TDB Business View
2026/11/25

県内企業の「後継者不在率」42.6%
近年は足踏み状態が続く

「同族承継」が最多、しかし前年を下回る
非同族による事業承継が増加

茨城県・「後継者不在率」動向調査（2026 年）

帝国データバンク

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 029-221-3171
FAX 029-232-0272

発表日
2026/11/25

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

茨城県の全業種 4,944 社を対象とした 2026 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」の県内企業は 2,105 社となり、後継者不在率は 42.6%となった。前年（2025 年）から 1.6 ポイント上昇し、9 年ぶりに前年の水準を上回った。調査開始以降で最も高かった 2017 年に比べると 8.6 ポイント低くなっているものの、2022 年以降はおおむね横ばいで推移、県内企業の後継者不在率は近年足踏み状態が続いている。

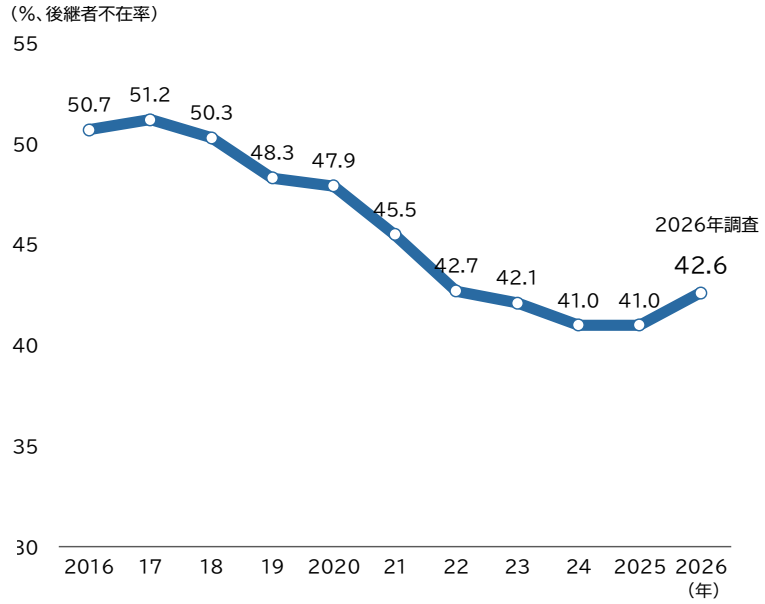
株式会社帝国データバンクでは、信用調査報告書ファイル「CCR」（200 万社収録）など自社データベースを基に、2024 年 10 月-2026 年 10 月の期間を対象に、事業承継の実態について分析可能な茨城県内企業 4,944 社（全業種）における後継者の決定状況と事業承継について分析を行った。

2026 年の「後継者不在率」動向

後継者不在率 42.6%、9 年ぶりに上昇、事業承継は足踏み

茨城県内企業の全業種 4,944 社を対象とした 2026 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 2,105 社にのぼり、後継者不在率は 42.6%となった。前年（2025 年）から 1.6 ポイント上昇し、9 年ぶりに前年の水準を上回った。調査開始以降で最も高かった 2017 年（51.2%）と比べると 8.6 ポイント低いものの、2022 年以降はおおむね横ばいで推移している。後継者不在率の改善傾向に一服感がみられ、県内企業の事業承継は足踏み状態が続いている。

