TDB Business View
2026/11/20

三重県内企業の「後継者不在率」は32.9%に改善

全国都道府県別では 2 番目に低い
後継者問題は小規模企業支援が焦点

三重県・「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
服部 光次（支店長）
帝国データバンク
四日市支店
059-353-3411

発表日
2026/11/20

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

三重県内企業の 2026 年における後継者不在率は 32.9%となり、前年を 1.0 ポイント下回った。2 年連続の改善となったほか、最高だった 2018 年からは 36.4 ポイント低下し、長期的な改善傾向が続いている。都道府県別では前年まで 5 年連続で全国最低だったものの、2026 年は 2 番目に低い結果となった。依然として全国トップクラスの水準を維持しており、事業承継は新たな課題への対応段階に入りつつある。

株式会社帝国データバンク四日市支店では、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約 28 万社（三重県 3300 社・いずれも全業種）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 2025 年 11 月に続き通算 13 回目。

2026 年の三重県内企業「後継者不在率」動向

後継者不在率は 32.9％　過去 3 番目に低い結果

三重県内企業の全業種で事業承継の実態について分析可能な約 3300 社を対象に、2026 年における後継者動向を調査した結果、後継者が「いない」、または「未定」の企業は約 1100 社となり、後継者不在率は 32.9%となった。前年（2025 年）から 1.0 ポイント（pt）低下し、2 年連続で改善したほか、2011 年の調査開始以降では過去 3 番目に低い水準となった。2016 年調査以降の過去 10 年間では、最高だった 2018 年に比べて 36.4pt 低下しており、後継者確保に向けた取り組みは着実に成果を上げている

また、全国の後継者不在率は 49.2%となり、都道府県別でみると三重県は全国で 2 番目に低い結果となった。2021 年から 5 年連続で維持してきた全国最低の順位は他県へ譲ったものの、全国平均との差は 16.3pt に達しており、引き続き全国有数の低水準にある。後継者確保に向けた取り組みは全国的に進展しているものの、三重県は全国トップクラスの事業承継水準を維持している。

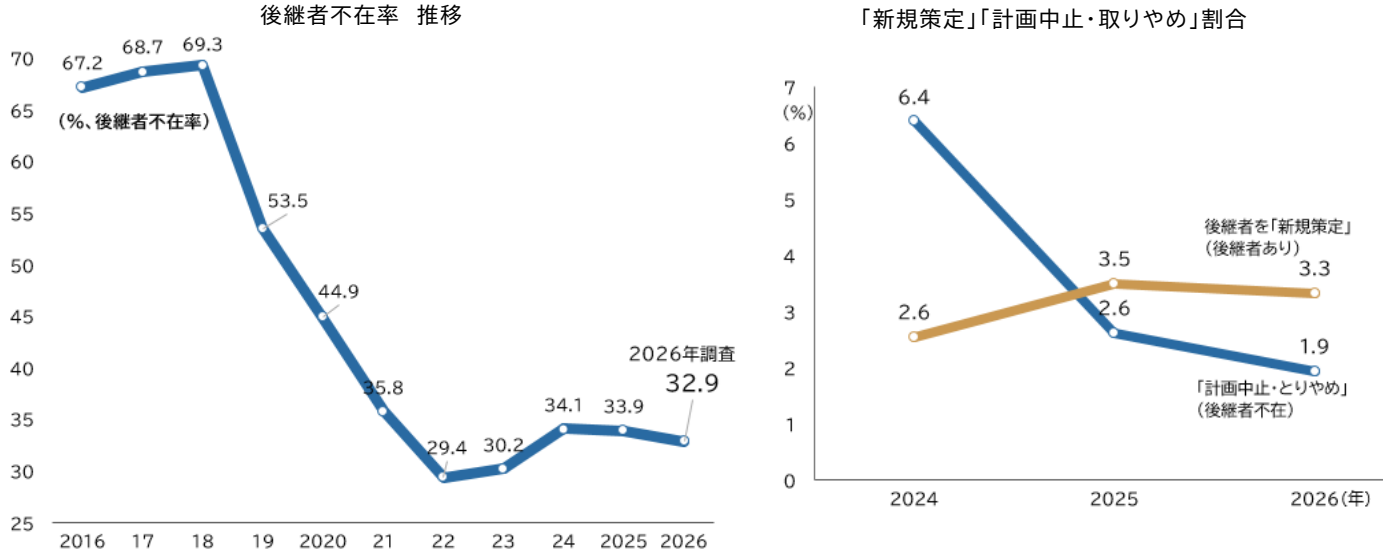
背景には、事業承継・引継ぎ支援センターを中心とした支援体制の整備に加え、地域金融機関や商工団体などによる早期の事業承継支援が浸透してきたことがある。近年は親族内承継だけでなく、役員・従業員承継や M&A による第三者承継も選択肢として広がっており、三重県では後継者不在を理由とした廃業回避に向けた取り組みが進展している。

