TDB Business View
2026/01/13

大分県企業の「後継者不在率」過去最低の 55.8% 「脱ファミリー」経営が加速

新任社長、「M&A」がトップ 「同族承継」と「内部昇格」が拮抗

大分県・「後継者不在率」動向調査（2025 年）

帝国データバンク

本件照会先

吉元　栄治（調査担当）
帝国データバンク
大分支店
097-536-6363
info.ohita.q8b@mail.tdb.co.jp

発表日

2026/01/13

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 年における大分県企業の後継者不在率は 55.8%で、前年から 5.5 ポイント低下し、6 年連続で改善傾向が続いている。官民の相談窓口や支援メニューの拡充が改善に寄与した。
社長の年代別では、30 代が最も高く 86.8%、50 代は 64.1%、70 代は 32.4%。
都道府県別では、最も不在率が低いのは三重県の 33.9%、最も高いのは秋田県の 73.7%。
業種別では、全業種で不在率 60%を下回った。最も高いのは建設業の 59.7%。
事業承継における「脱ファミリー化」が進み、「M&A」が大幅増。

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 2,215 社（大分県・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。

後継者不在率の動向
2025 年の後継者不在率は 55.8%　改善傾向が続く

大分県の全業種約 2,215 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 1,236 社となり、大分県の後継者不在率は 55.8%となった。前年（2024 年）から 5.5 ポイント（pt）低下し、6 年連続で前年の水準を下回ったほか、2016 年調査以降で、最高だった 2019 年に比べると 13.0pt の大幅低下となった。大分県企業の後継者問題は、全体的に改善傾向が続いている。

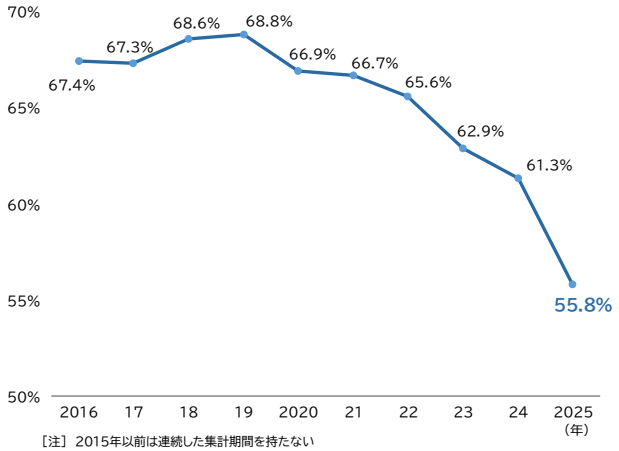
事業承継に関する官民の相談窓口が全国に普及し、プル・プッシュ型の各種支援メニューも拡充されたことで、従前は支援対象として手が届きにくかった小規模事業者にも門戸が広がった。自治体や民間のM＆A仲介事業者、特に地域金融機関による事業承継への取り組み効果も加わって、事業承継の重要性が広く認知・浸透したことが、経営者をはじめ事業承継に直面した当事者の意識変化をもたらすなど、後継者不在率の改善に大きな影響力を発揮したとみられる。

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 48.2%になった一方で、「中小企業」では 56.0%、中小企業のうち「小規模企業」では 58.5%と大分県全業種平均を上回った。比較可能な 2023 年調査からの改善幅は、「大企業」では 8.9pt、「中小企業」では 6.3pt、「小規模企業」では 6.5pt 低下した。

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、2025 年では「メガバンク」が 53.6%、「信用組合」55.2%、「銀行」55.5%となった。「信用金庫」60.3%と「政府系金融機関」80.0%は大分県平均（55.8%）を上回り、「政府系金融機関」は前年から 20.0pt 上昇した。事業承継の局面では、後継者が株式や事業用資産を買い取る場合も多く、資金調達を含めた承継ノウハウのほか、承継に関心の高い企業・経営人材などを紹介するネットワークなど、金融機関の果たす役割は大きい。ただ、こうした機能を十分に提供するための専門人材やノウハウが十分蓄積されていない、あるいは人員不足から「事業承継支援まで手が回らない」といった金融機関では、潜在的な事業承継ニーズを掘り起こせていない可能性もある。

