

# 京都府の「後継者不在率」 前年比増に転じる 「脱ファミリー」にシフト

「60代以上」は「計画中止・取りやめ」比率が高い

## 京都府・「後継者不在率」動向調査(2025年)



本件照会先

野田 圭祐(調査担当)  
帝国データバンク  
京都支店 情報部  
075-223-5111(代表)  
問合せ先:kyotojoho@mail.tdb.co.jp

発表日

2026/02/12

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

京都府内企業の2025年の後継者不在率は44.8%となり、前年から0.6ポイント上昇した。規模別では、「大企業」が16.8%に低下した一方、「中小企業」「小規模企業」は上昇しており、規模間格差の拡大が続く。後継者難などを背景として、非同族への事業承継が増加傾向にあるが、さらなる改善には官民一体となった支援策が必要である。

株式会社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約5,958社(京都府・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11月に続き通算12回目。

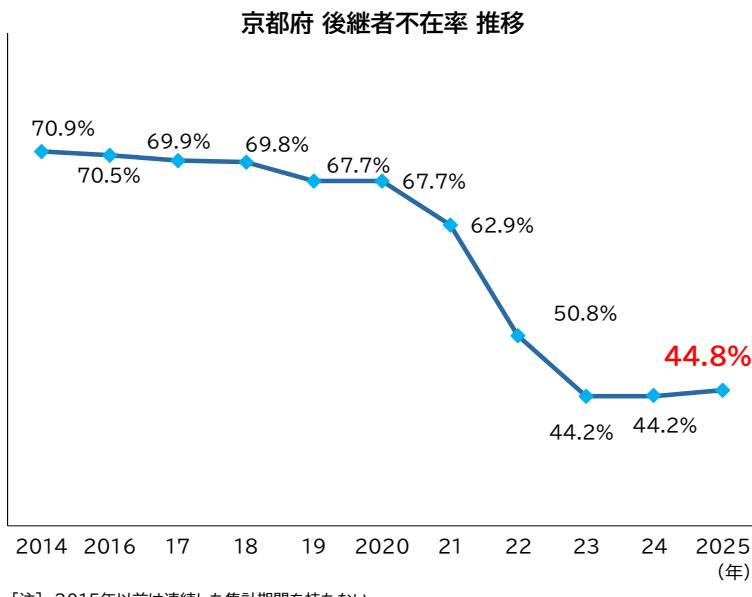
## 2025年の後継者不在率は44.8% 「中小企業」で上昇

京都府の全業種約5,958社を対象とした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」の企業は2,669社となり、後継者不在率は44.8%となった。調査開始以降、過去最高だった2014年(70.9%)に比べると26.1ポイント(pt)の大幅低下となったが、前年(2024年)から0.6pt上昇した。

### <規模別>

中小企業基本法に基づく企業規模別でみると、「大企業」では16.8%となったが、「中小企業」では45.7%、中小企業のうち「小規模企業」では51.1%と、京都府平均(44.8%)を大きく上回った。比較可能な2023年調査からの改善幅でも、「大企業」では0.8pt低下したのに対し、「中小企業」では0.5pt増、「小規模企業」では2.0pt増と、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判明した。

「大企業」と「中小企業」の規模間格差は28.9となり、2023年(27.6pt)、2024年(27.7pt)と年を追うごとに拡大傾向にある。



企業規模別	(単位:%)		(単位:pt)		
	2023年	2024年	2025年	24年比	23年比
大企業	17.6	17.4	16.8	△0.6	△0.8
中小企業	45.2	45.1	45.7	+0.6	+0.5
小規模企業	49.1	50.0	51.1	+1.1	+2.0
京都府平均	44.2	44.2	44.8	+0.6	+0.6