不在率の改善ペースは頭打ちの兆しも

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、現代表者による後継者選定の見直し、後継者候補だった人物の辞退・退社などが該当する「計画中止・取りやめ」は、2026 年の後継者不在企業のうち 1.9%で判明した。近年は人材の流動化や人手不足、物価高による先行き不透明感などを背景に、後継者選定後も承継計画の見直しを迫られる企業がみられる。

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%だった。三重県では後継者不在率の改善が続いているものの、事業承継に積極的な企業の多くで「既に後継者選定」が進んだとみられる。その一方で、業績低迷や人材不足など構造的な課題を抱える企業や、「当代限り」での廃業を視野に入れる企業も残っており、新たな後継者確保のペースには鈍化の兆しも窺える。

三重県内企業（以下同）後継者不在率　推移



三重県・「後継者不在率」動向調査（2026 年）

現役世代の不在率低下が目立つ

社長年代別の後継者不在率では、「30 代未満」が 92.9%と最も高く、「40 代」(51.1%)までは 5 割を超えた。一方で、「50 代」以降は不在率が 4 割を下回った。中小企業の後継者問題が本格的に社会課題として認識され始めた 2018 年当時、「60 代」の不在率は 50.4%と 5 割を超えていたことを踏まえると、近年は大きく改善している。また、「40 代」や事業承継が視野に入る「50 代」でも、2018 年と比べて不在率が 40pt 超低下しており、三重県では幅広い世代で後継者確保に向けた取り組みが進展している。

背景には、事業承継の重要性に対する認識の高まりに加え、先代から事業を引き継いだ若手経営者の増加もあるとみられる。実際に承継を経験した経営者ほど、その難しさや準備の重要性を実感しているケースが多く、早い段階から後継候補の選定や育成を進める意識が広がっていることも、現役世代における不在率低下の一因と考えられる。

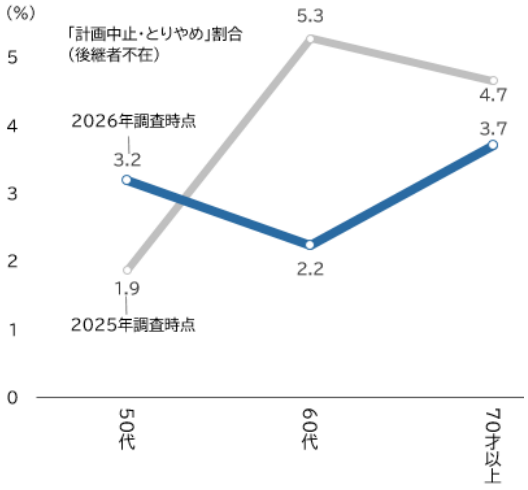
一方、「後継者不在」企業に占める「計画中止・取りやめ」の割合は、「70 代以上」で 3.7%(前年 4.7%)となった。高齢となってから事業承継計画が頓挫した場合、企業継続そのものに影響を及ぼす可能性が高い。三重県では後継者不在率の改善が続いているものの、高齢経営者を中心に、より早い段階から後継者の選定や承継準備に取り組む重要性が一段と高まっているといえよう。

年代別　後継者不在率　推移

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	85.7	77.8	92.9	+15.1
30代	66.1	68.9	64.5	▲ 4.4
40代	56.9	54.3	51.1	▲ 3.2
50代	37.1	36.8	35.7	▲ 1.1
60代	20.8	20.3	19.5	▲ 0.8
70代	13.4	15.4	12.7	▲ 2.7
80以上	10.1	15.0	11.1	▲ 3.9
全業種平均	34.1	33.9	32.9	▲ 1.0