後継者不在率　推移



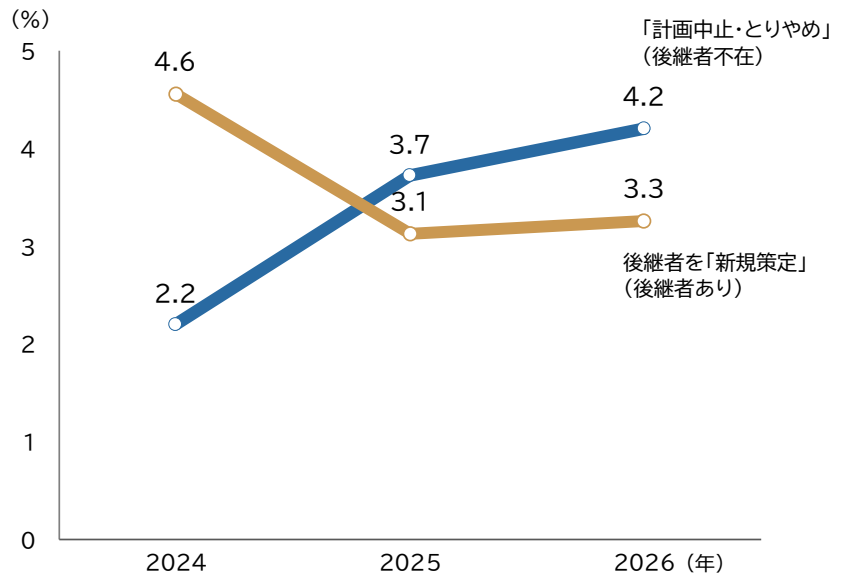
［注］2015年以前は連続した集計期間を持たない

事業承継、「計画中止・取りやめ」が「新規策定」を上回る

事業承継を中断したケースや、現代表者が後継者の選定を見直したケース、後継者候補が辞退・退社したケースなどが該当する「計画中止・取りやめ」は、2026 年の後継者不在企業のうち 4.2%となった。近年は人材の流動化が進み、将来の経営を担う人材が流出しやすくなっている。加えて、物価高や人手不足によって事業の先行きに対する不透明感が強まり、承継後の経営負担を懸念して、後継者候補が就任を見送るケースもみられる。経営者保証や個人保証の負担を理由に、親族や従業員への承継が進まない企業も少なくない。このため、後継者を選定した後に、承継計画の見直しや中断を余儀なくされる企業が一定数存在している。

一方、後継者がいる企業のうち、2025 年には後継者がいなかったものの、2026 年に新たに後継者を決定した「新規策定」の割合は 3.3%となった。代表者の交代直後など、一時的に後継者が未定となっていたケースも含まれるが、後継者不在から「あり」に転じる動きは鈍化している。事業承継に積極的な企業では既に後継者の選定が進む一方、業績低迷や人材不足などの課題を抱える企業では、後継者の確保が難しい。また、「当代で事業を畳む」と決めた経営者もおり、こうした状況が後継者不在率の改善ペースを鈍らせる一因となっている。

「新規策定」「計画中止・取りやめ」割合



後継者不在率は若年層で高く、承継断念リスクは高齢層で上昇

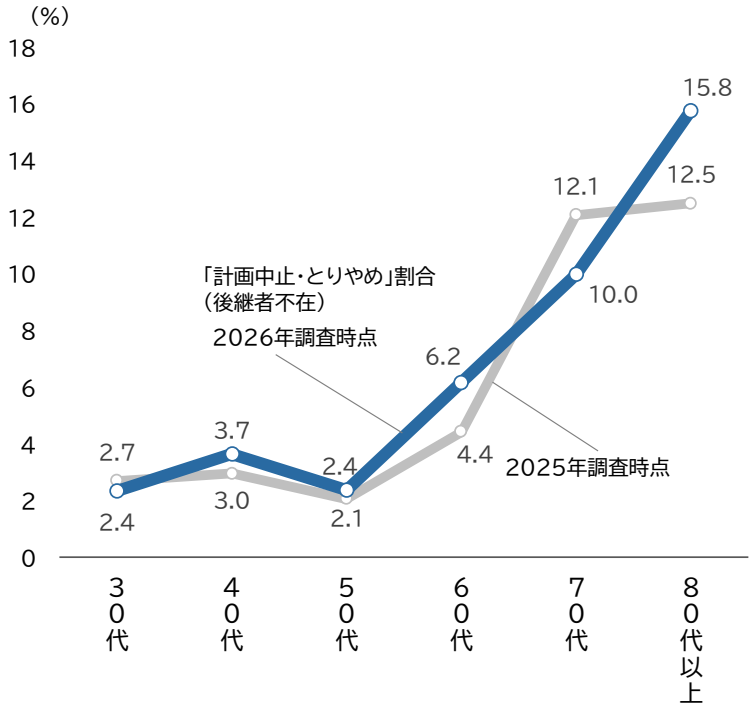
社長年代別の後継者不在率では、「30 代未満」が最も高く 75.9%となった。「50 代」(45.0%)までは茨城県の全業種平均(42.6%)を上回っており、創業直後や経営者が壮年期で活躍する企業では、後継者選定の必要性や緊急性が低いことが、若手から現役世代で不在率が高い要因とみられる。

