

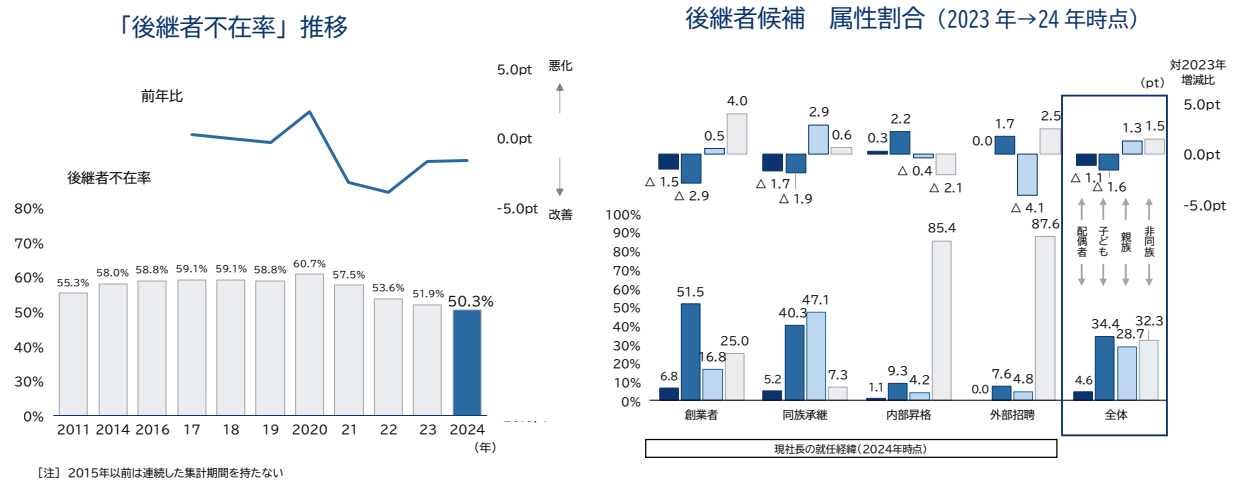
静岡県「後継者不在率」動向調査（2024 年）

後継者不在率は 4 年連続で改善、過去最低の 50.3%

事業承継が喫緊の課題となる「80 代以上」では 23.2%が不在

地域の経済や雇用を支える中小企業。しかし、近年は後継者が見つからないことで、事業が赤字でも廃業を選択する企業は多い。日本政策金融公庫が 2023 年に実施した調査では、60 歳以上の代表者のうち 60%超が将来的な廃業を予定していた。

足元では後継者問題が改善に向かっている。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事例もみられ、後継者「決定後」のサポートも欠かせない。



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、2022 年 10 月-24 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 27 万社（全国・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。そのうち、静岡県内企業約 7600 社について抽出して分析した。

調査結果（要旨）

- 2024 年の後継者不在率は過去最低の 50.3%、4 年連続で前年を下回る
- 年代別では、事業承継が喫緊の課題となる「80 代以上」では 23.2%が後継者不在
- 都道府県別では、「三重県」34.1%が 4 年連続で全国最低水準。「静岡県」は全国で 28 番目に高い
- 業種別では、「建設業」（60.7%）が唯一 6 割を超えた

後継者不在率の推移

2024 年の後継者不在率は 50.3% 調査開始以降で最低値に

静岡県内企業の「後継者問題」は改善傾向が続いている。2024 年の静岡県・全業種約 7600 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」とした企業は約 3800 社に上った。この結果、静岡県内企業の後継者不在率は 50.3%で、23 年から 1.6 ポイント（pt）低下し、4 年連続で前年を下回り、調査開始以降で最低値となって改善傾向が続いた。

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かなかった小規模事業者にも門戸が広がった。自治体や地域金融機関などの支援機関が事業承継を呼びかけるアナウンス効果も加わり、事業承継の重要性が広く認知・浸透したことが、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。

