

県内企業の「後継者不在率」 前年と変わらず 41.0% 最低水準を維持

県内企業の事業承継は「同族承継」が過半数、
「脱ファミリー」が進む全国の傾向と逆の動き

茨城県・「後継者不在率」動向調査(2025年)



本件照会先

国分 信一郎（調査担当）
帝国データバンク
水戸支店
TEL 029-221-3717
FAX 029-232-0272

発表日

2025/12/11

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年における茨城県内企業の後継者不在率は前年と変わらない41.0%、横ばい推移となった。7年連続で続いている改善傾向は止まったものの、過去最低水準を維持している。社長の年代別では、30代未満および30代が約7割と高く、80代以上は2割を下回った。業種別では、建設が47.3%で後継者不在率トップ。県内企業の事業承継は同族承継が過半数を占めており、「脱ファミリー化」が進む全国の傾向とは逆の動きを示している。

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、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茨城県内企業4,771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。

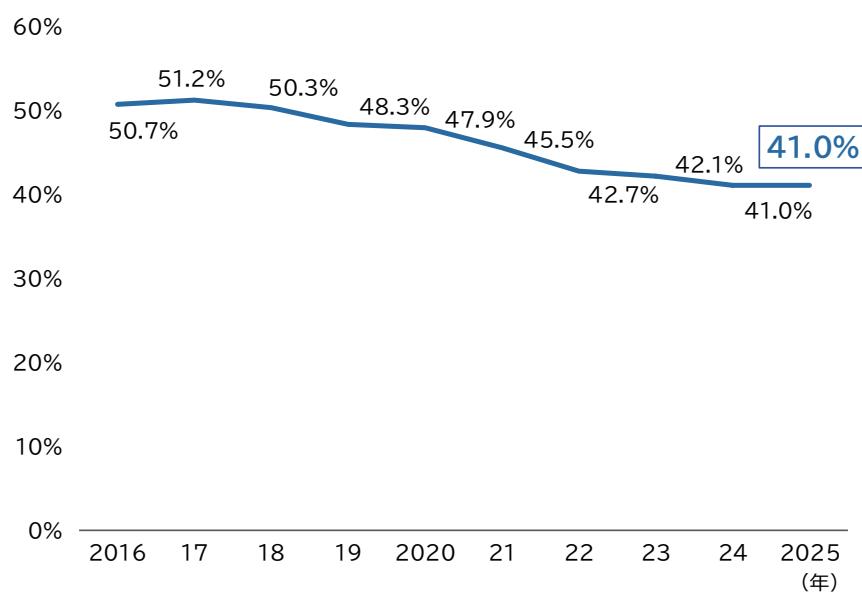
県内企業の後継者不在率は 41.0%、横ばいながら最低水準を維持

茨城県内企業の全業種 4,771 社を対象にした 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」と回答した企業は 1,955 社で、後継者不在率は 41.0% となった。前年(2024 年)から横ばいで推移し、7 年連続で続いている低下傾向はいったん止まったものの、2011 年の調査開始以来、最低水準を維持している。最高だった 2017 年(51.2%)に比べると、10 ポイント以上低い水準となっている。

事業承継に関する官民の相談窓口が普及し、フル・パッケージ型支援メニューの拡充により、従来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った。自治体や金融機関による取り組みも奏功し、事業承継の重要性が広く認知され、経営者をはじめ事業承継に直面した当事者の意識変化につながっている。

一方、企業規模によっては後継者対策が進まず、依然として高い不在率が続く。中小企業基本法に基づく規模別では、「大企業」が 29.2% にとどまったのに対し、「中小企業」は 41.2%、さらに中小企業のうち「小規模企業」は 46.7% と、茨城県の全業種平均を大きく上回り、小規模企業ほど対策の遅れが目立つ実態が明らかになった。

後継者不在率



企業規模別後継者不在率

| 企業規模別 | 2023年 | 2024年 | (単位:%) 2025年 |
|---------------|-------|-------|-----------------|
| 大企業 | 29.1 | 26.8 | 29.2 |
| 中小企業 | 42.4 | 41.3 | 41.2 |
| 小規模企業 | 47.1 | 46.4 | 46.7 |
| 茨城県 後継者不在率 推移 | 42.1 | 41.0 | 41.0 |