後継者不在率　推移

後継者不在率　推移



［注］2015年以前は連続した集計期間を持たない

企業規模別・取引金融機関別の後継者不在率

企業規模別	2023年	2024年	2025年 (単位:%)	前年比 (単位:pt)
大企業	57.1	54.9	48.2	△ 6.7
中小企業	62.3	61.4	56.0	△ 5.4
小規模企業	65.0	64.5	58.5	△ 6.0
大分県 後継者不在率 推移	62.9	61.3	55.8	△ 5.5

中小企業のうち「主要取引金融機関」別	2023年	2024年	2025年 (単位:%)	前年比 (単位:pt)
メガバンク	58.6	55.2	53.6	△ 1.6
銀行	61.8	60.7	55.5	△ 5.2
信用金庫	66.3	67.2	60.3	△ 6.9
信用組合	62.5	60.1	55.2	△ 4.9
政府系金融機関	57.1	60.0	80.0	+20.0

［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

年代別：「40 代・50 代」で後継者不在率の大幅改善続く

社長年代別の後継者不在率では、「30 代」が最も高く 86.8%となった。「50 代」（64.1%）までは大分県平均に比べて高く、創業直後、または経営者が壮年期で活躍する企業では、後継者を選定する必要性・緊急性が低いことも、若手～現役世代の後継者不在率が高い要因となっている。ただ、前年・前々年に比べると「40 代」「50 代」の後継者不在率は低下しており、現役世代の「40 代」、事業承継が視野に入る「50 代」の後継者不在率が前年に比べ大きく改善した。他方、「60 代」以上では大分県平均を大きく下回り、「70 代」（32.4%）は全年代で最も低かったものの、前年からほぼ横ばいとなっている。

年代別　後継者不在率　推移

（単位：%）　（単位：pt）

年代別	2023年	2024年	2025年	前年比
30代未満	83.3	50.0	66.7	+16.7
30代	88.6	86.4	86.8	+0.4
40代	84.7	83.5	75.2	△ 8.3
50代	69.7	70.2	64.1	△ 6.1
60代	49.4	47.3	43.8	△ 3.5
70代	34.7	32.3	32.4	+0.1
80代以上	23.7	38.3	33.3	△ 5.0
大分県	62.9	61.3	55.8	△ 5.5

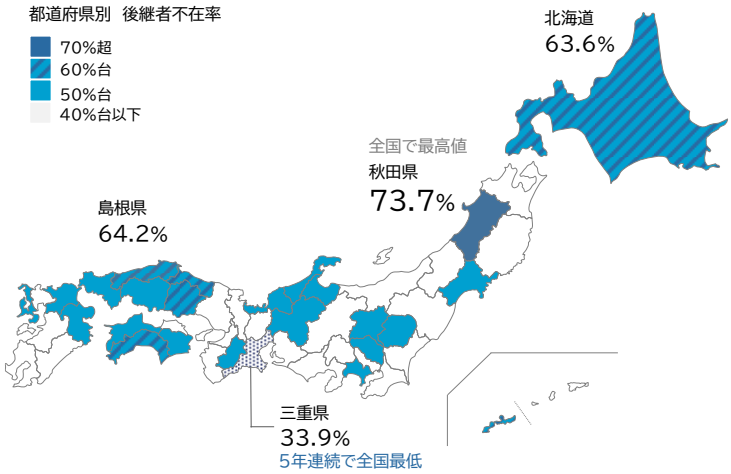
都道府県別：「秋田県」が唯一の不在率 70%台

都道府県別で最も後継者不在率が低いのは「三重県」で 33.9%だった。2021 年以降、5 年連続で全国最低水準となった。「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、経営や商圏が比較的安定している企業も多い」などの理由から、同族内で経営を引き継ぎやすい環境が整っていることなどが背景にある。この他、不在率が全国平均（50.1%）を下回る都道府県は 24 に上った。

