

特別企画：「後継者不在企業」動向調査（2023 年・千葉県）**「後継者不在率」過去最低の 43.9%へ****～ 同族承継は減少、M&Aなどによる承継が増加 ～****はじめに**

企業経営者の高齢化が進み、地域経済や雇用を支える中小企業の事業承継は喫緊の課題となっている。千葉県では、県や商工団体、金融機関、士業団体などで「事業承継支援ネットワーク千葉」を構成し、「千葉県事業承継・引継ぎ支援センター」において事業承継に関する相談会や専門家によるコンサルティング支援、マッチングなどを行っている。また、地銀をはじめとする金融機関、M&A仲介業者のほか、税理士、弁護士、中小企業診断士などの専門家が個別企業に対する支援を活発に行っており、ここ数年で後継者問題に関する経営者の意識は大幅に改善してきた。

ただ、事業承継中に発生した想定外の事態などで事業承継が円滑に進まないケースもあり、後継者選定後のサポートも欠かせない。

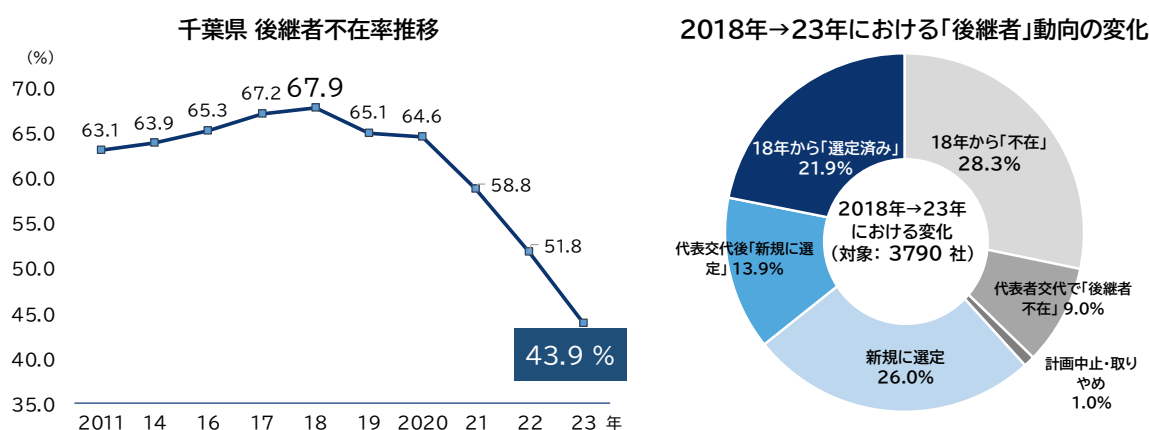
帝国データバンクは、信用調査報告書ファイル「CCR」（190 万社収録）などの自社データベースをもとに、2021 年 10 月～2023 年 10 月の 3 年を対象として、事業承継の実態について分析可能な全国約 27 万社、千葉県約 8000 社における後継者の決定状況と事業承継動向について分析を行った。同様の調査は 2011 年に開始して以来 10 回目。

調査結果（要旨）

1. 2023年の県内企業の後継者不在率は43.9%となり、前年比7.9ポイント減少し、大幅に改善した。2018年（67.9%）をピークに5年連続で低下。調査を開始した2011年以降、後継者不在率は初めて50%を下回った。年代別にみると、「30歳未満」を除くすべての年代で前年比減少、業種別ではすべての業種で前年比減少した。都道府県別で、千葉県は上から42番目、下から6番目の低水準
2. 2023年の経営者の就任経緯では、「同族承継」が34.9%で最多ながら減少傾向を示している一方、「内部昇格」（31.1%）はほぼ横ばい、「M&Aほか」（22.1%）で増加傾向にある。後継候補の属性をみると、最も高いのは「親族」の35.2%で、「非同族」（32.2%）、「子ども」（25.5%）、「配偶者」（7.1%）が続いた。内部昇格や外部招聘によって社長に就任した企業では、「非同族」の割合が8割超