一方、後継者不在による事業計画断念リスクは高齢層で高まっている。「後継者不在」企業に占める「(事業承継の)計画中止・取りやめ」割合は、「70 代」で 10.0%(前年 12.1%)、「80 代以上」で 15.8%(同 12.5%)となり、70 代以上で高水準となった。前年との比較では、70 代は 2.1 ポイント低下した一方、80 代以上は 3.3 ポイント上昇した。後継者不在問題が企業の成長戦略や投資判断に影響を与え始めている可能性があり、こうした傾向が続けば、今後の後継者不在率の再上昇につながる可能性もある。

年代別　後継者不在率　推移

(単位:%)	2024年	2025年	2026年	前期比
30代未満	61.5	69.2	75.9	+6.7
30代	65.8	72.8	70.9	▲1.9
40代	66.3	64.3	64.6	+0.3
50代	45.9	46.5	45.0	▲1.5
60代	26.6	26.4	29.2	+2.8
70代	18.9	20.5	23.2	+2.7
80以上	19.8	16.9	15.7	▲1.2
全業種平均	41.0	41.0	42.6	+1.6

年代別における「後継者不在」のうち「計画中止・取りやめ」割合



後継者不在率は「小売」が最高、企業規模・業種で大きな差

2026 年の業種別後継者不在率をみると、「小売」が 49.8%となり、全業種で最も高かった。前年から 2.9 ポイント上昇し、茨城県全体の平均(42.6%)を 7.2 ポイント上回った。「小売」の後継者不在率は、過去最高だった 2018 年の 50.9%と比べても 1.1 ポイントの低下にとどまっている。店舗運営を担う人材の確保に加え、仕入れ価格や人件費、物流費などの上昇、消費者ニーズの変化への対応といった経営課題が重なるなか、後継者の選定が進みにくい状況が続いているとみられる。

一方、後継者不在率が最も低かったのは「不動産」で 36.5%だった。前年からは 10.7 ポイント上昇したものの、過去最高だった 2019 年の 57.3%と比べると 20.8 ポイント低下している。この下げ幅は、各業種の後継者不在率が最も高かった年との比較で最大となっている。「不動産」では、親族や社内の従業員を後継者として選定する動きに加え、第三者への事業承継など、将来を見据えた対応が一定程度進んだ可能性がある。ただし、2026 年は前年から大幅に上昇しており、改善傾向が今後も続くか注視する必要がある。

企業規模別では、全業種に共通して、小規模な企業ほど後継者不在率が高い傾向が鮮明となった。全業種平均をみると、従業員「5 人以下」は 53.3%にのぼった一方、「100 人以上」は 22.6%にとどまり、両規模間の差は 30.7 ポイントに達した。従業員が多く組織化された企業では、役員や管理職など、後継者候補となり得る人材層が厚く、計画的に事業承継を進めやすい。これに対し、小規模企業では代表者個人への依存度が高く、後継者候補の確保自体が難しいケースが多いとみられる。

従業員数ごとの業種別動向では、従業員「5 人以下」の「小売」(62.1%)と「サービス」(62.0%)で不在率が高く、いずれも 6 割を超えた。一方、「不動産」と「卸売」は多くの規模区分で平均を下回った。企業規模が同じであっても、業種によって後継者の選定状況には大きな差があることが浮き彫りとなった。