後継者不在率が全国で最も高いのは「秋田県」で、全国平均を大幅に上回る 73.7%だった。全都道府県で唯一不在率が 70%を超えた。秋田県では 2023 年以降、全国で唯一後継者不在率が 3 年連続で上昇した。前年から不在率が上昇したのは秋田県のほか「佐賀県」（46.3%、+3.8pt）、「高知県」（63.2%、+3.2pt）など 13 県だった。後継者不在率の高い地域や、上昇傾向が続く地域では、総じて同族経営の企業が多く、親族以外の第三者に経営権を移譲することへの抵抗感が依然として根強いケースも少なくない。また、後継者候補となる若年層が都市部へ流出するなど経営人材の不足が深刻化しており、人口減少や高齢化など地域経済の活性化に課題を抱える地域などで影響が大きいとみられる。なお、2011-2020 年の調査まで一貫して全国で不在率トップだった「沖縄県」（61.0%）は緩やかな低下が続き、全国で上位 6 番目となった。「大分県」（55.8%）は全国平均を 5.7pt 上回り、上位 14 番目となった。

都道府県別　後継者不在率　推移

都道府県別　後継者不在率　推移



都道府県別　後継者不在率
上下 5 位

単位:%　単位:pt

	都道府県	2024年	2025年	前年比
1	秋田県	72.3	73.7	+1.4
2	島根県	66.5	64.2	△ 2.3
3	北海道	65.7	63.6	△ 2.1
4	高知県	60.0	63.2	+3.2
5	鳥取県	70.6	62.7	△ 7.9
43	茨城県	41.0	41.0	±0.0
44	福島県	45.1	40.5	△ 4.6
45	千葉県	42.2	40.4	△ 1.8
46	鹿児島県	41.3	37.6	△ 3.7
47	三重県	34.1	33.9	△ 0.2

業種別:全業種で不在率 60%を下回る　調査開始以降で初

業種別では、2011 年以降の調査期間で初めて、8 業種すべてで不在率が 60%を下回った。2025 年の不在率が最も高かったのは「建設業」(59.7%)だが、2023 年(69.1%)に比べて 9.4pt 低下、前年比でも 6.4pt 低下している。

最も低いのは「運輸・通信業」(48.8%)で、前年から 7.3pt 低下し 8 業種中で唯一 40%台となった。

前年から上昇したのは「不動産業」(55.9%)のみで 0.5pt 上昇した。

業種別　後継者不在率　推移

(単位:%)　(単位:pt)

業種別	2023年	2024年	2025年	前年比
建設業	69.1	66.1	59.7	△ 6.4
製造業	61.3	59.7	54.4	△ 5.3
卸売業	63.4	60.9	54.6	△ 6.3
小売業	61.4	62.4	55.9	△ 6.5
運輸・通信業	58.8	56.1	48.8	△ 7.3
サービス業	59.5	58.0	55.4	△ 2.6
不動産業	66.1	55.4	55.9	+0.5
その他	59.1	62.0	55.8	△ 6.2