「後継者不在」のうち「計画中止・取りやめ」割合
(50 代以上)



都道府県別　三重県は全国で 2 番目に低い

都道府県別で最も後継者不在率が低かったのは「鹿児島県」の 31.2%で、2011 年の調査開始以降で初めて全国最低となった。前年まで 5 年連続で全国最低だった「三重県」(2025 年:33.9%→2026 年:32.9%)は、鹿児島県に次いで全国 2 番目に低い結果となった。全国平均(49.2%)と比べても 16.3pt 低く、引き続き全国トップクラスの低水準を維持している。

一方、全国で最も高かったのは「秋田県」の 73.7%で、三重県との差は 40.8pt に達した。後継者不在率は地域によって大きな開きがみられ、企業を取り巻く人口動態や産業構造、事業承継を取り巻く環境の違いが反映された結果となった。

全国 47 都道府県のうち、26 都府県で前年から低下した一方、19 道県では上昇した。上昇した都道府県数は、後継者不在率の改善が本格化した 2021 年以降で最も多かった。全国的には改善傾向が続いて

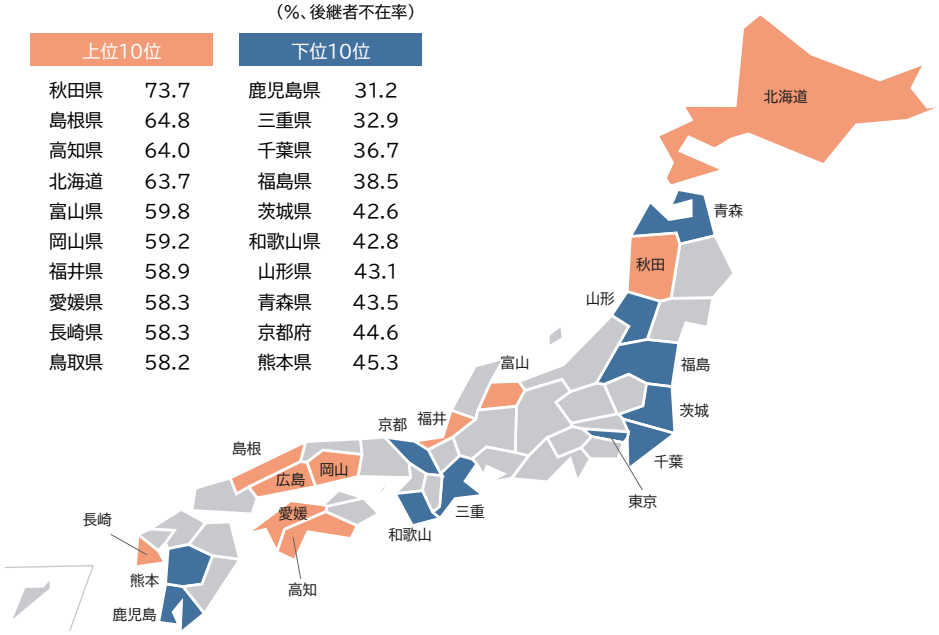
いるものの、そのペースには地域差がみられ始めている。そのなかで三重県は全国有数の低水準を維持しており、事業承継への取り組みが比較的進展している地域といえよう。

都道府県別　後継者不在率　推移

都道府県別　後継者不在率上位･下位 10 位

（%、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



業種別：小売業が最も高い

県内の業種別では、「小売業」が 40.2%（前年比横ばい）となり、最も高かった。次いで「建設業」が 37.6%（同 1.8pt 低下）、「サービス業」が 37.1%（同 5.7pt 低下）で続いた。また、前年に最も低かった「不動産業」は 35.3%（同 10.3pt 上昇）となった。小売業では、消費者ニーズの多様化や EC 市場の拡大など事業環境の変化が大きく、将来の収益見通しを描きにくい企業も少なくない。また、経営者個人の経験や人的ネットワークに依存するケースも多く、後継者候補の確保が難しい状況が続いているとみられる。