業種別　後継者不在率　推移

（単位：%）	2024年	2025年	2026年
建設業	48.1	47.3	47.0
製造業	35.3	34.8	37.8
卸売業	36.4	37.1	37.9
小売業	44.7	46.9	49.8
運輸・通信業	37.2	35.6	39.2
サービス業	39.7	42.5	44.7
不動産業	32.1	25.8	36.5
その他産業	40.2	37.2	31.7
全業種平均	41.0	41.0	42.6

従業員規模別 × 業種別　後継者不在率

2026年　業種別×従業員数別（網掛けは各従業員数別平均より多い）

（単位：%）	5人以下	6～20人	21～50人	51～100人	100人以上
建設業	57.5	45.3	31.6	30.6	25.0
製造業	51.9	46.9	37.8	21.6	16.2
卸売業	42.7	35.9	32.6	23.5	21.4
小売業	62.1	43.9	30.9	23.1	21.1
運輸・通信業	57.5	40.6	42.5	25.7	18.8
サービス業	62.0	43.1	40.6	30.0	30.5
不動産業	41.5	37.0	16.7	0.0	0.0
その他産業	26.5	35.4	41.7	50.0	20.0
全業種平均	53.3	43.1	36.2	25.4	22.6

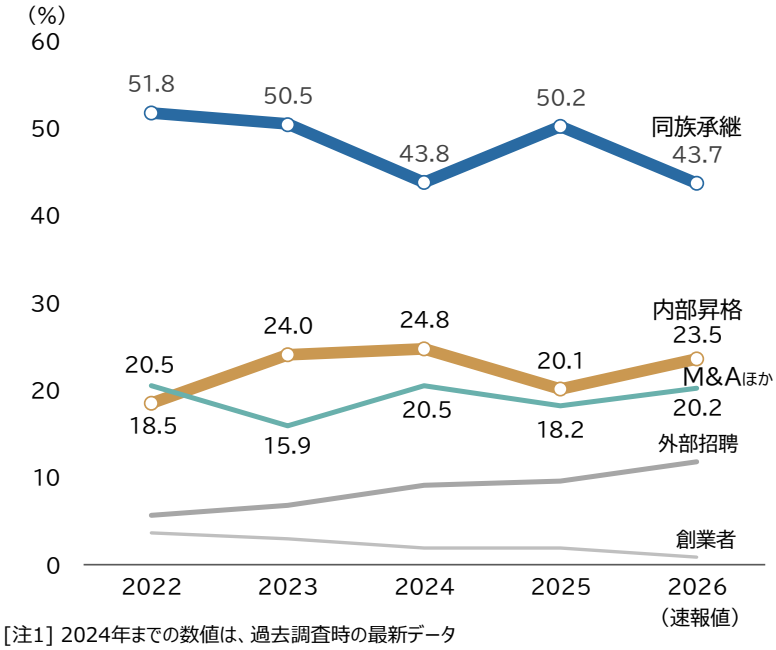
[注]　2024年の数値は最新のデータに基づく

2026 年の「事業承継」動向

「同族承継」が最多も低下、非同族による事業承継が増加

2026 年に代表者が交代した県内企業について、前代表者との関係性、すなわち就任経緯別にみると、親族内承継など血縁関係による「同族承継」が 43.7％を占めた。前年を下回ったものの、依然として最も高かった。一方、血縁関係のない役員や社員を登用した「内部昇格」は 23.5％（前年 20.1％）、買収や出向などによる「M&Aほか」は20.2％（同18.2％）、社外の第三者を代表者に迎えた「外部招聘」は11.8％（同 9.6％）となり、いずれも前年を上回った。

