

三重県内企業の 「後継者不在率」33.9% 5年連続で全国最低

新任社長、「同族承継」がトップ
「M&A」は3年ぶりに低下

三重県・「後継者不在率」動向調査(2025 年)



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

2025/12/02

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 2025 年における後継者不在率は33.9%で、前年から0.2ポイント低下し、3 年ぶりに改善した。官民連携による相談窓口や支援メニューの拡充が改善に寄与した。また、都道府県別で三重県は 5 年連続で不在率が最も低かった。

社長の年代別後継者不在率は、30 代未満が最も高く 77.8%、50 代は 36.8%、80 代以上は 15.0%。業種別では、全業種で不在率 50%を下回り、最も高かったのはサービス業の 42.8%で前年まで 6 年連続でトップだった建設業を逆転した。

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、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全国約 27 万社(三重県 3,207 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 2024 年 11 月に続き通算 12 回目。

三重県内企業の後継者不在率の動向

2025 年の後継者不在率は 33.9% 3 年ぶりに改善

三重県内企業の全業種 3,207 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 1,087 社となり、後継者不在率は 33.9%となった。前年(2024 年)から 0.2 ポイント(pt)低下し、3 年ぶりに前年を下回った。

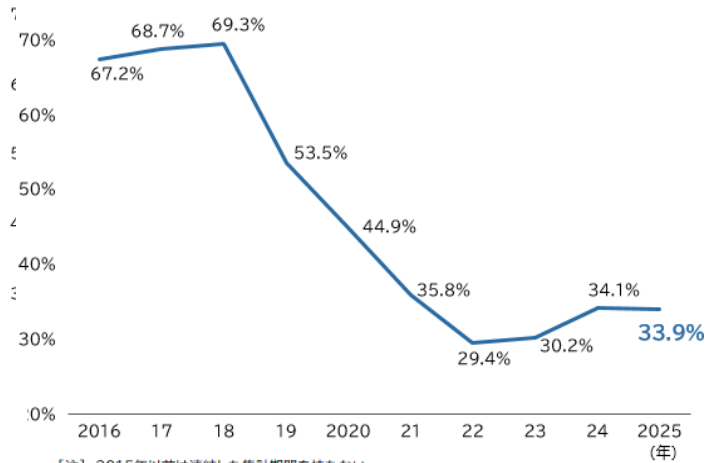
2018 年の調査では三重県内企業の後継者不在率は過去最も高い 69.3%に達し、三重県では「事業承継緊急宣言」が発出され、「三重県事業承継ネットワーク」のもと、官民が連携して円滑な事業承継に向けた支援を強化してきた。これらをはじめ、官民の相談窓口が県内に普及し、プル・プッシュ型の各種支援メニューも拡充されたことで、従前は支援対象として手が届きにくかった小規模事業者にも門戸が広がった。特に地域金融機関による事業承継への取り組み効果も加わって、事業承継の重要性が広く認知・浸透したことが、経営者をはじめ事業承継に直面した当事者の意識変化をもたらすなど、県内企業の後継者不在率の改善に大きな影響力を発揮したとみられる。

他方、企業規模によっては後継者対策が進まず、依然として高い後継者不在率で推移した。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 23.8%にとどまった一方で、「中小企業」では 34.2%、中小企業のうち「小規模企業」は 38.9%と県全体の平均を上回り、小規模企業ほど後継者対策が進んでいない実態が判明した。

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 30.2%、「地方銀行」が 33.4%で続いた。「地方銀行」は金融機関別で唯一前年から改善を示した。また、事業承継支援に注力する「政府系金融機関」も 15.0%と、これらは県平均を下回った。一方、「信用金庫」41.5%と県平均を上回った。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、金融機関が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

三重県 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		2023年	2024年	2025年	前年比
大企業規模別		2023年	2024年	2025年	前年比
大企業		22.2	28.6	23.8	△ 4.8
中小企業		30.2	34.3	34.2	△ 0.1
小規模企業		33.7	39.4	38.9	△ 0.5
三重県 後継者不在率 推移		30.2	34.1	33.9	△ 0.2
【注】 企業規模の分類は中小企業基本法の定義に基づく					
中小企業のうち「主要取引金融機関」別		2023年	2024年	2025年	前年比
メガバンク		25.8	27.6	30.2	+2.6
地方銀行		30.6	34.7	33.4	△ 1.3
信用金庫		31.8	38.0	41.5	+3.5
政府系金融機関		12.5	8.3	15.0	+6.7

年代別：「40代・50代」で後継者不在率の大幅改善続く

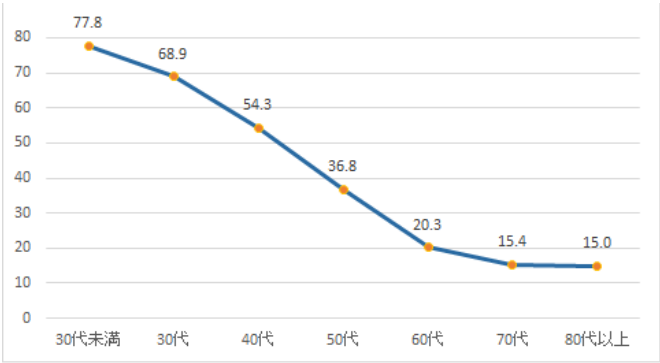
社長年代別の後継者不在率では、「30代未満」が最も高く 77.8%となった。「50代」(36.8%)までは三重県全体(33.9%)に比べて高く、創業直後、または経営者が壮年期で活躍する企業では、後継者を選定する必要性・緊急性が低いことも、若手～現役世代の後継者不在率が高い要因となっている。ただ、「30代」を除き、「60代」までは前年に比べて後継者不在率は低下している。特に、先代社長から事業を承継した若手経営者などでは、事業承継の難しさなどを実際に経験していることから「早い段階で後継候補を策定、育成する」意識が醸成されていることも、若手・現役世代の後継者不在率が低下傾向にある要因の一つとして考えられる。他方、「60代」以上では県全体を大きく下回り、「80代以上」(15.0%)は全年代で最も低かったものの、今なお1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 後継者不在率 推移