近時は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もみられる。2023 年調査と 24 年調査の後継者策定状況が比較可能な企業で、後継者が「不在」だった約 2300 社の動向をみると、23 年以降に代表者交代を行ったことで後継者を決めていない「承継直後」が 2.5%、23 年時点では後継者候補がいたにも関わらず 24 年に後継者不在となった「計画中止・取りやめ」が全体の 1.9%となった。事業承継が中断・頓挫した要因は多岐にわたるものの、高齢での事業承継では中断・白紙といったリスクがより高い傾向にある。

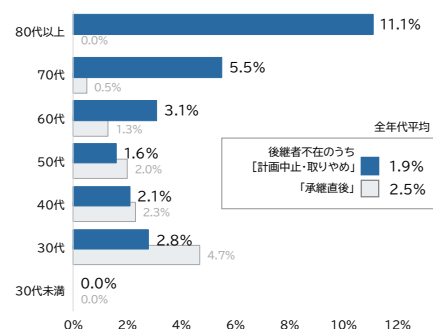
年代別：「80 代以上」で後継者不在率が悪化

2024 年の後継者不在率は、年代が進むに連れて後継者不在率が低くなった。事業承継の適齢期とされる「60 代」は 35.8%で 3 社に 1 社は後継者が不在となっており、事業承継が喫緊の課題となる「80 代以上」においても 23.2%の不在率となった。

年代別 後継者不在率推移
(2018 年以降推移)

	単位：%						単位：pt	
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	23 年比 (1 年前)
静岡県平均	59.1	58.8	60.7	57.5	53.6	51.9	50.3	△ 1.6
30代未満	85.7	91.7	88.2	100.0	85.7	94.4	100.0	5.6
30代	90.7	89.1	90.2	89.6	86.0	86.5	86.2	△ 0.3
40代	87.1	84.4	83.9	81.8	79.1	76.7	77.0	0.3
50代	68.6	65.7	65.1	66.5	64.0	59.6	58.9	△ 0.7
60代	43.1	40.8	40.9	42.9	38.0	34.6	35.8	1.2
70代	30.8	31.4	32.6	30.2	27.2	24.9	24.0	△ 0.9
80代以上	21.1	22.5	32.5	27.4	22.3	21.2	23.2	2.0

年代別・後継者不在の内訳
(参考)



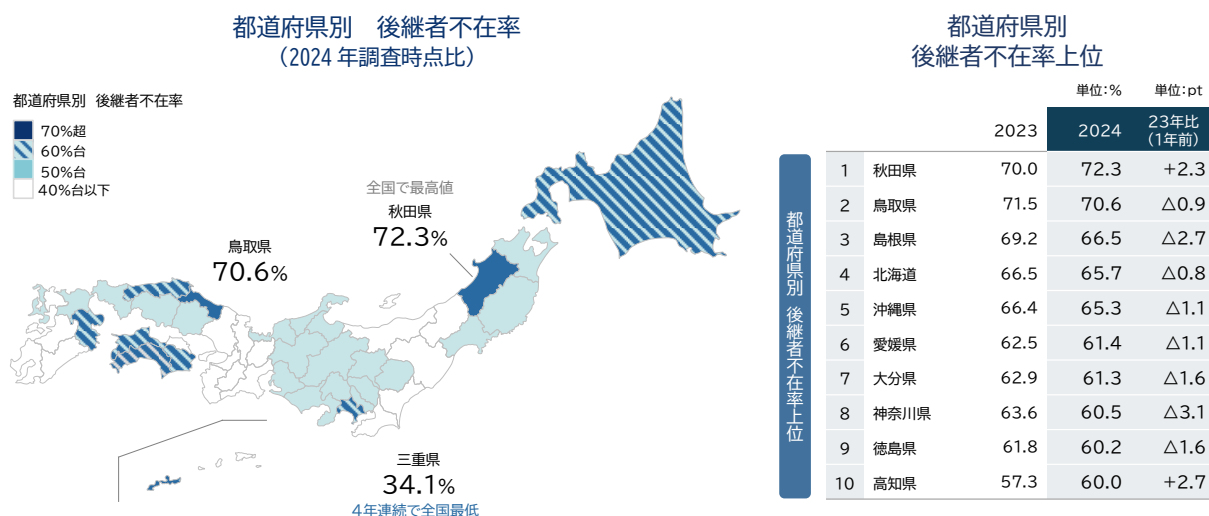
都道府県別：「三重県」が4年連続で全国最低水準 「秋田県」が72.3%で全国最高水準