### <主要取引金融機関(メインバンク)別>

中小企業の後継者不在率を、企業の「主要取引金融機関(メインバンク)」別にみると、「メガバンク」を主要取引金融機関とする企業が34.1%だったほか、「政府系金融機関」は38.5%、「銀行」(地方銀行と第二地銀の合計)は43.4%となり、京都府平均(44.8%)を下回った。他方、「信用金庫」(51.1%)、「信用組合」(51.2%)はいずれも京都府平均を上回る水準だった。

### 京都府主要取引金融機関別の後継者不在率

中小企業のうち 「主要取引金融機関」別	(単位:%)		(単位:pt)	
	2023年	2024年	2025年	前年比
メガバンク	37.7	35.1	34.1	△1.0
銀行	43.8	44.5	43.4	△1.1
信用金庫	48.6	49.0	51.1	+2.1
信用組合	56.7	58.1	51.2	△6.9
政府系金融機関	25.9	29.6	38.5	+8.9

【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

「信用金庫」「信用組合」では、事業承継に着手する余力のない「中小企業」や「小規模企業」との取引比率が高く、また、金融機関における専門人材の不足も影響しているとみられる。

## 年代別:「60代以上」は「計画中止・取りやめ」比率が高い

社長年代別で後継者不在率をみると、「30代未満」が最も高く100%となり、「30代」(82.1%)、「40代」(69.6%)、「50代」(53.3%)が続いた。「50代」以下の年代は、年代が若くなるほど比率が高い。創業直後、または経営者が壮年期で活躍する企業であるため、後継者を選定する必要性や緊急性が低く、京都府平均を上回った。一方で「60代以上」は、全年代で京都府平均(44.8%)を下回ったが、「60代」「70代」は前年に比べて悪化した。

京都府 代表者年代別推移(2018年以降)

代表者年代別	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	24年比 (1年前)
京都府平均	69.8	67.7	67.7	62.9	50.8	44.2	44.2	44.8	+0.6
30代未満	100.0	89.5	95.0	100.0	71.4	66.7	86.7	100.0	+13.3
30代	95.5	93.8	93.3	87.4	82.9	79.9	78.2	82.1	+3.9
40代	91.3	89.0	88.4	85.6	73.3	66.5	70.6	69.6	△1.0
50代	78.5	75.5	73.8	73.2	59.4	51.1	52.6	53.3	+0.7
60代	53.8	47.9	46.9	46.4	35.0	26.0	27.2	28.0	+0.8
70代	39.4	38.0	35.9	32.0	24.0	17.0	17.9	18.5	+0.6
80代以上	36.4	29.4	32.5	20.0	17.1	16.4	19.9	17.0	△2.9

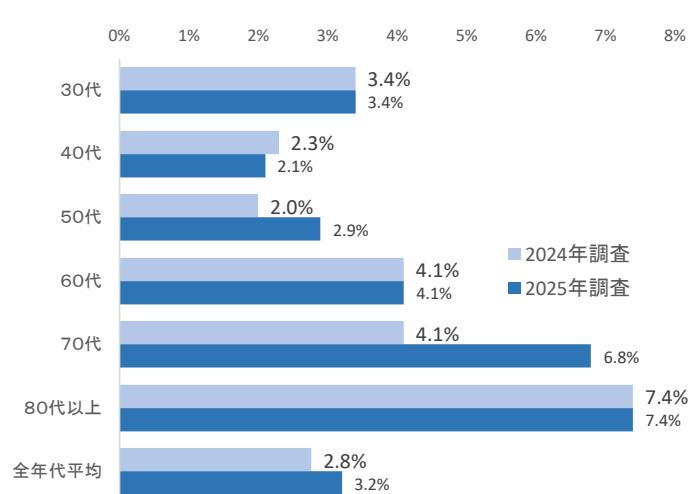
単位:%(24年比はポイント)

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」は3.2%(同2.8%)に上昇した。

年代別では、「40代」「50代」が2%台と全年代平均(3.2%)を下回った。一方、「30代」(3.4%)、「60代」(4.1%)、「70代」(6.8%)、「80代以上」(7.4%)は全年代平均を上回り、「60代以上」は年代が上がるにつれて比率が高くなる傾向にある。