「80代以上」で改善続くも、今なお2割近くが後継者不在

社長の年代別にみると、後継者不在率は「30代未満」「30代」で7割前後と高かった。「50代」(46.5%)までは茨城県の全業種平均(41.0%)を上回っており、創業直後や経営者が壮年期で活躍する企業では、後継者選定の必要性や緊急性が低いことが、若手から現役世代で不在率が高い要因とみられる。

一方、「60代」以上では平均を大きく下回り、「80代以上」は16.9%と全年代で最も低かった。ただ、「80代以上」でも2割近い企業が後継者を決めておらず、事業承継の遅れが依然として課題となっている。

年代別 後継者不在率

| 年代別 | 2023年 | 2024年 | (単位:%) 2025年 |
|-------|-------|-------|-----------------|
| 30代未満 | 70.0 | 61.5 | 69.2 |
| 30代 | 64.6 | 65.8 | 72.8 |
| 40代 | 63.5 | 66.3 | 64.3 |
| 50代 | 45.3 | 45.9 | 46.5 |
| 60代 | 27.6 | 26.6 | 26.4 |
| 70代 | 20.1 | 18.9 | 20.5 |
| 80代以上 | 20.9 | 19.8 | 16.9 |
| 茨城県 | 42.1 | 41.0 | 41.0 |

「建設」が不在率トップ、依然として約半数が後継者不在

2025年の後継者不在率が最も高かった業種は「建設」で47.3%。しかし、過去最も高かった2018年(56.5%)に比べ9.2ポイント低下し、前年比でも0.8ポイント下がるなど、改善傾向が続いている。

一方、最も低かったのは「不動産」で25.8%。近年の改善ペースが続けば、2020年代のうちに後継者不在率が20%を下回る可能性もある。

業種別 後継者不在率

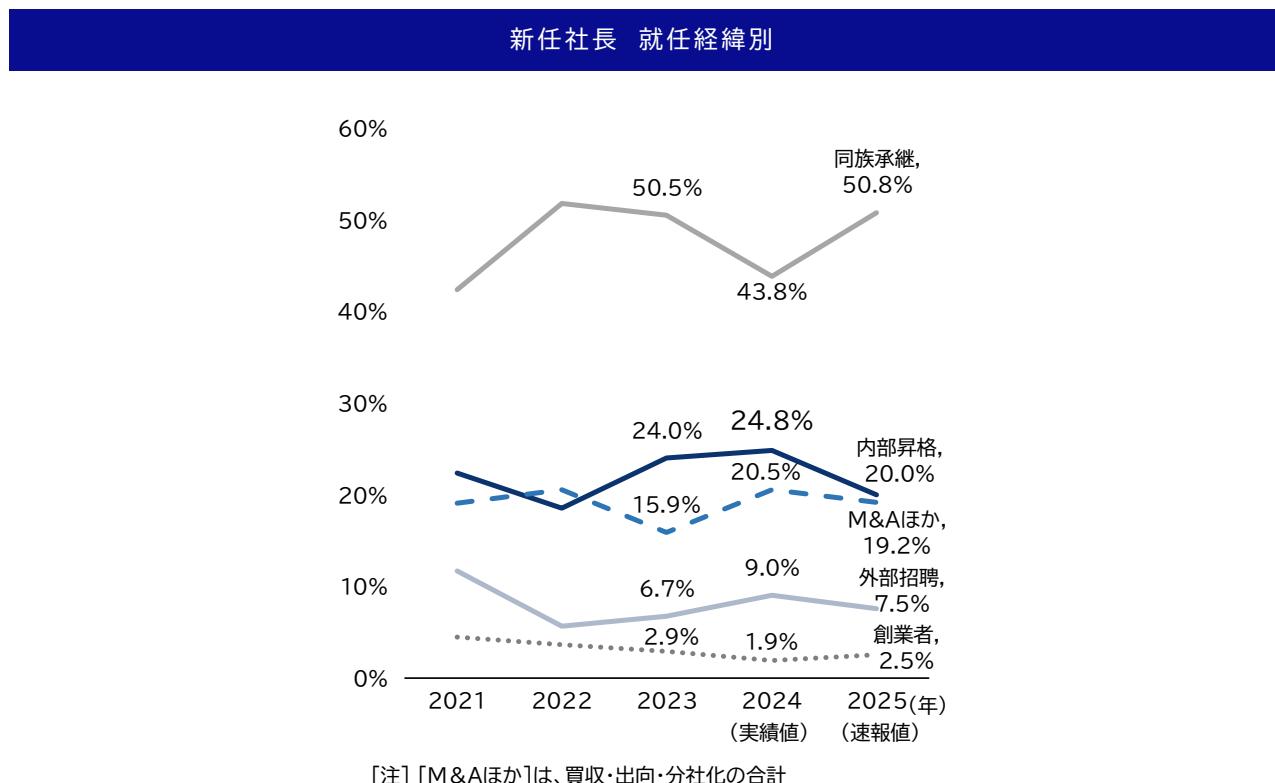
| 業種別 | 2023年 | 2024年 | (単位:%) 2025年 |
|--------|-------|-------|-----------------|
| 建設業 | 50.3 | 48.1 | 47.3 |
| 製造業 | 34.1 | 35.3 | 34.8 |
| 卸売業 | 36.4 | 36.4 | 37.1 |
| 小売業 | 46.0 | 44.7 | 46.9 |
| 運輸・通信業 | 40.8 | 37.2 | 35.6 |
| サービス業 | 43.2 | 39.7 | 42.5 |
| 不動産業 | 35.8 | 32.1 | 25.8 |