都道府県で最も不在率が低いのは「三重県」で34.1%だった。2021年以降、4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。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たものの、22年を境に上昇傾向にある。この他、不在率が全国平均（52.1%）を下回る都道府県は23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72.3%だった。同県が全国で最高となるのは2011年の調査開始以降で初めて。不在率が70%を超えたのは秋田県と、2023年に全国で最も高かった「鳥取県」（70.6%）の2県のみだった。後継者不在率の高い地域では、総じて同族承継などファミリー経営の企業が多く、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、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かったとみられる。2011-20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」（65.3%）は低下が続き、全国5番目の水準となった。

後継者不在率が60%を下回る都道府県は37となり、前年（35）を上回って過去最多を更新し、全国的に後継者問題は改善傾向にある。ただ、前年から不在率が低下した都道府県は36と前年と同水準で、改善度合いは地域によって濃淡もみられる。最も不在率の低下幅が大きかったのは「滋賀県」（2023年：52.9%→2024年：45.9%、7.0pt減）、最も上昇幅が大きかったのは「三重県」（同30.2%→34.1%、3.9pt増）だった。

なお、「静岡県」は50.3%で全国では28番目の高さとなった。



業種別：全産業で前年を下回る

業種別では、7 業種すべてで前年を下回った。24 年の不在率が最も高かったのは「建設業」（60.7%）で唯一 6 割を超えた。次いで、「不動産業」（58.7%）、「小売業」（55.6%）、「サービス業」（50.7%）が 5 割を超えて、全体の平均以上となった。

最も低いのは 3 年連続で「運輸・通信業」（40.5%）となった。なお、「製造業」（43.8%）では、現状のペースで改善が

進んだ場合、2020 年代に不在率 40%を下回る可能性がある。製造業では自動車産業をはじめ、サプライチェーン（供給網）を構成する企業の事業承継問題が全体の供給網に影響を及ぼしかねないとの認識が広がっており、重点的な支援が行われてきたことも、後継者不在の改善に大きな役割を果たしたとみられる。

業種別 後継者不在率推移
(2024 年調査時点)

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	単位:% 2024	単位:pt 23年比 (1年前)
全国平均	59.1	58.8	60.7	57.5	53.6	51.9	50.3	△ 1.6
建設業	66.9	68.6	70.4	65.5	64.1	62.7	60.7	△ 2.0
製造業	51.8	52.4	54.1	51.4	46.7	44.1	43.8	△ 0.3
卸売業	57.2	56.2	58.5	56.4	51.8	50.1	47.3	△ 2.8
小売業	60.8	58.9	63.0	60.2	56.0	57.2	55.6	△ 1.6
運輸・通信業	55.6	53.7	56.3	53.5	45.8	41.4	40.5	△ 0.9
サービス業	64.9	64.2	64.3	60.1	55.8	52.3	50.7	△ 1.6
不動産業	63.6	66.4	65.7	58.5	60.8	61.6	58.7	△ 2.9