新任社長　就任経緯別　推移



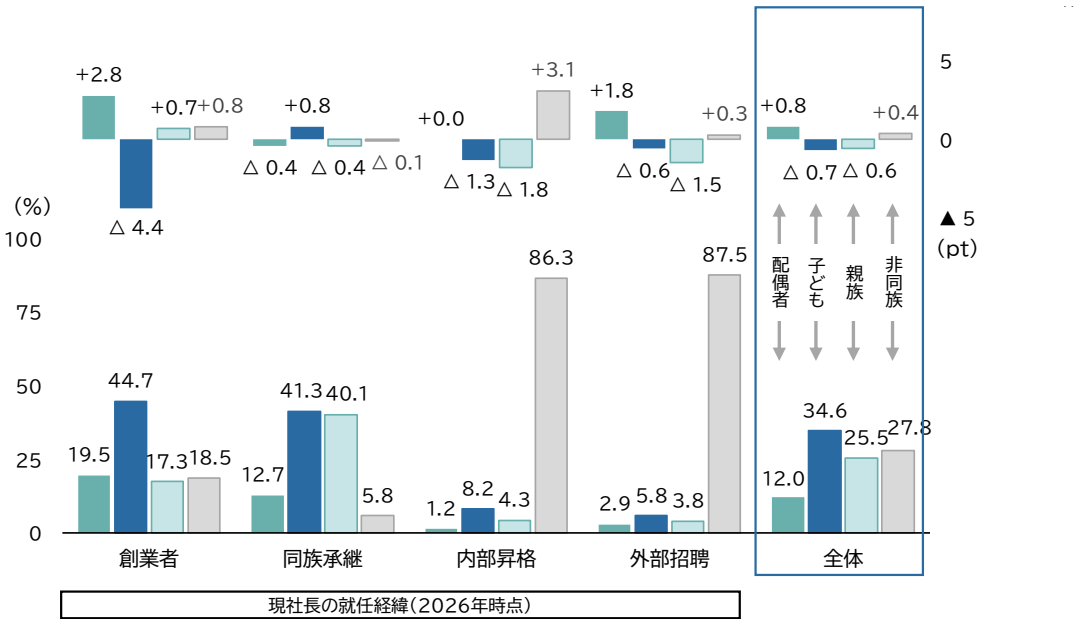
[注1] 2024年までの数値は、過去調査時の最新データ
[注2]「M & Aほか」は、買収・出向・分社化の合計

後継者候補、『子ども』が 34.6%で最多も減少傾向が続く

2026 年時点で後継者候補の属性を分析できる県内企業についてみると、「子ども」が 34.6%で最も高かったものの、前年を 0.7 ポイント下回った。また、長男や娘などの「親族」(25.5%)も 0.6 ポイント低下した。一方、「配偶者」(12.0%)は前年から 0.8 ポイント上昇し、同じ親族内の承継でも傾向が分かれた。

「外部招聘」によって就任した企業の 9 割近くが、後継者候補を「非同族」としていた。また、「内部昇格」によって就任した企業でも、非同族を後継者候補とする傾向に変化はみられなかった。

就任経緯別　後継者候補



茨城県・「後継者不在率」動向調査(2026 年)

今後の見通し

2026 年の後継者不在率は 42.6%となり、9 年ぶりに前年を上回った。官民による事業承継支援や啓発活動、相談体制の整備、事業承継税制の活用促進などを背景に、後継者不在率は改善傾向をたどってきた。最も高かった 2017 年の 51.2%と比べると 8.6 ポイント低い水準にある。しかし、近年は改善の動きが鈍化しており、後継者不在の解消には依然として課題が残されている。

茨城県をはじめとする地方では、同族経営の中小・小規模企業が多く、親族に事業を引き継ぐことを前提としてきた企業も少なくない。しかし、経営者の高齢化が進む一方、子どもや親族が家業を継ぐ意思を持たない、あるいは県外で就職して戻る予定がないなど、後継者候補を確保できないケースが増えている。また、従業員数の少ない企業では、社内から後継者となる人材を育成することも難しい。第三者への事業承継や M&A という選択肢があるものの、取引先や従業員への影響、長年築いてきた経営方針や社風が変わることへの不安などから、具体的な検討に踏み切れない企業もみられる。