1. 2023年の「後継者不在」状況

①後継者不在率：43.9%で5年連続低下、初めて50%を割り込む



企業の「後継者問題」が急速に改善へと向かっている。2023 年の千葉県内企業約 8000 社における後継者動向について調査した結果、後継者が「いない」または「未定」とした企業が約 3500 社で、後継者不在率は 43.9%となり、2022 年（51.8%）から 7.9 ポイント減少した。2018 年（67.9%）をピークに 5 年連続で低下し、調査を開始した 2011 年以降、初めて 50%を割り込んだ。

このうち、5 年前の 2018 年時点と 2023 年の後継者選定状況を比較可能な 3790 社で分析したところ、39.9%にあたる約 1500 社が新たに後継者を決定。このうち、2018 年以降に事業承継を行った後も、後任経営者が後継者を既選定した「（代表交代後）新規に選定」が 13.9%、事業承継は行っていないものの「新規に選定」した企業が 26.0%に上った。

この間、各自治体や地域金融機関をはじめとする事業承継の相談窓口が全国に普及したほか、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といった支援体制が整備・告知された。こうしたアナウンス効果により、現経営者のみならず、後継者候補においても、事業承継の重要性が認知・浸透されてきたことも不在率が低下した要因の 1 つとみられる。

一方、2018 年時点では後継者候補がいたにもかかわらず、2023 年に後継者不在となった「計画中止・取りやめ」が 38 社（1.0%）判明した。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、現経営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、事業承継が中断・頓挫した要因は多岐にわたる。

なお、全国約 27 万社の後継者動向をみると、後継者が「いない」または「未定」とした企業は 14 万 6000 社で、後継者不在率は 53.9%だった。6 年連続の前年比減少で、千葉県同様、過去最低を更新している。

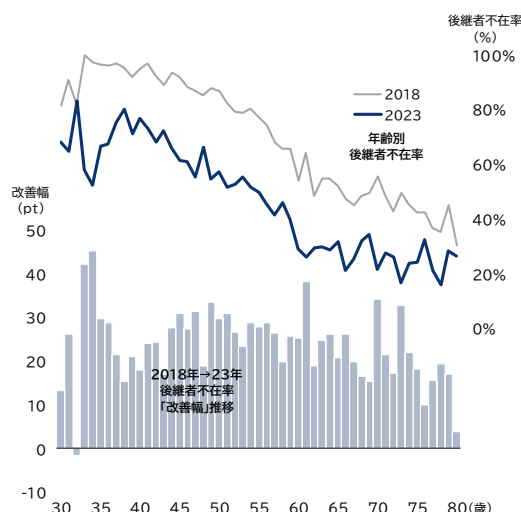
②経営者の年代別：事業承継適齢期の「60代」は初の30%割れ

2023 年の後継者選定動向は、引き続き 40～60 歳の「現役世代」を中心に大幅な低下傾向が目立った。「50 代」の後継者不在率は 49.2%と初めて 50%を割り込んで、前年からの低下幅は全年代で最大となる 10.8 ポイント減少した。事業承継の適齢期にあたる「60 代」も 8.7 ポイント減の 28.7%となり、初めて 30%を下回ったほか、「70 代」（23.6%）も初めて 30%を下回った。また、「30 歳未満」を除く年代で、後継者不在率は過去最低を更新した。なお、いずれの年代も全国平均を下回っている。

千葉県 年代別 後継者不在率推移

年代別	2018	2019	2020	2021	2022	2023年	2022年比 (1年前)
30歳未満	100.0	85.2	85.4	83.3	66.7	74.3	+7.6pt
30代	94.5	90.9	88.9	81.1	75.2	70.9	△ 4.3pt
40代	90.0	84.4	83.5	79.9	74.4	63.9	△ 10.5pt
50代	76.2	70.2	67.9	68.1	60.0	49.2	△ 10.8pt
60代	51.5	48.9	47.7	44.3	37.4	28.7	△ 8.7pt
70代	46.4	42.4	40.0	37.1	30.0	23.6	△ 6.4pt
80歳以上	31.0	31.2	27.1	24.4	21.8	18.2	△ 3.6pt
千葉県平均	67.9	65.1	64.6	58.8	51.8	43.9	△ 7.9pt

