

特別企画: 【福島県】企業「後継者不在率」動向調査 (2021 年)

県内の事業承継問題、コロナ下で大幅改善 「後継者不在」54.2%、過去 10 年で最も低く ～「同族承継」型の就任割合は増加傾向ながら、脱ファミリーの動きも継続～

はじめに

地域の経済や雇用を支える中小企業において、近年は後継者が見つからないことで、事業が黒字でも廃業を選択する企業は多い。日本政策金融公庫の調査では、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約 3 割に迫る。

後継者が不在であるなか、新型コロナウイルス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。中小企業庁が 2017 年 7 月に打ち出した、事業承継支援を集中的に実施する「事業承継 5 ヶ年計画」を皮切りに、中小企業の経営資源の引継ぎを後押しする「事業承継補助金」の運用、経営・幹部人材の派遣、M&A マッチング支援など、円滑な事業承継に向けたサポートが進んでいる。

帝国データバンク郡山支店では、信用調査報告書ファイル「CCR」など自社データベースをもとに、2019 年 10 月-2021 年 10 月の 3 年間を対象として、事業承継の実態について分析可能な 3430 社（福島県・全業種）における後継者の決定状況と事業承継動向について分析を行った。

調査結果（要旨）

1. 2021 年の福島県の全業種約 3430 社における後継者動向は、後継者が「いない」、または「未定」とした企業が 1860 社であった。この結果、福島県の後継者不在率は 54.2% となり、20 年の不在率 64.1% から 9.9pt の改善、調査を開始した 11 年以降で最低となった。
2. 業種別では、全業種で前年を下回り、全業種ともに過去最も低い。2021 年の不在率が高いのは不動産業（60.9%）、前年は 70.0% であったが、70% 割れとなった。
3. 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 51.8% に達し、全項目中最も高かった。2020 年からは 3.5pt の増加となり、親族間の事業承継割合は増加傾向をたどっている。全国で血縁関係によらない役員などを登用した「内部昇格」が進んでいる中、福島県は変わらず「同族承継」が中心となっている。
4. 将来の後継候補が判明する後継者属性をみると、「子供」が最も高い 46.4% で、前年から 6.1pt 減少した。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。

1. 2021 年の「後継者不在」状況

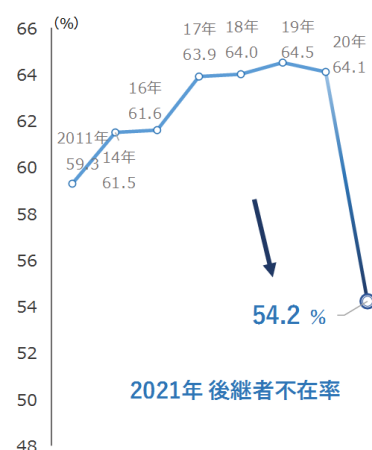
総合：後継者不在率は改善、調査開始後の 2011 年以降で最低

2021 年の福島県・全業種約 3430 社における後継者動向は、後継者が「いない」、または「未定」とした企業が 1860 社であった。この結果、全国の後継者不在率は 54.2% となり、20 年の不在率 64.1% から 9.9pt の改善、調査を開始した '11 年以降で最低となった。

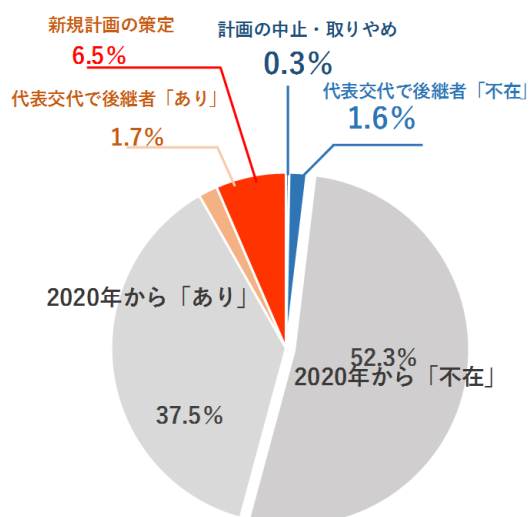
コロナ禍で事業環境が急激に変化するなか、高齢代表の企業を中心に後継者決定の動きが強まった。代表者の高齢化問題が深刻化するなか、柔軟な発想や対応力がある若い世代、生え抜きの役員など後任に将来を任せたいなど、後継者問題に対する経営者の心境変化も影響しているとみられる。また、地域金融機関を中心にプッシュ型のアプローチが徐々に成果を発揮し始めていること、第三者への M&A や事業譲渡、ファンドを経由した経営再建併用の事業承継など支援メニューが全国的に整ったことも、後継者問題解決・改善の前進に大きく寄与した。実際に、後継者「あり」の 1570 社のうち、昨年から新たに後継候補を選定した・あるいは計画を立てた「新規計画の策定」（後継者「不在」→「あり」へ変更）企業は全体の 6.5% あった。