一方、最も低かったのは「製造業」で 26.0%（同 2.3pt 低下）となり、2 年ぶりに最も低い業種となった。県内製造業は中京･関西の 2 大経済圏を結ぶ立地を生かし、多くの企業がサプライチェーンの一翼を担うなど事業基盤が安定している。こうした産業構造が、後継者の選定や育成を進めやすい経営環境につながり、不在率の低さを後押ししたとみられる。次いで「卸売業」が 28.9%、「運輸･通信業」が 29.7%となり、これらの業種では後継者不在率が 3 割を下回った。

ただ、企業規模別にみると、全業種に共通して「小規模ほど不在率が高い」傾向が顕著にみられる。全業種平均では、従業員「5 人以下」が 42.5%だったのに対し、「100 人以上」は 20.5%となり、両規模間では 22pt の差が生じた。従業員数が多く組織化が進んだ企業では、役員や管理職など後継者候補となり得る人材層が厚く、計画的な事業承継を進めやすい。一方、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。

従業員数と業種別の動向をみると、従業員「5 人以下」では「サービス業」（49.6%）や「小売業」（48.9%）で不在率が高く、依然として 2 社に 1 社近くで後継者が決まっていなかった。一方、「製造業」や「不動産業」は多くの規模区分で平均を下回っており、企業規模だけでなく、業種特性によっても後継者不在率に差が生じていることがうかがえる。

業種別　後継者不在率　推移

業種別　後継者不在率　推移

(単位:%)	2024年	2025年	2026年	前期比
建設業	42.8	39.4	37.6	▲ 1.8
製造業	27.0	28.3	26.0	▲ 2.3
卸売業	30.6	29.2	28.9	▲ 0.3
小売業	35.9	40.2	40.2	±0.0
運輸・通信業	27.8	27.1	29.7	+2.6
サービス業	41.7	42.8	37.1	▲ 5.7
不動産業	33.3	25.0	35.3	+10.3
その他産業	29.5	29.0	33.3	+4.3
全業種平均	34.1	33.9	32.9	▲ 1.0

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	44.0	36.8	29.5	24.2	36.4
製造業	39.2	28.7	18.7	26.9	17.6
卸売業	33.9	26.7	17.9	30.8	30.8
小売業	48.9	31.9	35.5	15.8	29.2
運輸・通信業	45.5	35.7	27.1	28.0	16.7
サービス業	49.6	42.5	27.5	28.8	21.0
不動産業	37.9	36.4	0.0	0.0	0.0
その他産業	46.5	24.2	21.4	33.3	0.0
全業種平均	42.5	32.9	23.9	26.6	20.5

脱ファミリーが鈍化、「内部昇格」頭打ち傾向

2026 年に代表者交代が行われた企業について、前代表者との関係性(就任経緯別)をみると、2026 年(速報値)の事業承継は、親族内承継など血縁関係による「同族承継」が 46.4%と最も高く、前年から 3.9pt 上昇した。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 23.7%となり、前年から 10.2pt 低下した。以下、買収や出向を中心とした「M&A ほか」(21.6%)、社外の第三者を代表として迎える「外部招聘」(6.2%)などが続いた。

