

長崎県内企業 「後継者不在率」59.2% 全国で 8 番目の高さ

新任社長、「同族承継」がトップ
「内部昇格」が続く

長崎県・「後継者不在率」動向調査(2025年)



本件照会先

森雄一朗(調査担当)
帝国データバンク 長崎支店
TEL:095-826-9204
FAX:095-824-8629
info.nagasaki@mail.tdb.co.jp

発表日

2026/04/22

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年における長崎県内企業の後継者不在率は59.2%。
社長の年代別では、30代以下が最も高く100.0%。
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、「建設業」64.3%が最も高く、「不動産業」42.9%が最も低かった。

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2,027社(長崎県・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59.2% 全国で8番目の高さ

長崎県の全業種約2,027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」の企業は約1,200社となり、長崎県の後継者不在率は59.2%となった。前年(2024年)から僅か0.2ポイント(pt)上昇したものの、調査を開始した2011年以降、前年(59.0%)に次ぐ2番目の低さとなった。長崎県内企業の後継者問題は、全体的に改善傾向が続いている。

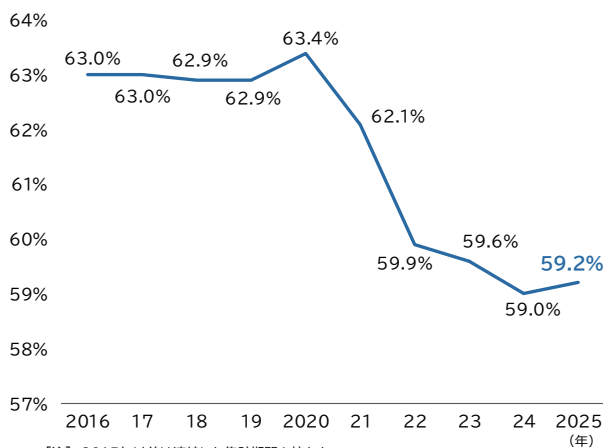
事業承継に関する官民の相談窓口が全国に普及し、プル・プッシュ型の各種支援メニューも拡充されたことで、従前は支援対象として手が届きにくかった小規模事業者にも門戸が広がった。自治体や民間のM&A仲介事業者、特に地域金融機関による事業承継への取り組み効果も加わって、事業承継の重要性が広く認知・浸透したことが、経営者をはじめ事業承継に直面した当事者の意識変化をもたらすなど、後継者不在率の改善に大きな影響力を発揮したとみられる。

中小企業基本法に基づく企業規模別でみると、中小企業のうち「小規模企業」では長崎県の全規模別平均を3.3pt上回る62.5%となった。

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38.9%と低水準で推移した。他方、事業承継支援に注力する「政府系金融機関」は72.7%で平均を大きく上回る水準だった。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



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	(単位:%) (単位:pt)	
			2025年	前年比
大企業	54.2	52.1	57.6	+5.5
中小企業	60.3	59.2	59.2	±0.0
小規模企業	63.9	63.0	62.5	△0.5
長崎県 後継者不在率 推移	59.6	59.0	59.2	+0.2

中小企業のうち「主要取引金融機関」別	2023年	2024年	(単位:%) (単位:pt)	
			2025年	前年比
メガバンク	47.1	48.3	38.9	△9.4
銀行	60.5	59.2	59.3	+0.1
信用金庫	65.1	64.6	63.6	△1.0
信用組合	60.0	77.3	61.9	△15.4
政府系金融機関	53.6	50.0	72.7	+22.7

[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:「50代以下」で後継者不在率が平均を上回る

社長年代別の後継者不在率では、「30代未満」「30代」が最も高く100.0%となった。「50代」(71.7%)までは長崎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。他方、「60代」以上では長崎県平均を大きく下回り、「80代以上」(25.9%)は全年代で最も低かったものの、今なお2割超の企業が後継者を策定していなかった。

年代別 後継者不在率 推移

年代別	2023年	2024年	(単位:%) (単位:pt)	
			2025年	前年比
30代未満	100.0	100.0	100.0	±0.0
30代	97.8	98.6	100.0	+1.4
40代	89.9	90.2	92.0	+1.8
50代	64.8	71.6	71.7	+0.1
60代	38.9	36.6	39.7	+3.1
70代	37.0	36.4	33.0	△ 3.4
80代以上	20.9	25.0	25.9	+0.9
長崎県	59.6	59.0	59.2	+0.2

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。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。秋田県は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。