一方、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 0.3% 発生した。「後継者候補だった役員が退任し事業承継計画自体が白紙に戻った」「外部から人材を迎えたものの、後継者候補がなかなか見定まらない」ケースも散見され、足元では事業承継に課題を抱える企業が一定数存在している状況もうかがえる。また、後継者不在率が全年代で減少した。

福島県後継者不在率 推移 (2011~21年)



後継者「不在・あり」の内訳 (2020→21 年)



年代別 後継者不在率推移 内訳

年代別	年別 福島県			参考：全国		
	2020	2021	増減比	2020	2021	増減比
30代未満	75.0	60.0	△15.0	92.7	91.2	△1.5
30代	96.9	87.9	△9.0	91.1	89.1	△2.0
40代	84.6	78.9	△5.7	84.5	83.2	△1.3
50代	67.8	60.7	△7.1	69.4	70.2	+0.8
60代	48.1	39.8	△8.3	48.2	47.4	△0.8
70代	35.6	34.0	△1.6	38.6	37.0	△1.6
80代以上	35.7	26.1	△9.6	31.8	29.4	△2.4
平均	64.1	54.2	△9.9	65.1	61.5	△3.6

[注]赤字は前年比上昇を示す

(参考) 年齢別 後継者不在率分布

**業種：全業種で不在率 70%を下回る。**

業種別では、全業種で前年を下回り、かつ不在率 70%を下回った。全業種ともに過去最も低い。2021 年の不在率が高いのは不動産業（60.9%）であったが、前期の 70.%から 9.1pt 減少した。卸売業と運輸・通信業の 2 業種は、調査開始以降で初めて不在率が 6 割を下回った。その他を除く全業種で最も低いのは製造業（46.2%）だった。

業種別 後継者不在率推移 内訳

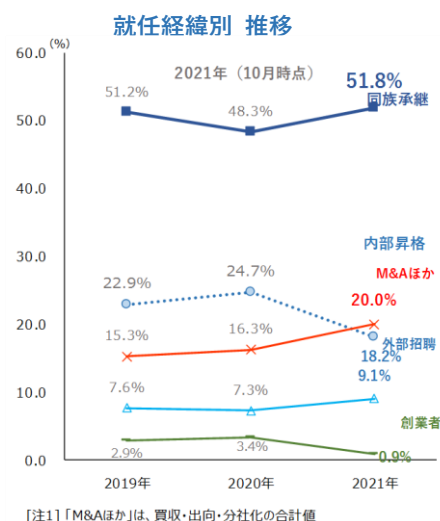
業種別	年別 福島県			参考：全国		
	2020	2021	増減比	2020	2021	増減比
建設	68.7	60.3	△8.4	70.5	67.4	△3.1
製造	56.0	46.2	△9.8	57.9	53.7	△4.2
卸売	61.9	50.9	△11.0	63.0	59.1	△3.9
小売	64.0	57.1	△6.9	66.4	63.7	△2.7
運輸・通信	66.1	51.9	△14.2	61.5	57.6	△3.9
サービス	64.9	54.0	△10.9	69.7	66.5	△3.2
不動産	70.0	60.9	△9.1	67.5	62.8	△4.7
その他	60.8	43.6	△17.2	54.4	50.8	△3.6
平均	64.1	54.2	△9.9	65.1	61.5	△3.6

[注]赤字は前年比上昇を示す

2. 2021 年の事業承継動向

就任経緯：M&A（買収）などによる事業承継が増加傾向

2017 年以降の事業承継について、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 51.8%に達し、全項目中最も高かった。買収や出向を中心にした「M&Aほか」の割合が 20.0%と高く、事業承継は同族間での事業引き継ぎから幹部社員などヘシフト＝脱ファミリーの動きが出てきていると言えよう。同じ親族外の承継のうち、社外の第三者を代表として迎える「外部招聘」の割合も 9.1%を占める。