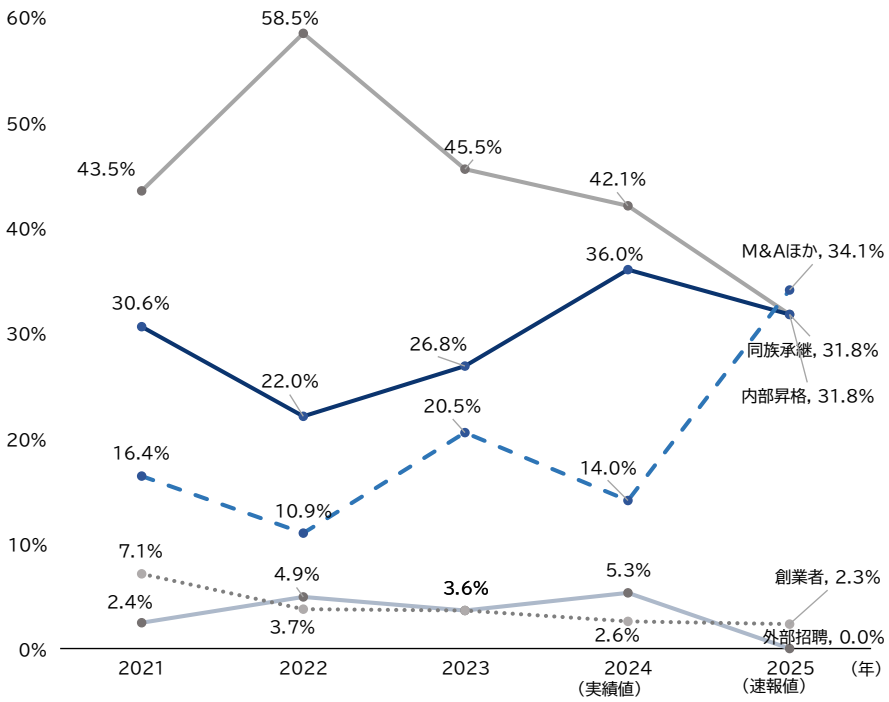
2025 年の事業承継動向

就任経緯別:「M&A ほか」がトップ、「脱ファミリー」が加速

2025年に代表者交代が行われた企業のうち、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、買収や出向を中心にした「M&Aほか」(34.1%)が 2024 年実績(14.0%)から 20.1pt 増と大幅に上昇しトップとなった。次いで血縁関係によらない役員・社員を登用した「内部昇格」によるものと、これまで事業承継の形式として最も多かった「同族承継」が 31.8%となった。「創業者」は 2.3%、社外の第三者を代表として迎える「外部招聘」はなかった。

これまで最も高かった「同族承継」は、2024 年実績(42.1%)から 10.3pt 低下し、「M&A ほか」を下回ったほか、「内部昇格」と同じ 31.8%となった。大分県企業における事業承継は、これまで最も多かった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」の動きが加速している。

新任社長 就任経緯別 推移



[注1] 2023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:トップは「子ども」

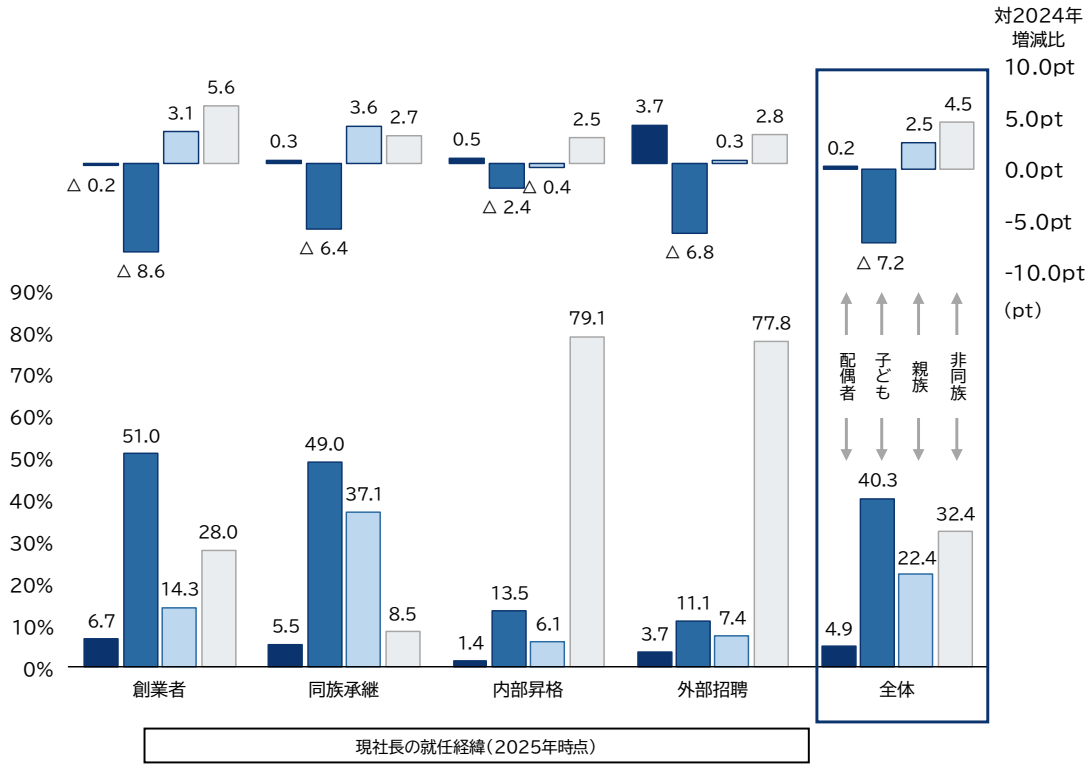
2025 年時点で後継者候補が分析可能な大分県 839 社の後継者属性をみると、最も多いのは「子ども」の 40.3%で、前年を 7.2pt 下回った。一方、「非同族」は前年から 4.5pt 上昇し 32.4%、「親族」(22.4%、+2.5pt)、「配偶者」(4.9%、+0.2pt)も上昇した。