千葉県 年齢別・後継者不在率分布



③業種別：全業種で不在率低下、製造業で40%を割り込む

業種別では、全業種で前年を下回り、かつ不在率 50%を下回った。

建設業は 49.2%となり、前年（57.4%）から 8.2 ポイント減少、2011 年の調査以降、初めて 50%を下回ったが、7 業種中で最も高かった。

製造業（36.8%）は、前年（45.2%）から 8.4 ポイント減少し、2011 年の調査以降、初めて 40%を割り込んで、全 7 業種で最も低い水準となった。

千葉県 業種別 後継者不在率推移

業種別	2018	2019	2020	2021	2022	2023年	2022年比 (1年前)
建設	74.1	69.8	68.9	63.4	57.4	49.2	△ 8.2pt
製造	58.0	56.9	58.0	51.5	45.2	36.8	△ 8.4pt
卸売	65.8	63.4	63.7	56.9	50.2	42.6	△ 7.6pt
小売	67.4	67.4	67.8	59.7	51.1	44.2	△ 6.9pt
運輸・通信	67.7	61.5	59.5	56.9	49.5	40.9	△ 8.6pt
サービス	69.2	66.3	63.8	59.6	52.6	44.4	△ 8.2pt
不動産	69.8	66.7	68.9	61.9	52.9	43.9	△ 9.0pt
千葉県平均	67.9	65.1	64.6	58.8	51.8	43.9	△ 7.9pt

④都道府県別：三重県が3年連続で全国最低水準

都道府県で最も不在率が低いのは「三重県」で30.2%だった。三重県では5年ぶりに前年を上回ったものの、2021年、2022年に続き3年連続で全国最低水準となった。同県では18年にピークとなる69.3%を記録して以降、不在率の急激な低下がみられる。「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、子息などの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。このほか、不在率が全国平均（53.9%）を下回る都道府県は21に上った。

千葉県は前年比7.9ポイント減の43.9%となり、全国では上から42番目、下から6番目の低水準となった。

後継者不在率上位		単位:%		単位:pt
都道府県	2022	2023	前年比	
1 鳥取県	71.5	71.5	0.0	
2 秋田県	69.9	70.0	0.1	
3 島根県	75.1	69.2	△ 5.9	
4 北海道	68.1	66.5	△ 1.6	
5 沖縄県	67.7	66.4	△ 1.3	
6 神奈川県	66.2	63.6	△ 2.6	
7 大分県	65.6	62.9	△ 2.7	
8 愛媛県	62.1	62.5	0.4	
9 徳島県	61.6	61.8	0.2	
10 青森県	59.9	61.2	1.3	

後継者不在率下位		単位:%		単位:pt
都道府県	2022	2023	前年比	
38 新潟県	53.5	47.2	△ 6.3	
39 山形県	50.0	46.6	△ 3.4	
40 福島県	44.7	46.1	1.4	
41 京都府	50.8	44.2	△ 6.6	
42 千葉県	51.8	43.9	△ 7.9	
43 鹿児島県	46.4	43.8	△ 2.6	
44 佐賀県	46.8	43.1	△ 3.7	
45 和歌山県	46.2	43.0	△ 3.2	
46 茨城県	42.7	42.1	△ 0.6	
47 三重県	29.4	30.2	0.8	

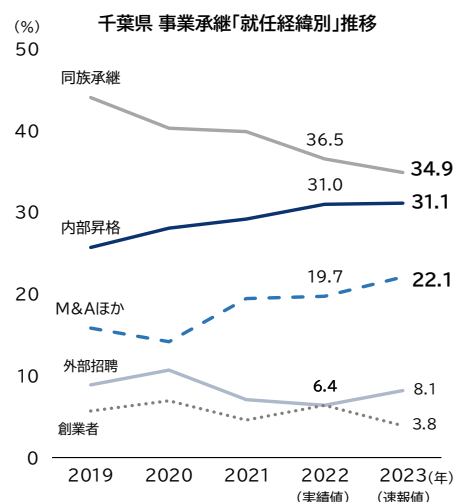
2. 2023年の事業承継動向

①就任経緯：M & A（買収）などによる事業承継が増加

2019年以降の過去5年間における事業承継について、先代経営者との関係性（就任経緯別）をみると、2023年の事業承継は「同族承継」により引き継いだ割合が34.9%に達し、全項目中最も高かった。しかし、前年からは1.6ポイントの低下となり、親族間での事業承継の割合は減少傾向が続いている。