事業承継が中断・頓挫した要因は多岐にわたるが、高齢での事業承継では中断・白紙といったリスクがより高まる傾向にある。

計画中止・取りやめ 割合



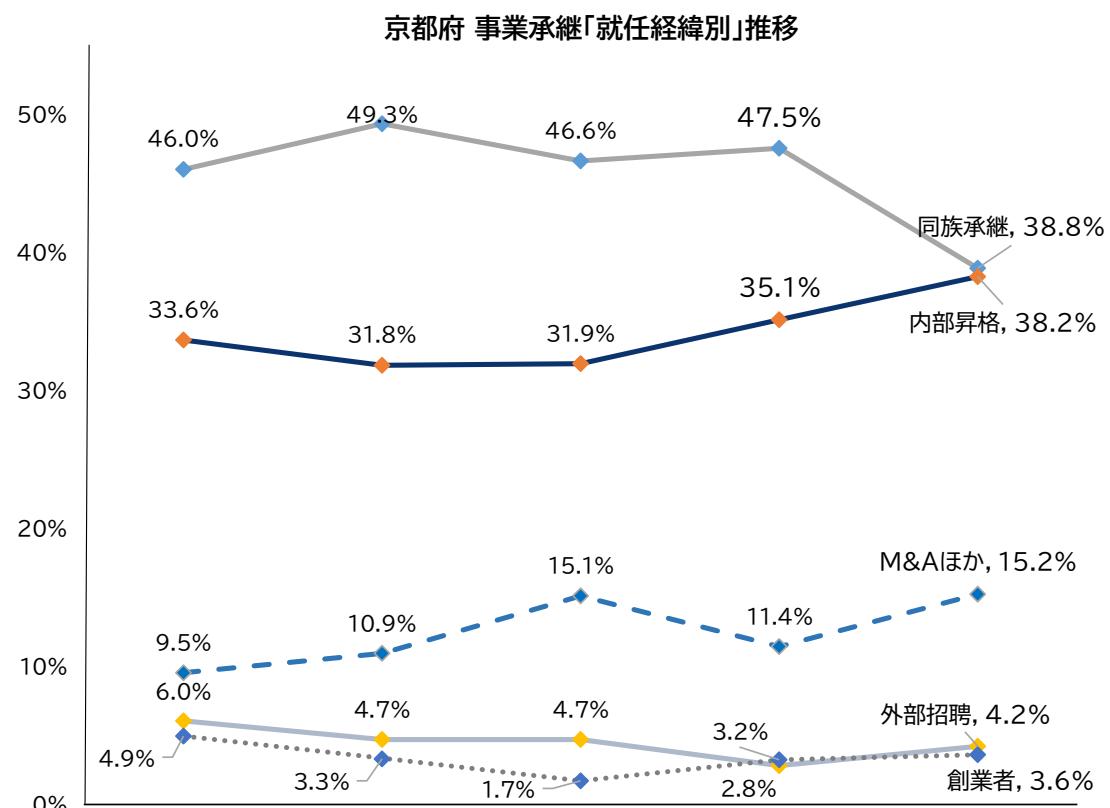
## 2025年の事業承継動向

### 就任経緯別:「脱ファミリー」が加速 「未経験でも」登板

2025年に代表者交代が行われた企業のうち、前代表者と新代表者との関係性(就任経緯別)をみると、これまで事業承継の形式として最も多かった「同族承継」は前年比8.7pt減の38.8%となった。一方、血縁関係によらない役員・社員を登用した「内部昇格」は38.2%(前年比3.1pt増)、買収や出向を中心とした「M&Aほか」は15.2%(同3.8pt増)、社外の第三者を代表として迎える「外部招聘」は4.2%(同1.4pt増)となり、血縁関係によらない事業承継や、外部から経営トップを迎える事業承継が増加した。