現代表者の就任経緯別にみると、「内部昇格」「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 7 割に達している。

後継者候補で「非同族」以外の割合が大きいのは、現代表者が「創業者」と「同族承継」で「子ども」がトップだったが前年から低下している。こうした企業でも後継候補を身内以外の「非同族」に求める傾向が強まっており、「創業者」における後継候補「非同族」の割合は前年比 5.6pt、「同族承継」は 2.7pt、それぞれ上昇した。

ファミリー企業でも引き続き、親族外事業承継＝脱ファミリーへ舵を切る動きが強まっている。

就任経緯別　後継者候補



後継者問題　事業を「続ける」「畳む」の判断が分岐点に

コロナ禍以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関心の高まりや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。また、事業承継・引継ぎ支援センターや金融機関など各種の支援機関による相談窓口の広がり、事業承継税制の活用など、承継を促進する仕組みが整備されたほか、外部人材の招聘においても、働きながら事業継承を目指す「副業・兼業」の広がり、セカンドキャリアとしての事業承継など、従前に比べて経営人材の獲得ハードルが低下したことを背景に、経営者が早期に承継計画を立てやすくなったことも要因として大きい。

こうしたなか、後継者不在率は特定の年代や業種で不在率が上昇する傾向があるなど一部で偏りがみられるものの、全体では低下傾向にある。当代限りでの「店じまい」を決断した高齢の経営者など「そもそも事業承継を望まない」層は多く、後継者不在率の押し上げ要因となっている。また、創業者や親族間で事業を

代々引き継いできたファミリー経営の企業では、当初は子息への事業承継を模索していたものの、事業をさらに続けるためには老朽化した設備の更新などが必要で、現状の経営環境では新たな借入金を返済できるだけの収益力がなく、「負担をかけたくない」といった理由から事業承継計画を白紙にする、あるいは一時見合わせるといったケースもある。そのため、「後継者を決めて事業を続ける」企業と、「後継者を決めず事業を畳む」企業で二分される形で、後継者不在率の急激な低下は見込めない。

企業の約半数が「後継者候補を決めて事業を続ける」なかで、今後は株式や経営資産の引き継ぎ、取引先や金融機関との調整など、経営全般の具体的な承継ステージにおける支援の在り方が重要性を帯びてくる。現代表者が後継者候補を一旦は選定したものの、その後白紙化するケースが 2025 年調査にも一定割合で発生した。現代表者が能力面や素質面などから後継者への経営引き継ぎに消極的、または後継者候補と目した人材から事業承継を断られるなど、事業承継に携わる当事者の間で「認識の差＝ミスマッチ」に端を発した、いわゆる「あきらめ」防止が課題となる。特に、現代表が 70 代以上と高齢の場合は、事業承継計画が何らかの形でトラブルに見舞われた際に「中止・取りやめ」となるリスクが高くなりやすい点は、承継当事者および支援機関において留意する必要があるだろう。