長崎県の後継者不在率(59.2%)は全国8番目、九州8県では沖縄県に次ぐ2番目の水準となり、全国平均を上回っている。

都道府県別 後継者不在率

		単位：%			単位：pt					単位：%			単位：pt		
	都道府県	2024年	2025年	前年比		都道府県	2024年	2025年	前年比		都道府県	2024年	2025年	前年比	
1	秋田県	72.3	73.7	1.4	17	福井県	53.5	55.3	1.8	33	青森県	57.7	47.3	△ 10.4	
2	島根県	66.5	64.2	△ 2.3	18	埼玉県	55.8	54	△ 1.8	34	兵庫県	48.4	47.2	△ 1.2	
3	北海道	65.7	63.6	△ 2.1	19	山口県	56.4	53.4	△ 3.0	35	大阪府	47.1	46.8	△ 0.3	
4	高知県	60	63.2	3.2	20	徳島県	60.2	53	△ 7.2	36	佐賀県	42.5	46.3	3.8	
5	鳥取県	70.6	62.7	△ 7.9	21	栃木県	55.1	52	△ 3.1	37	新潟県	46.6	46.1	△ 0.5	
6	沖縄県	65.3	61	△ 4.3	22	福岡県	54.1	50.8	△ 3.3	38	熊本県	46.5	45.7	△ 0.8	
7	岡山県	57.6	60.1	2.5	23	群馬県	51.8	50.4	△ 1.4	39	和歌山県	43.5	45.3	1.8	
8	愛媛県	61.4	59.2	△ 2.2	24	岩手県	54.6	50	△ 4.6	40	京都府	44.2	44.8	0.6	
8	長崎県	59	59.2	0.2	24	奈良県	49.4	50	0.6	41	滋賀県	45.9	43.8	△ 2.1	
10	富山県	58.2	59.1	0.9	26	宮崎県	49.2	49.9	0.7	45	山形県	44.3	42.5	△ 1.8	
11	広島県	57.6	57.9	0.3	27	長野県	51.9	49.6	△ 2.3	43	茨城県	41	41	±0.0	
12	岐阜県	58.1	56.4	△ 1.7	28	愛知県	50.1	48.6	△ 1.5	44	福島県	45.1	40.5	△ 4.6	
13	宮城県	55.9	56.2	0.3	29	静岡県	50.3	48	△ 2.3	45	千葉県	42.2	40.4	△ 1.8	
14	神奈川県	60.5	55.8	△ 4.7	30	東京都	51.1	47.9	△ 3.2	46	鹿児島県	41.3	37.6	△ 3.7	
14	大分県	61.3	55.8	△ 5.5	31	山梨県	50.2	47.5	△ 2.7	47	三重県	34.1	33.9	△ 0.2	
16	石川県	56	55.5	△ 0.5	31	香川県	48.7	47.5	△ 1.2		全国	52.1	50.1	△ 2.0	

業種別：「建設業」「サービス業」「小売業」が平均を上回る

業種別で最も後継者不在率が高いのは「建設業」の64.3%、次いで「サービス業」が63.8%、「小売業」が60.1%で続いた。一方で、後継者不在率が一番低いのは「不動産業」(42.9%)となっている。「不動産業」以外の業種は50%を超える結果となった。

業種別 後継者不在率 推移

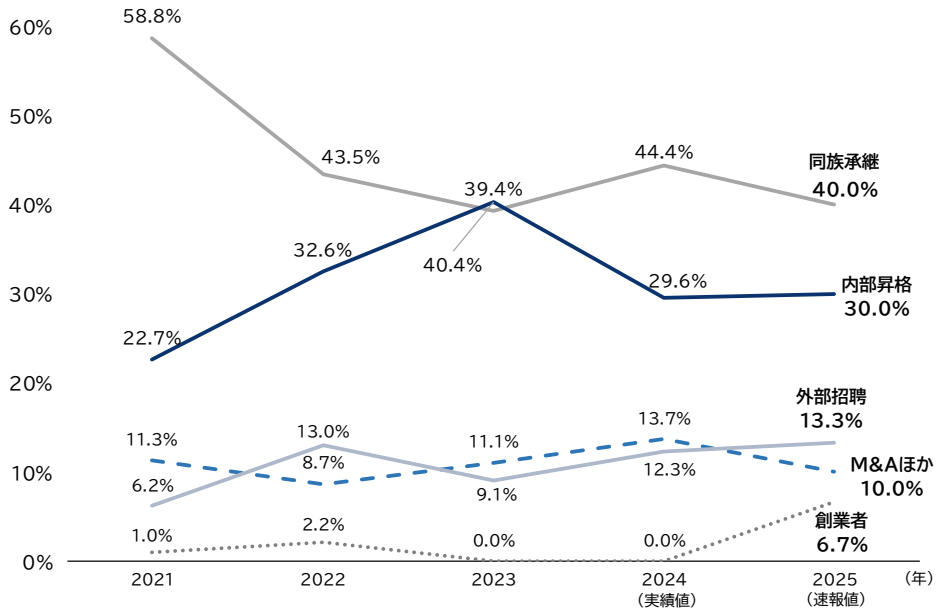
業種別			(単位：%) (単位：pt)	
	2023年	2024年	2025年	前年比
建設業	63.7	64.6	64.3	△ 0.3
製造業	51.2	55.4	58.1	+2.7
卸売業	58.3	56.5	56.1	△ 0.4
小売業	61.0	60.1	60.1	±0.0
運輸・通信業	61.0	53.8	55.6	+1.8
サービス業	65.0	63.9	63.8	△ 0.1
不動産業	52.7	51.5	42.9	△ 8.6
その他	50.0	47.2	50.0	+2.8

