.7	62.9	65.1	65.9	66.4	67.2	67.0	64.1	▲2.9
佐賀県	40.7	39.5	39.6	41.5	43.2	48.9	53.7	50.7	▲3.0
長崎県	60.8	61.0	63.0	63.0	62.9	62.9	63.4	62.1	▲1.3
熊本県	43.3	43.4	45.7	48.9	48.8	47.8	50.3	50.0	▲0.3
大分県	68.7	67.3	67.4	67.3	68.6	68.8	66.9	66.7	▲0.2
宮崎県	42.4	41.3	41.3	46.1	47.3	50.1	53.3	51.0	▲2.3
鹿児島県	47.1	46.3	49.2	48.1	47.3	50.0	51.3	49.4	▲1.9
沖縄県	84.1	83.2	86.2	84.3	83.5	82.9	81.2	73.3	▲7.9

[注1]太字は前年比上昇を示す

(2) 業種別の状況

最も後継者不在率が高いのは、情報サービスや専門サービスの分野で後継者不在が目立った「サービス業」

(60.2%)と、大工工事業や塗装工事業などが含まれる職別工事で不在が目立った「建設業」(51.8%)だった。

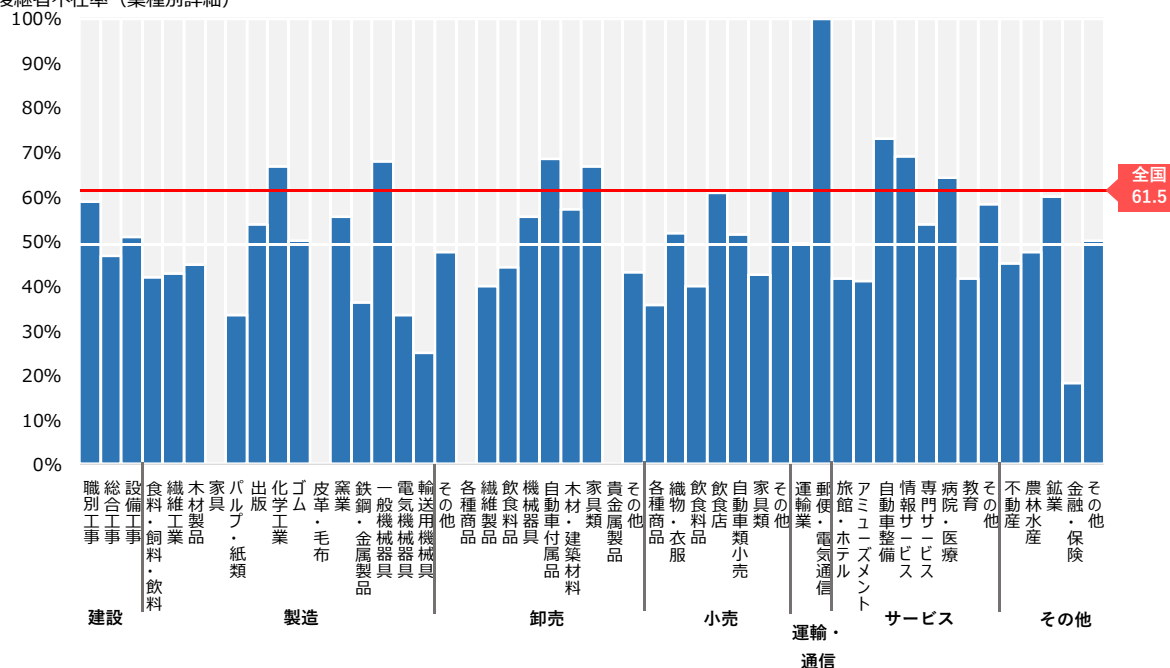
以下、「小売業」(51.4%)、「運輸・通信業」(50.5%)と続いた。

業種別	業種別					
	宮崎県			参考：全国		
	2020	2021	増減比	2020	2021	増減比
建設	54.5	51.8	△2.7	70.5	67.4	△3.1
製造	48.7	46.0	△2.7	57.9	53.7	△4.2
卸売	48.8	49.0	+0.2	63.0	59.1	△3.9
小売	53.8	51.4	△2.4	66.4	63.7	△2.7
運輸・通信	57.7	50.5	△7.2	61.5	57.6	△3.9
サービス	62.7	60.2	△2.5	69.7	66.5	△3.2
不動産	43.1	44.9	+1.8	67.5	62.8	△4.7
その他	49.7	46.1	△3.6	54.4	50.8	△3.6
平均	53.3	51.0	△2.3	65.1	61.5	△3.6