「同族承継」と「内部昇格」との差は0.6ptとなり、前年調査(12.4pt差)に比べて大幅に縮小した。このペースで推移した場合、2026年実績では「内部昇格」が「同族承継」を上回る可能性がある。

老舗企業の多い京都府では、長年にわたって受け継いできた家業を親族間で次世代へ引き継いでいく意識が強い。代替わりがスムーズに行われる体制を構築し、取引先からの信頼や安心感が高いことが京都府企業の特徴と言えるが、今回の調査では、後継者不在を背景に社内外の第三者へ経営権を移譲する動きが徐々に加速していることがうかがえる。



[注1] 2022年までの数値は、過去調査時の最新データ

[注2] [M&Aほか]は、買収・出向・分社化の合計

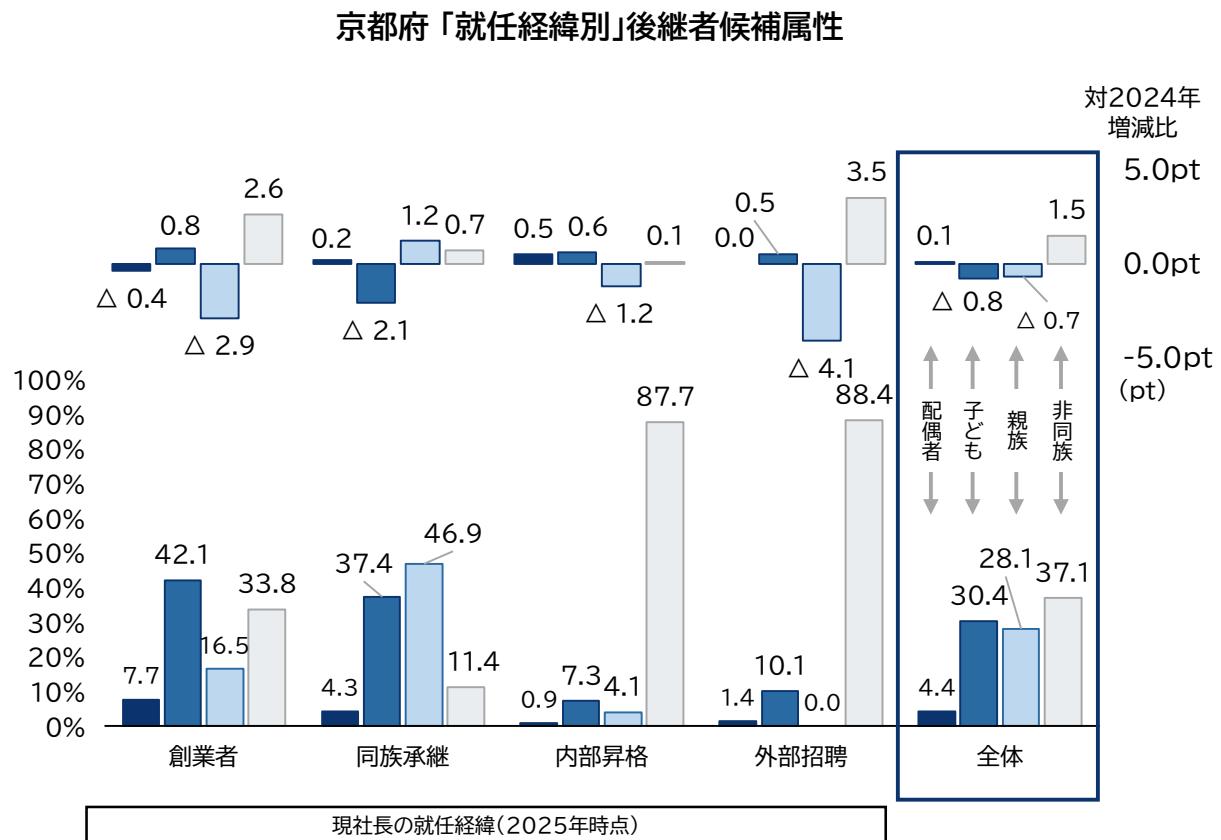
## 後継者候補属性:「脱ファミリー」の動きが強まる

2025 年時点で後継者候補が分析可能な京都府内 5,958 社の後継者属性をみると、最も多いのは「非同族」の 37.1% (前年は 35.6%) で、2024 年の調査に続き、後継者候補は「非同族」がトップとなった。同族承継では「子ども」(30.4%、前年は 31.2%)、「親族」(28.1%、同 28.8%) はともに前年から低下した一方で、「配偶者」は 4.4% となり、前年(4.3%) から上昇した。

現代表者の就任経緯別にみると、「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 88.4% に達し、「内部昇格」でも 87.7% となった。現代表が「創業者」の企業では「子ども」が 42.1% と最も高かったが、「非同族」が 33.8% となり、必ずしも親族内の承継に固執していないことが分かる。

他方、現代表者が「同族承継」の企業では、「親族」と「子ども」の比率が高かったが、「非同族」の割合は 11.4% となり、前年(10.7%) を上回った。

ファミリー企業でも、親族外への事業承継 = 脱ファミリーへ舵を切る動きが徐々に強まっている。



## 業種別:6 業種で不在率 50%を下回る

2025 年の不在率が最も高かったのは「建設業」(53.4%)となり、「小売業」(50.7%)、「不動産業」(47.4%)、「運輸・通信業」(44.5%)などが続いた。「建設業」「卸売業」「不動産業」は 2 年連続で上昇した。