2025年の事業承継動向

就任経緯別:「同族承継」がトップも前年より低下

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、「同族承継」が40.0%で最も多かったが、前年(44.4%)より4.4pt低下した。血縁関係によらない役員・社員を登用した「内部昇格」によるものが30.0%と続き、以下、社外の第三者を代表として迎える「外部招聘」(13.3%)、買収や出向を中心にした「M&Aほか」(10.0%)など、外部から経営トップを迎え入れる事業承継が続いた。事業承継の手法としては親族間承継の割合が依然として高いものの、社内外の第三者へ経営権を移譲する「脱ファミリー」の動きも進んでいる。

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

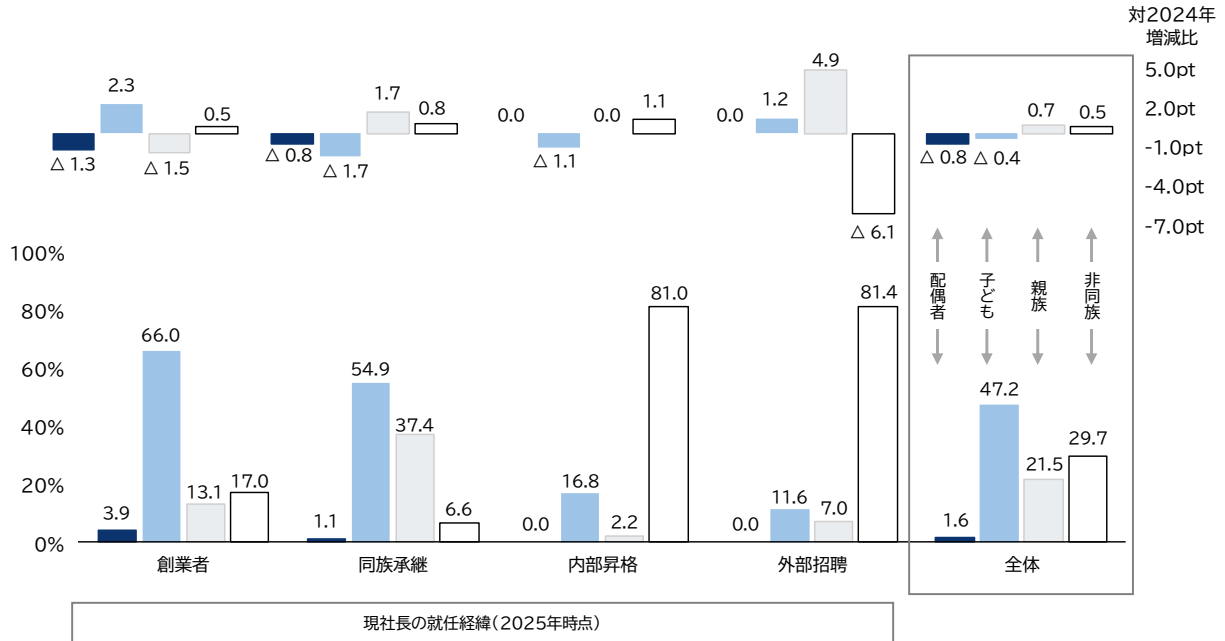
後継者候補:「ファミリー」承継が依然として大半を占める

2025年時点で後継者候補が分析可能な長崎県827社の後継者属性をみると、最も多いのは「子ども」の47.2%だった。「親族」「配偶者」と合わせると、7割を超えている。

現代表者の就任経緯別にみると、「内部昇格」や「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8割に達した。「内部昇格」でも、非同族を後継者候補に据える傾向に変化はなかった。

「ファミリー」承継が依然として大半を占めているものの、親族外事業承継＝脱ファミリーへ舵を切る動きもみられている。

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、後継者不在率は急激な低下は見込めない。

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、現代表者が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。