さらに、需要の縮小や物価高による収益の悪化、設備の老朽化、更新投資の負担など、地方企業を取り巻く経営環境も事業承継を難しくしている。後継者候補が見つかっていても、事業の将来性に不安を感じ、承継を断念するケースもある。長年にわたり親族間で事業を引き継いできた企業でも、「後継者に経営上の負担を背負わせたくない」との思いから、承継計画を見直す動きがある。特に高齢の経営者では、後継者を探して事業を存続させるよりも、自らの代で廃業することを選ぶケースが増える可能性もある。

今後は、後継者を確保して事業を継続する企業と、後継者を見つけられずに廃業を選択する企業との二極化が進む可能性がある。茨城県の後継者不在率が短期間で大幅に改善することは容易ではなく、地域経済や雇用を支える中小企業の事業承継は、引き続き重要な課題となる。経営者には、親族内承継や社内人材への引き継ぎだけにこだわらず、第三者承継や M&A も選択肢に加え、早い段階から具体的な準備を進めることが求められる。後継者が見つからないことを理由に、地域に必要とされる事業が失われる事態を防ぐためにも、承継に向けた選択肢を広げていく必要がある。

「秋田県」が唯一の不在率 70%台

都道府県別にみると、後継者不在率が最も低かったのは「鹿児島県」の 31.2%だった。鹿児島県が全国で最も低くなるのは、2011 年の調査開始以降で初めて。前年に全国最低だった「三重県」(2025 年:33.9%→26 年:32.9%)は、鹿児島県に次いで 2 番目に低かった。

一方、後継者不在率が最も高かったのは「秋田県」で、全国平均を大幅に上回る 73.7%となった。同県が全国最高となるのは、2024・25 年に続いて 3 回目。全都道府県で唯一、70%を超えた。秋田県では 4 年ぶりに不在率の上昇が止まったものの、2 位の「島根県」(64.8%)を依然として大きく上回っている。

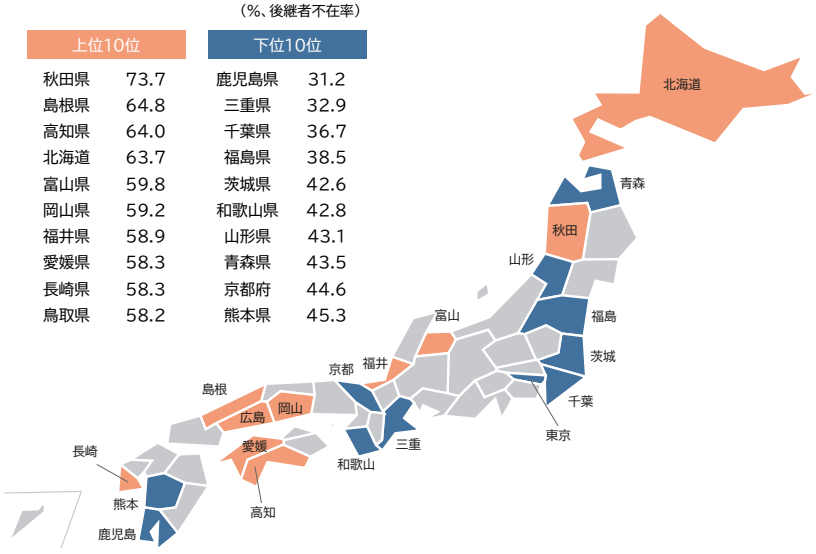
このほか、「高知県」(64.0%)や「北海道」(63.7%)など、不在率が 6 割を超える地域では、同族経営の中小企業が多く、人口減少や経営者の高齢化が全国に先行して進んでいるケースが目立つ。こうした地域では、M&A などによって第三者に経営権を委ねることへの抵抗感が強く、「自分の代で畳む」ことを前提に、事業承継の判断を先送りしている経営者が多い可能性がある。