県内企業の事業承継、同族承継が過半数

2025 年に代表者交代が行われた県内企業のうち、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」が前年比 7.0 ポイント増の 50.8%となり最も多かった。

一方、全国では血縁関係によらない役員・社員を登用した「内部昇格」が速報値段階で「同族承継」を上回った。さらに、買収や出向を中心とした「M&A ほか」や、社外の第三者を代表として迎える「外部招聘」など、外部から経営トップを迎える事業承継も増加傾向にある。

県内企業の事業承継は、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」の動きが進む全国の傾向とは逆行する結果となった。

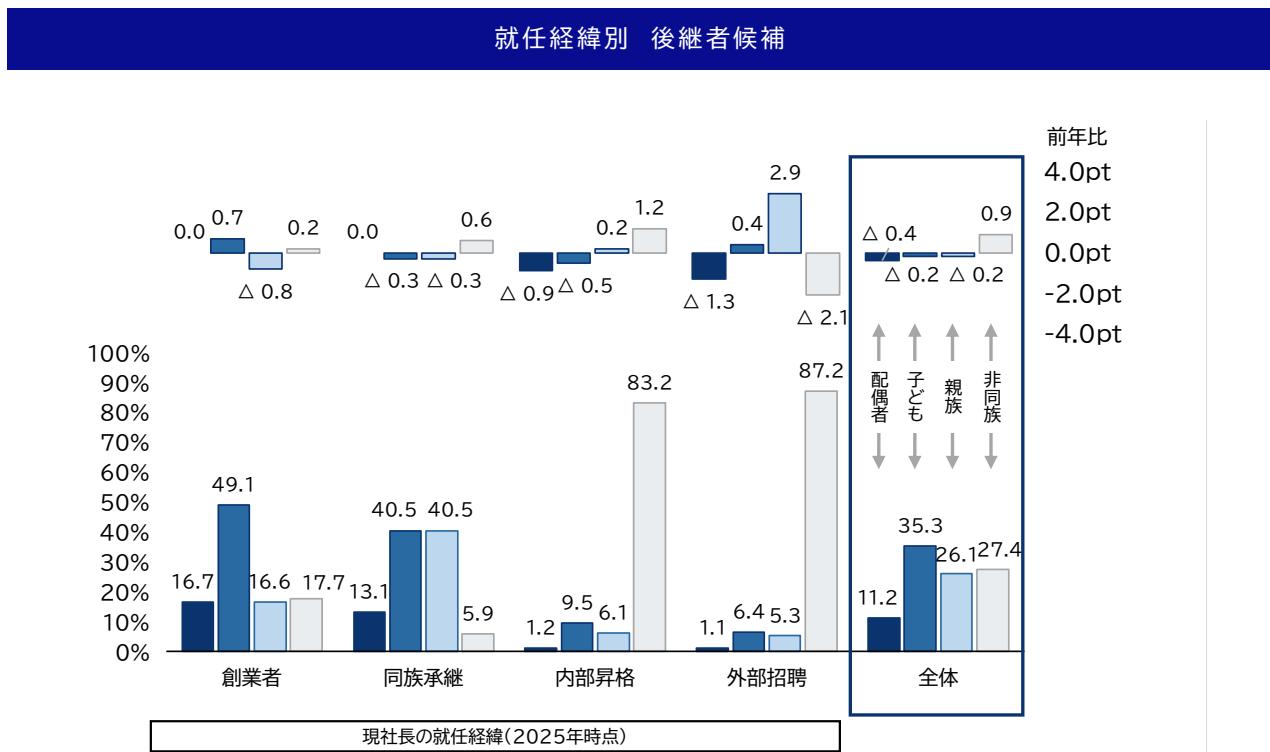


県内企業の後継者候補は前年から減少も「子ども」がトップ 「非同族」のみ増加、脱ファミリーへの動きがわずかにみられる

2025 年時点で後継者候補が分析可能な県内企業の後継者属性をみると、最も多いのは「子ども」35.3%だったが、前年を 0.2 ポイント下回った。「子ども」だけでなく、「親族」(26.1%)、「配偶者」(11.2%)も前年から低下しており、ファミリー企業においても親族外事業承継＝脱ファミリーへ舵を切る動きがみられるようになってきている。

現代表者の就任経緯別にみると、「創業者」では「子ども」(49.1%)、「同族承継」においては「子ども」(40.5%)と「親族」(40.5%)がそれぞれ最も高い割合となった。

一方、「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」(87.2%)とする割合が 9 割近くに達した。また、「内部昇格」でも、「非同族」(83.2%)を後継者候補に据える傾向に変化はなかった。