[注]網かけ数字は前年比上昇を示す

2020年との比較では、「運輸・通信業」(7.2pt低下)の低下幅が目立った。一方、「不動産業」(1.8pt上昇)、「卸売業」(0.2pt上昇)と低下が多い中、上昇した業種もあった。全国平均と比べると、全業種が全国平均を下回る結果となった。

後継者不在率（業種別詳細）



(3) 社長年齢別の状況

社長年齢が判明した1932社を対象に、社長年齢別の後継者不在率をみると、創業からの日が浅い、もしくは事業承継を済ませた企業などが多く含まれる30代未満(77.8%)の不在率が大幅に低下したことで、30代(84.8%)が最も高い結果となった。30代以降は漸減する傾向が見て取れた。

2020年との比較では、40代と60代で後継者不在率が上昇した。とりわけ、経営者のボリュームゾーンの一つとなる50代(56.1%、4.3pt低下)、事業承継が喫緊の課題となる70代(25.6%、1.5pt低下)と80代以上(24.1%、8.3pt低下)は低下しており、政策支援などの後押しもあって、事業承継が動き出していることが指摘できる。他方、事業承継が課題となる60代(37.0%、3.2pt上昇)で上昇した。後継者計画がコロナ禍による経営環境の変化で先送りになった可能性がある。

業種別	年別			参考：全国		
	2020	2021	増減比	2020	2021	増減比
30代未満	100.0	77.8	△22.2	92.7	91.2	△1.5
30代	85.2	84.8	△0.4	91.1	89.1	△2.0
40代	69.6	72.2	+2.6	84.5	83.2	△1.3
50代	60.4	56.1	△4.3	69.4	70.2	+0.8
60代	33.8	37.0	+3.2	48.2	47.4	△0.8
70代	27.1	25.6	△1.5	38.6	37.0	△1.6
80代以上	32.4	24.1	△8.3	31.8	29.4	△2.4
平均	53.3	51.0	△2.3	65.1	61.5	△3.6

[注]網かけ数字は前年比上昇を示す

2. 2021年の事業承継動向

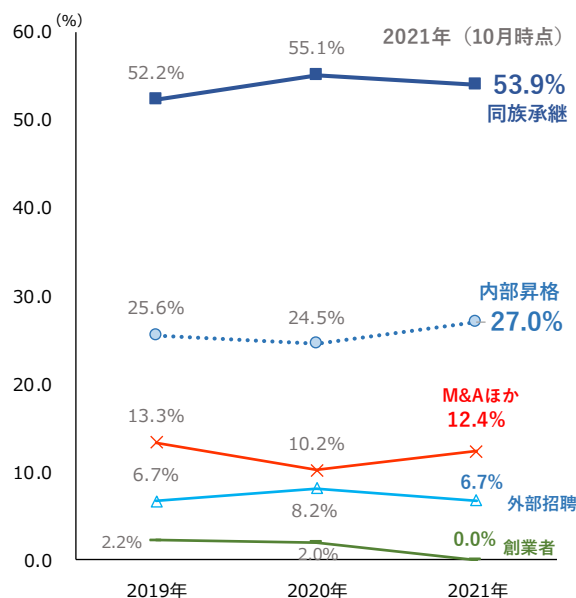
(1) 就任経緯

～「内部昇格」「M&A」で上昇～

2019年以降の事業承継が判明した277社について、先代経営者との関係性（就任経緯別）をみると、2021年の事業承継は「同族承継」により引き継いだ割合が53.9%で全項目中最も高かった。2019年（52.2%）と2020年（55.1%）を比較すると2.9pt上昇したが、2020年からは1.2pt低下した。

一方、「内部昇格」による事業承継は27.0%となり、2020年（24.5%）から2.5pt上昇、「同族承継」に次ぐ割合となった。次いで高い「M&Aほか」は、2020年（10.2%）から2.2pt上昇し、12.4%だった。「外部招聘」は低下、「創業者」は2年連続で低下した。