都道府県別　後継者不在率

都道府県	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年	前年比
秋田県	69.9	69.9	70	72.3	73.7	1.4
島根県	72.4	75.1	69.2	66.5	64.2	△ 2.3
北海道	71	68.1	66.5	65.7	63.6	△ 2.1
高知県	57.9	57.5	57.3	60	63.2	3.2
鳥取県	74.9	71.5	71.5	70.6	62.7	△ 7.9
沖縄県	73.3	67.7	66.4	65.3	61	△ 4.3
岡山県	63.4	60.5	57.3	57.6	60.1	2.5
愛媛県	62.4	62.1	62.5	61.4	59.2	△ 2.2
長崎県	62.1	59.9	59.6	59	59.2	0.2
富山県	61.3	60.3	59.4	58.2	59.1	0.9
広島県	64.4	59	56.6	57.6	57.9	0.3
岐阜県	64.8	62.9	60.7	58.1	56.4	△ 1.7
宮城県	60.7	60.3	59.2	55.9	56.2	0.3
神奈川県	70.4	66.2	63.6	60.5	55.8	△ 4.7
大分県	66.7	65.6	62.9	61.3	55.8	△ 5.5
石川県	56.2	57.9	58.5	56	55.5	△ 0.5
福井県	54.3	52.8	52.7	53.5	55.3	1.8
埼玉県	64.1	61.9	58.4	55.8	54	△ 1.8
山口県	71	65.3	60.3	56.4	53.4	△ 3.0
徳島県	56.7	61.6	61.8	60.2	53	△ 7.2
栃木県	59.4	58	56.3	55.1	52	△ 3.1
福岡県	64.1	60.2	57.9	54.1	50.8	△ 3.3
群馬県	62.3	58	53.9	51.8	50.4	△ 1.4
全国	61.5	57.2	53.9	52.1	50.1	△ 2.0

都道府県	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年	前年比
岩手県	65.4	61.2	57.9	54.6	50	△ 4.6
奈良県	54.4	49.9	51.2	49.4	50	0.6
宮崎県	51	49.3	48.1	49.2	49.9	0.7
長野県	61.8	59.4	54.1	51.9	49.6	△ 2.3
愛知県	63.5	58.4	52.5	50.1	48.6	△ 1.5
静岡県	57.5	53.6	51.9	50.3	48	△ 2.3
東京都	61.6	57.7	53.9	51.1	47.9	△ 3.2
山梨県	56	47.6	48.7	50.2	47.5	△ 2.7
香川県	47.9	49	49.3	48.7	47.5	△ 1.2
青森県	59.8	59.9	61.2	57.7	47.3	△ 10.4
兵庫県	57.9	51.2	48	48.4	47.2	△ 1.2
大阪府	63.9	55.4	48.9	47.1	46.8	△ 0.3
佐賀県	50.7	46.8	43.1	42.5	46.3	3.8
新潟県	55.8	53.5	47.2	46.6	46.1	△ 0.5
熊本県	50	49.5	47.9	46.5	45.7	△ 0.8
和歌山県	47.5	46.2	43	43.5	45.3	1.8
京都府	62.9	50.8	44.2	44.2	44.8	0.6
滋賀県	64.3	57.7	52.9	45.9	43.8	△ 2.1
山形県	56.5	50	46.6	44.3	42.5	△ 1.8
茨城県	45.5	42.7	42.1	41	41	±0.0
福島県	54.2	44.7	46.1	45.1	40.5	△ 4.6
千葉県	58.8	51.8	43.9	42.2	40.4	△ 1.8
鹿児島県	49.4	46.4	43.8	41.3	37.6	△ 3.7
三重県	35.8	29.4	30.2	34.1	33.9	△ 0.2