都道府県別 後継者不在率(2025→26 年)

		後継者不在率		対前年比	
順位	都道府県	2025年	2026年	2025年	2026年
4	北海道	63.6	63.7	△ 2.1	+0.1
40	青森県	47.3	43.5	△ 10.4	△ 3.8
21	岩手県	50.0	50.9	△ 4.6	+0.9
14	宮城県	56.2	56.1	+0.3	△ 0.1
1	秋田県	73.7	73.7	+1.4	±0.0
41	山形県	42.5	43.1	△ 1.8	+0.6
44	福島県	40.5	38.5	△ 4.6	△ 2.0
43	茨城県	41.0	42.6	±0.0	+1.6
25	栃木県	52.0	50.0	△ 3.1	△ 2.0
20	群馬県	50.4	51.4	△ 1.4	+1.0
17	埼玉県	54.0	54.2	△ 1.8	+0.2
45	千葉県	40.4	36.7	△ 1.8	△ 3.7
37	東京都	47.9	45.4	△ 3.2	△ 2.5
18	神奈川県	55.8	53.4	△ 4.7	△ 2.4
27	新潟県	46.1	48.3	△ 0.5	+2.2
5	富山県	59.1	59.8	+0.9	+0.7
15	石川県	55.5	56.0	△ 0.5	+0.5
7	福井県	55.3	58.9	+1.8	+3.6
31	山梨県	47.5	47.5	△ 2.7	±0.0
26	長野県	49.6	48.4	△ 2.3	△ 1.2
13	岐阜県	56.4	56.9	△ 1.7	+0.5
33	静岡県	48.0	46.7	△ 2.3	△ 1.3
29	愛知県	48.6	47.8	△ 1.5	△ 0.8
46	三重県	33.9	32.9	△ 0.2	△ 1.0
32	滋賀県	43.8	47.2	△ 2.1	+3.4
39	京都府	44.8	44.6	+0.6	△ 0.2
34	大阪府	46.8	46.6	△ 0.3	△ 0.2
35	兵庫県	47.2	46.1	△ 1.2	△ 1.1
23	奈良県	50.0	50.1	+0.6	+0.1
42	和歌山県	45.3	42.8	+1.8	△ 2.5
10	鳥取県	62.7	58.2	△ 7.9	△ 4.5
2	島根県	64.2	64.8	△ 2.3	+0.6
6	岡山県	60.1	59.2	+2.5	△ 0.9
10	広島県	57.9	58.2	+0.3	+0.3
19	山口県	53.4	52.2	△ 3.0	△ 1.2
27	徳島県	53.0	48.3	△ 7.2	△ 4.7
36	香川県	47.5	45.9	△ 1.2	△ 1.6
8	愛媛県	59.2	58.3	△ 2.2	△ 0.9
3	高知県	63.2	64.0	+3.2	+0.8
23	福岡県	50.8	50.1	△ 3.3	△ 0.7
29	佐賀県	46.3	47.8	+3.8	+1.5
8	長崎県	59.2	58.3	+0.2	△ 0.9
38	熊本県	45.7	45.3	△ 0.8	△ 0.4
12	大分県	55.8	58.0	△ 5.5	+2.2
22	宮崎県	49.9	50.5	+0.7	+0.6
47	鹿児島県	37.6	31.2	△ 3.7	△ 6.4
16	沖縄県	61.0	54.9	△ 4.3	△ 6.1

(%、後継者不在率)

上位10位		下位10位	
秋田県	73.7	鹿児島県	31.2
島根県	64.8	三重県	32.9
高知県	64.0	千葉県	36.7
北海道	63.7	福島県	38.5
富山県	59.8	茨城県	42.6
岡山県	59.2	和歌山県	42.8
福井県	58.9	山形県	43.1
愛媛県	58.3	青森県	43.5
長崎県	58.3	京都府	44.6
鳥取県	58.2	熊本県	45.3



茨城県・「後継者不在率」動向調査(2026 年)