宮崎県内企業の事業承継は、コロナ禍の影響で、県外への選択を選ばなかった後継者候補が増える可能性もあったが、やはり子供が県外へ進学・就職したまま事業承継しない都市部への流出にともない、同族承継の割合が減少した可能性がある。また、事業承継問題の解決策として注目されているM&Aの割合が上昇していることも注目すべきポイントだ。



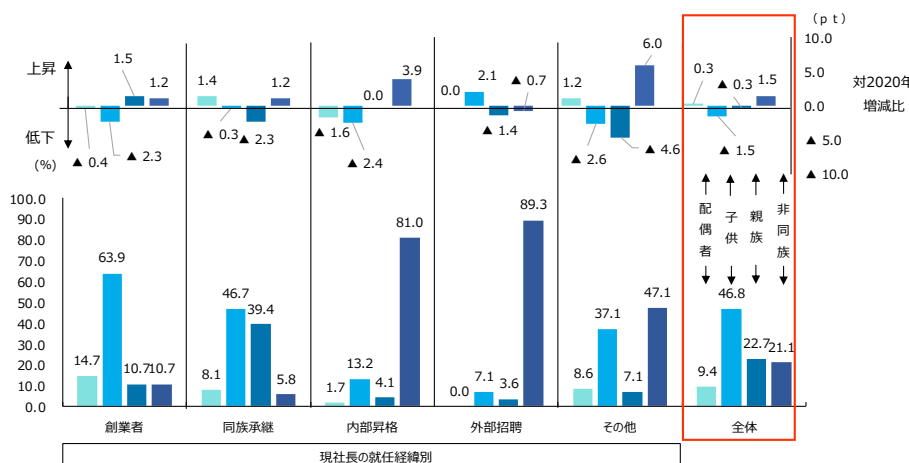
[注1] ～2019年の数値は、過去調査時の最新データ

[注2] 「その他」は、買収・出向・分社化の合計値

(2) 後継候補属性 ～「子供」「配偶者」の割合が低下～

後継候補が判明した1047社の後継者候補の属性を見ると、候補として最も多いのは「子供」の46.8%で、1.5pt低下した。「子供」を後継者とする傾向が強い『創業者』において、同選択の割合が大きく低下（2.3pt低下）したことが影響している。他方、社内外の第三者である「非同族」を後継候補に位置づけているのは『内部昇格』と『外部招聘』、買収などを含む『その他』に多い。『同族承継』といったファミリー企業においても「非同族」の比率が上昇していることから、事業承継に対して“脱ファミリー化”を考える割合が高まっている。

宮崎県 就任経緯別 後継者候補属性



まとめ

本調査では、宮崎県企業の51.0%が「後継者不在」であることが判明した。2020年に比べて2.3pt低下、5年ぶりの低下となった。九州との差をみると、2016年以降双方とも不在率が上昇、2020年には双方不在率が低下したが、最も差が縮まる結果となった。

事業承継が喫緊の課題となる70代と80代以上は不在率が低下している一方、60代で不在率が上昇していることから、後継者計画がコロナ禍による経営環境の変化で先送りになった可能性がある。ただ、コロナ禍において後継者計画が頓挫した企業よりも後継者候補を新たに選定または計画した企業が上回っており、事業承継が進められていることや、後継者不在率も低下していることから、後継者候補の選定に向き合った企業は増えている可能性が高い。

加えて、M&Aの普及や事業承継税制の改正・拡充、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サポート制度が増えたことも後継者問題の解消に貢献した要因だ。特に、事業承継における選択の一つとして注目を浴びているM&Aを視野に入れている企業は増えている可能性がある。本調査においても、事業承継をした企業での経緯別では、依然として「同族承継」が多いものの、M&Aの就任経緯も増えており、後継者候補の属性をみても社内外の第三者である「非同族」を後継候補に位置づけている企業が増えている。今後も、事業承継問題や後継者不在問題に対する企業の意識が高まるなか、サポート制度の拡充や利用増加が続けば、不在率も低下傾向に推移して

【内容に関する問い合わせ先】

株式会社帝国データバンク宮崎支店 担当：宮本 幸一

TEL：0985-29-1211

いくだろう。

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。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。