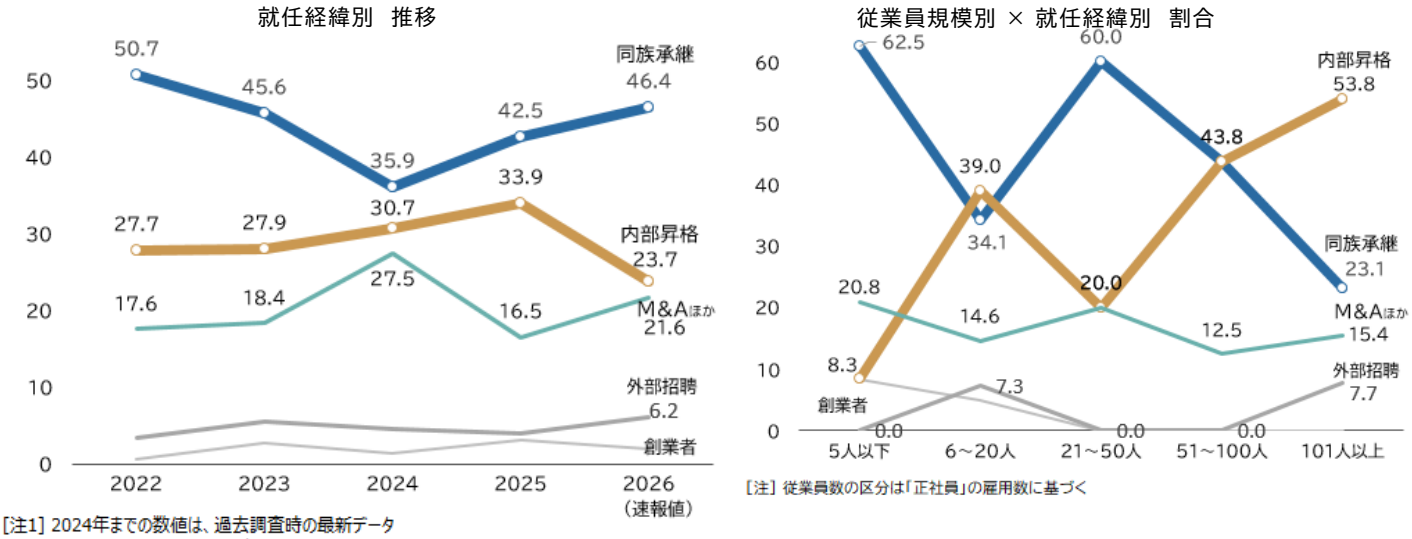
2025 年実績では、「同族承継」が 42.5%と最も高く、「内部昇格」(33.9%)との差は 8.6pt と前年の差 5.2pt から拡がった。2021 年以降は事業承継の主な受け皿として内部昇格へのシフトが続いていたものの、その伸びには一服感もみられる。これまで親族内に後継者がいない企業でも、社内に役員や幹部候補が存在するケースでは内部昇格による承継が進められてきた。しかし近年は、そうした企業で承継が一定程度進んだ一方、従業員数が少なく後継候補となる人材の確保や育成が難しい小規模企業の比重が相対的に高まっているとみられる。

一方、「M&A ほか」は 2025 年実績で 16.5%となり、2024 年を下回った。M&A による事業承継は有力な選択肢として定着しつつあるものの、内部昇格と合わせた非同族承継の割合は伸び悩みもみられる。三重県では後継者不在率の改善が進むなか、親族承継を中心とした従来型の承継がなお主流を占めており、「脱ファミリー」の動きには足踏み感もうかがえる。

後継者問題は中堅企業から小規模家族経営へ

2026 年実績における事業承継を従業員規模別にみると、従業員「5 人以下」の企業では内部昇格による事業承継が 8.3%にとどまる一方、「101 人以上」では 53.8%を占めた。従業員数が少ない企業ほど後継者候補となる人材層が薄く、内部昇格による承継には限界がある。内部昇格や M&A による承継が進みやすい企業で事業承継が進展した結果、現在は小規模な家族経営企業へ課題が集中しつつあり、「脱ファミリー」の動きにも鈍化がみられる。