他方、最も低かったのは「製造業」(37.4%)で、唯一 4 割を下回った。「製造業」では自動車産業をはじめとするサプライチェーン(供給網)を構成する企業が多く、事業承継問題が全体の供給網に影響を及ぼしかねないとの認識が広がっており、重点的な支援が行われたことで、後継者不在率は改善傾向にあるとみられる。

京都府 業種別 後継者不在率推移(2025年調査時点)

業種別	2018	2019	2020	2021	2022	2023	単位:%		単位:pt	
							2024	2025	24年比 (1年前)	18年比 (7年前)
京都府平均	69.8	67.7	67.7	62.9	50.8	44.2	44.2	44.8	0.6	△ 25.0
建設業	74.8	72.1	71.8	68.8	56.7	49.5	50.6	53.4	2.8	△ 21.4
製造業	65.1	63.2	63.6	58.0	45.9	38.5	37.6	37.4	△ 0.2	△ 27.7
卸売業	68.0	65.8	66.5	60.9	48.1	41.9	42.7	43.4	0.7	△ 24.6
小売業	69.1	68.6	69.5	65.9	56.9	50.5	50.7	50.7	0.0	△ 18.4
運輸・通信業	71.9	68.9	68.1	64.5	50.5	44.6	47.5	44.5	△ 3.0	△ 27.4
サービス業	74.9	71.6	68.9	62.3	50.2	43.6	41.6	41.9	0.3	△ 33.0
不動産業	67.5	67.9	70.1	65.7	50.4	45.1	45.8	47.4	1.6	△ 20.1

## まとめ

コロナ前から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策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意識改革が進むなど、後継者問題への取り組みは一定の成果をあげているが、2025 年の後継者不在率はやや上昇する結果となった。

後継者不在の理由は企業によって様々だが、業界不振や技術継承の難しさ、将来性への不安などから若手人材の確保に苦戦する企業では、後継者が育ちにくい。特に収益力が低く借入金負担の大きい企業では、後継者不在率の押し上げ要因となっている。「後継者に負担をかけたくない」といった理由から事業承継を望まない高齢代表者も多く、後継者不在率は 40~45%で当面推移することが見込まれる。