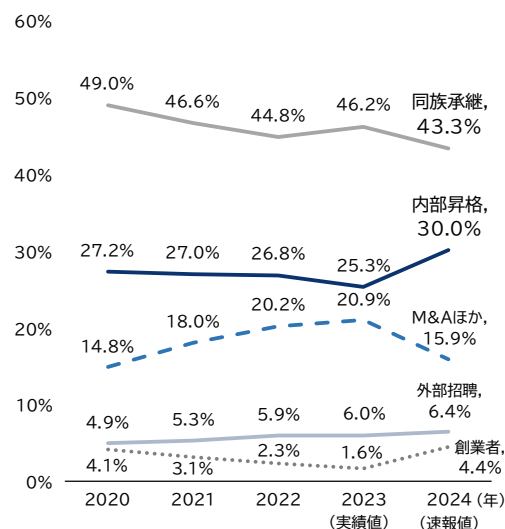
2024 年の事業承継動向

就任経緯別：「脱ファミリー化」が進むが「同族承継」がトップを維持

2020 年以降の過去 5 年間で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、24 年（速報値）はこれまで事業承継の形式として最も多かった「同族承継」（43.3%）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」によるものが 30.0%に達した。2023 年（実績値）は「同族承継」（46.2%）が最も多く、「内部昇格」（25.3%）が占める割合との差は 20.9pt まで拡大した。

2024 年は買収や出向を中心にした「M&Aほか」（15.9%）は一時期の勢いが鈍り、社外の第三者を代表として迎える「外部招聘」（6.4%）も微増にとどまった。

代表者・就任経緯別 推移
(2020 年以降)



[注1] 2022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

今後の展望・見通し

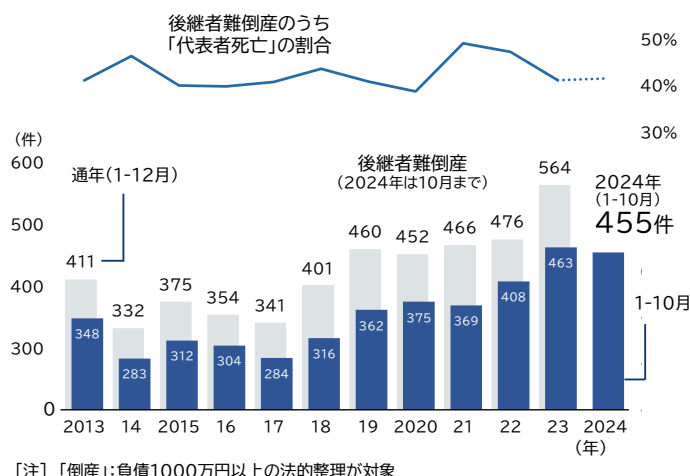
「事業承継問題」警鐘に大きな成果 今後は「策定」から先のステージで重点的な支援が求められる

コロナ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意識改革が進むなど、後継者問題への取り組みは一定の成果を上げている。他方で、後継者不在率の低下幅は前年に比べて縮小するなど、改善ペースには鈍化の兆しがみられる。代表者の交代のほか、当代での店じまいを決断した高齢代表者など事業承継を望まない層も多く、後継者不在率は50%前後で当面推移する可能性がある。

企業の約半数が後継者候補を「決めた」なかで、今後は経営引き継ぎなど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。帝国データバンクが集計した「後継者難倒産」は2024年1-10月で455件発生し、過去最多だった23年同期と同水準で推移している。近時は「後継者育成」に頓挫し、承継完了が間に合わずに事業継続を断念するケースも目立つ。

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2024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。

「後継者難倒産」件数推移



後継者不在の中小企業を狙った悪質な「M&A 仲介」による事件、今後の影響に注視

事業承継の手法として近年注目された「事業承継型M&A」の動向も焦点となる。後継者がいない中小企業の代表者が仲介業者を通じて売却したものの、買収元企業により給与遅配や税金未納など健全な企業経営が行われず、個人保証が解除されないといったトラブルが相次ぎ表面化している。事業の「第三者承継」へのシフトが鮮明となるなかで、有力な選択肢だったM&Aによる事業承継に影響を及ぼしかねず、後継者不在率の動向とともに事態の注視が必要となる。

【問い合わせ先】

株式会社帝国データバンク 静岡支店 担当：竹岸 隆浩

TEL：054-254-8301 FAX：054-254-6602

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。