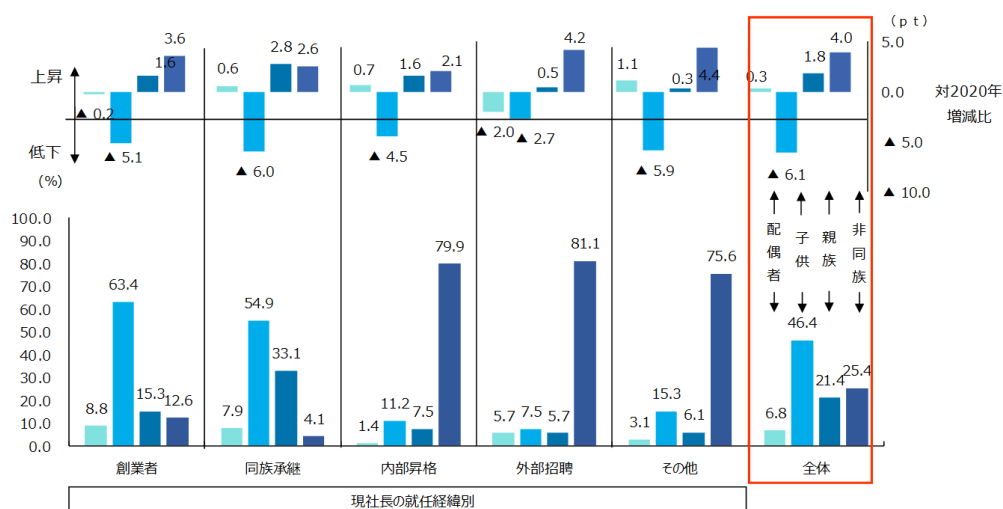
後継者候補属性：「子供」の割合が低下、「脱ファミリー」の傾向

後継候補が判明する全国約 10 万社の後継者属性をみると、「子供」が最も高い 45.4%で、前年からは 6.1pt 減少した。承継を受けた社長の先代経営者との関係別（就任経緯別）で、特に子供を後継者とする傾向が強い創業者・同族承継で、後継者を「子供」とする割合が大きく低下したことが影響した。

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。「創業者」「同族承継」などファミリー企業でも「非同族」への事業承継＝脱ファミリー化を考える割合が高まっている。

就任経緯別 後継者候補属性

福島県 就任経緯別 後継者候補属性



3. 今後の見通し ～ 高まる事業承継ニーズ 今後は承継後の経営サポートにも目を向ける必要 ～

「コロナ下でも、M&Aや後継者育成などで事業承継コンサルのニーズが旺盛」（M&A支援機関）といった声もあり、コロナ禍という未曾有の危機において改めて自社の後継者問題に向き合った中小企業は多いとされる。こうしたなか、M&Aの普及や事業承継税制の改良・拡大、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・ウォンツに対応可能なメニューが増えたことも、後継者問題の解消に大きな役割を果たしている。今後も、国や自治体によるプル・プッシュ型の公的支援といった働きかけが継続されれば、企業の後継者問題に対する意識が一層高まる形で、不在率も改善傾向に向かう可能性が高い。

一方で、帝国データバンクが集計している「福島県内での後継者難倒産」は1～10月で7件発生し、過去最高だった2018年の11件に迫っている。近時の後継者難倒産の特徴としては、後継候補への育成といった具体的な計画を進めていたにも関わらず、コロナ禍による業績の急変や後継候補と目した人材の退社、代表者が先に死亡するなどで事業承継が間に合わない「息切れ型」によるものが目立つ。また、後継者の経営手腕・資質が不十分であったり、先代からの従業員や取引先との意思疎通が円滑に引き継がれず、承継後早期に経営が行きづまったりするものも多い。事業承継は後継者候補の選定から育成・就任に至るまで相応の期間を要し、かつリスタートが難しい。そのため、こうした課題でつまづいた際の影響は時間や経営体力に余力がない中小企業ほど大きく、円滑な事業承継を阻害するほか、最終的に経営者心理が廃業などに傾く遠因にもなりかねない。

都道府県で最も不在率が低い三重県（35.8%）を参考にすると、「地域金融機関などが密着して支援を行っていることに加え、経営や商圈が比較的安定している企業も多い」などの理由から、子息など親族が経営を引き継ぎやすい環境が整っていることも背景にある。また、中小企業庁は4月に「中小M&A推進計画」を策定している。後継者難などによる中小企業の休廃業防止に有効な手段としてM&Aを主軸に据える方針を明確に打ち出すなど、事業承継の支援フェーズはより踏み込んだ具体的な内容へ移行している。「後継者問題への啓蒙」による、経営者の後継者問題に対する意識改革は確実に成果を上げているなかで、次のステップとして後継者候補のリサーチや育成、社長の個人的な能力に依存するオーナー企業などでは内部管理体制の構築や引継ぎ前後の経営幹部人材の紹介・マッチングなど、それぞれの承継ステージや課題感に合った支援メニューの拡充にも目を向けていくことが必要だろう。

【 内容に関する問い合わせ先 】

（株）帝国データバンク 郡山支店
支店長 西迫 耕一郎

TEL 024-923-2442 FAX 024-922-266

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。

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。