一方、血縁関係によらない役員などを登用した「内部昇格」が31.1%となった（前年比0.1ポイント増）。

また、買収や出向を中心とした「M & Aほか」の割合が22.1%（前年比2.4ポイント増）と、調査



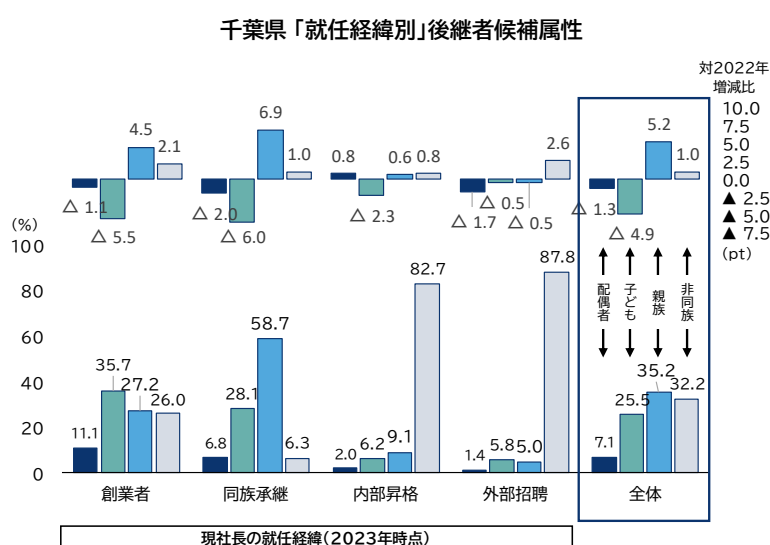
[注1] 2021年までの数値は、過去調査時の最新データ

[注2] [M & Aほか]は、買収・出向・分社化の合計

開始以降で初めて20%を超えた。さらに、社外の第三者を代表として迎える「外部招聘」は前年比1.7ポイント増の8.1%となった。事業承継は脱ファミリーの動きがみられ、M&Aや外部招聘によるものが増加している。

②後継者候補の属性：「親族」の割合が上昇、「子ども」の承継は低下

後継候補が判明した企業の後継者属性をみると、最も多いのは「親族」の35.2%で、前年を5.2ポイント上回った。2011年の調査以降、後継者候補は「子ども」の割合が最も高い状態が続いてきたものの、前年は初めて「非同族」（31.2%）が首位となり、2023年は「親族」となった。「子ども」の割合は25.5%で、前年から4.9ポイント低下した。



内部昇格や外部招聘によって社長に就任した企業では、「非同族」の割合が8割超と高く、特に外部招聘では「非同族」の割合が87.8%を占めた。

まとめ

県内企業の経営者の平均年齢は61歳に迫っており、多くが事業承継の適齢期を迎えている。この間、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の重要性が中小企業にも浸透・波及してきたことに加え、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、多種多様なニーズに対応可能なメニューが揃ってきたことが後継者問題の解消に多大な役割を果たした。今後も、国や自治体による事業承継への働きかけにより企業の後継者問題に対する意識が一層高まるとみられ、後継者不在率の低下が期待される。

一方で、帝国データバンクが集計している県内の『後継者難倒産』は、2023年（1月～10月）に20件発生。10カ月累計としては3年連続で20件台を記録している。なかでも、経営者の病気や死亡により、後継者が決まらず事業継続がままならないケース以外に、後継者がいても承継完了が間に合わず、事業継続を断念するケースなどもある。

「後継者問題への啓蒙」により、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とはいえ、今後は事業承継中のアクシデントやトラブルの発生による「あきら

め」防止に向けた取り組みも重要になるとみられ、後継者決定後のフォロー・サポート体制の充実も求められる。

【内容に関する問い合わせ先】

株式会社帝国データバンク 千葉支店 担当：竹内

TEL 043-221-0404 FAX 043-227-5205

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。報道目的以外の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。