まとめ

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は、中小企業にも浸透・波及し、経営者の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。事業承継・引継ぎ支援センターや金融機関の窓口整備、事業承継税制の活用など、承継を促す仕組みが整ったことで、経営者が早期に計画を立てやすい環境が整備されつつある。

後継者不在率は、年代や業種によってばらつきがあるものの、これまで緩やかな低下傾向にあった。しかし、2025年は前年から横ばいとなり、改善ペースの鈍化がみられた。背景には、「自分の代で事業を閉じる」と決断する高齢経営者が一定数存在するほか、ファミリー企業で子息への承継を模索しながらも、設備更新などに伴う財務負担を懸念し計画を白紙化するケースが増えていることがある。こうした要因が絡み合い、後継者不在率が今後大きく改善する展望は乏しいと言わざるを得ず、40%程度で推移する可能性が高いとみられる。

その一方で、県内企業の約6割は後継者候補を決めて事業継続の方針を固めている。今後は、株式や資産の承継手続き、取引先との関係調整、金融機関との協議など、より実務的な段階での支援が重要性を増す。ただし、今回の調査では、後継者候補を選んだものの、その後の判断の揺れや候補者側の辞退などにより、承継計画が白紙に戻る事例も一定数確認された。これらは、当事者間の認識のズレから生じる“ミスマッチ”が原因とみられる。特に現経営者が70代以上の場合、計画が中止・取りやめに至るリスクが高まる傾向がある。

こうした事態を防ぐためには、承継に関わる当事者同士の認識をすり合わせながら計画を進める支援体制が欠かせない。事業を「続けるか、畳むか」で二極化が進むなか、円滑な承継をいかに後押しするかが課題となっている。

(参考) 都道府県別 後継者不在率