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

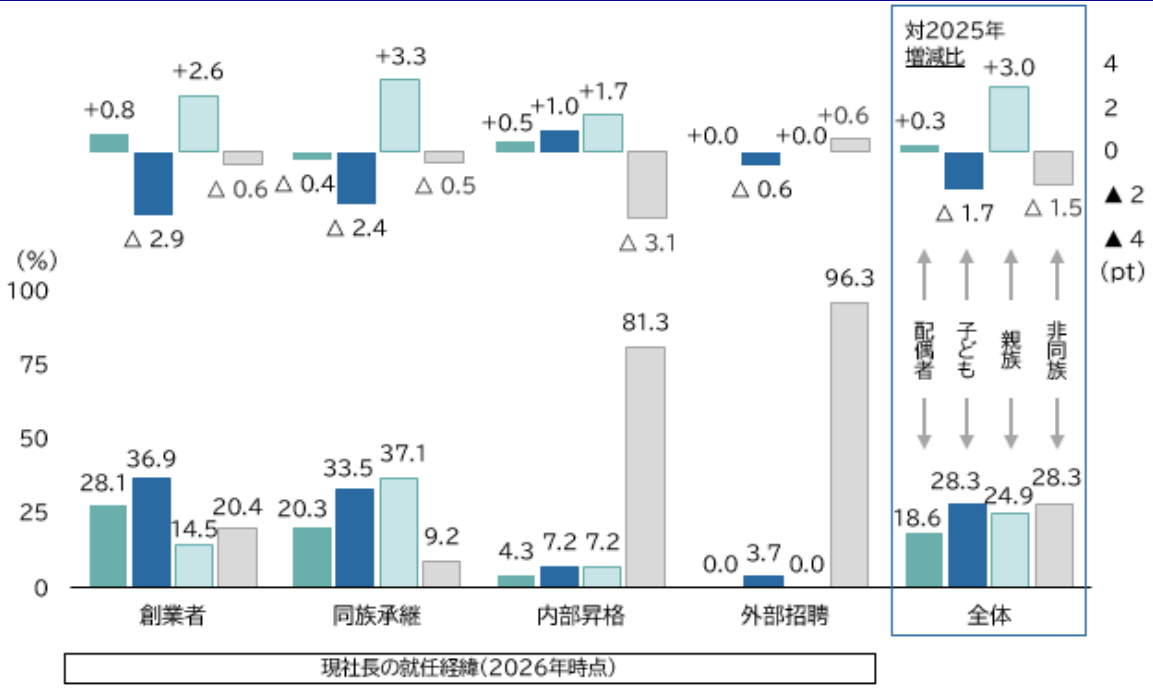
[注] 従業員数の区分は「正社員」の雇用数に基づく

後継者候補属性：子ども承継が減少、「親族」が受け皿に

2026 年時点で後継者候補が分析可能な三重県内約 2,200 社の後継者属性をみると、「非同族」と「子ども」がともに 28.3％で最も高かった。一方で、両者とも前年調査から割合が低下したのに対し、「親族」（24.9％）と「配偶者」（18.6％）は上昇した。

現代表者の就任経緯別にみると、「外部招聘」や「内部昇格」によって就任した企業では、後継者候補も「非同族」とする割合が高かった。一方、「創業者」や「同族承継」企業では、「同族」を後継者候補とする傾向が強くみられた。なかでも同族承継企業では、後継者候補として「親族」を選択する割合が比較的高く、子どもへの承継が減少するなかで、親族がその受け皿となっている様子がうかがえる。

就任経緯別　後継者候補



今後の見通し

事業承継は小規模企業支援が焦点に

本調査の結果、2026 年の三重県における後継者不在率は 32.9%となり、前年から 1.0pt 低下した。言い換えると、後継者決定率は 67.1%に達し、都道府県別では全国で 2 番目に高い水準となった。三重県は前年まで 5 年連続で全国最低の後継者不在率を維持してきたが、全国平均との差はなお 16.3pt あり、事業承継への取り組みで全国トップクラスの水準を維持している。

業種別では、自動車関連や素材・化学など県内経済を支える製造業で後継者不在率が最も低かった。中京圏と関西圏を結ぶ立地を背景に、多くの企業がサプライチェーンの一翼を担うなか、事業基盤の安定性を生かした承継準備が進んでいることが特徴として表れた。一方、小売業やサービス業、小規模企業では後継者不在率が依然として高く、県内企業の事業承継における課題は、こうした業種・規模層へと集約されつつある。

三重県では、県や商工会議所、地域金融機関などが連携する支援体制のもとで事業承継への理解が広がり、後継者不在率の大幅な改善につながってきた。また、内部昇格や M&A などによる第三者承継の浸透も後継者不在率の改善を後押ししてきた。

その一方で、近年は承継しやすい企業で後継者選定が一巡するなか、小規模な家族経営企業では後継者候補の確保そのものが難しくなっている。不在率改善のペースには鈍化の兆しもみられ、今後は後継者の有無だけでなく、親族内承継や第三者承継など企業の実情に応じた支援の充実と、円滑な事業承継を実現するための人材育成や経営基盤の強化が重要となろう。

こうしたなか、足元では非上場株式（自社株）の相続税・贈与税評価の見直しを巡る議論が進んでいる。評価方法の変更は事業承継時の税負担や株式移転のあり方に影響を及ぼす可能性があり、事業承継の意思決定そのものを左右する要因となり得る。後継者の確保に加え、自社株対策や資本政策を含めた計画的な承継準備の重要性は、今後さらに高まることになろう。