年代別	2023年		2024年	2025年	前年比
	2023年	2024年	2025年	前年比	
30代未満	57.1	85.7	77.8	△ 7.9	
30代	59.3	66.1	68.9	+2.8	
40代	45.0	56.9	54.3	△ 2.6	
50代	32.4	37.1	36.8	△ 0.3	
60代	17.1	20.8	20.3	△ 0.5	
70代	11.0	13.4	15.4	+2.0	
80代以上	10.1	10.1	15.0	+4.9	
三重県	30.2	34.1	33.9	△ 0.2	

年代別後継者不在率 2025 年 (%)

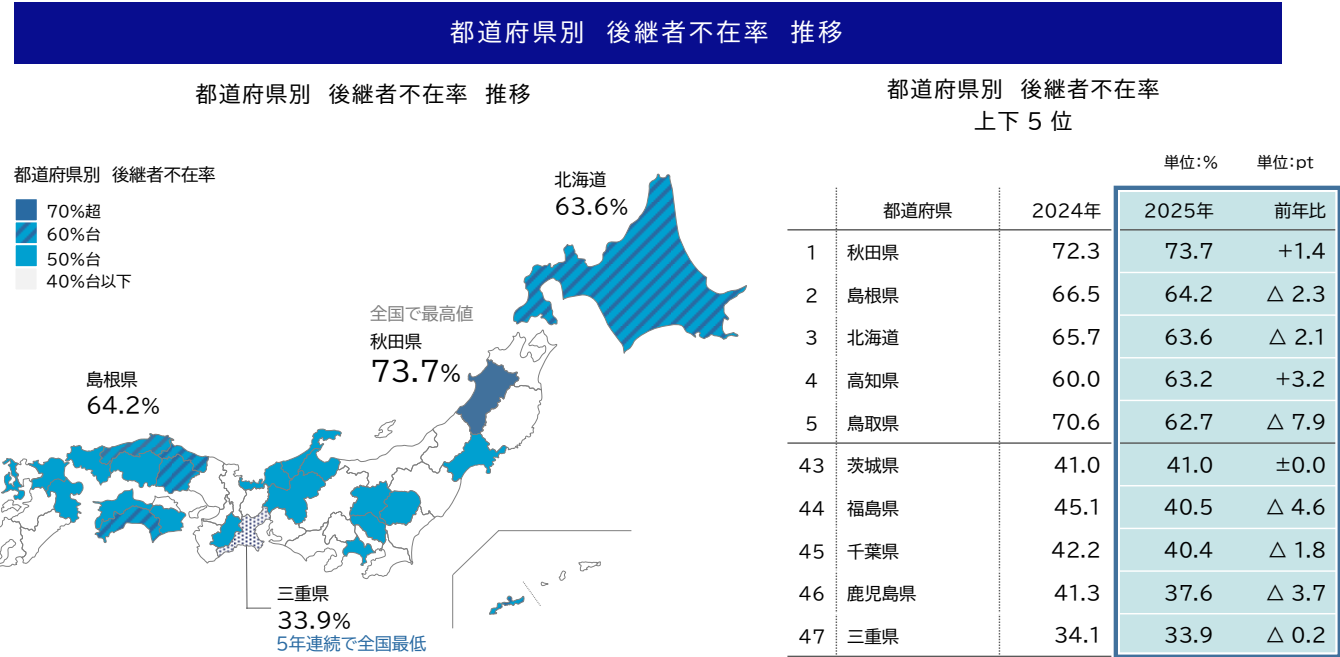


都道府県別：三重県は 5 年連続で最も低い

都道府県別では、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、中京および近畿の 2 大経済圏に接して物流網も発達し、経営や商圈が比較的安定している企業が多い」などの理由から、同族内や社内昇格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。三重県は 2018 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、その後の改善幅は鈍化傾向で推移している。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。

一方、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。同県が全国で最高となるのは 2024 年に続き 2 回目で、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。



業種別：サービス業が最も高い

業種別では、「サービス業」が前年から 1.1pt 上昇して 42.8%となり、不在率が最も高かった。次いで「小売業」が前年から 4.3pt 上昇して 40.2%で続き、一方、前年まで 6 年連続でトップだった「建設業」は 39.4%に改善され、3 番目となった。

ほかの業種は県全体(33.9%)を下回り、その中でも最も低いのは「不動産業」(25.0%)となった。不動産賃貸業などではとりわけ同族承継が多い業態となっている。

更に業種を細かくみると(中分類)、最も不在率が高かったのは「家具製造」の 61.5%だった。次いで「旅館・宿泊所」が 58.3%、「自動車・付属品卸」51.9%、「教育」、「各種商品小売」が 50%で続いた。
最も低い業種は「化学工業、石油・石炭製品製造」の 20.6%だった。

業種別 後継者不在率 推移					業種中分類別 後継者不在率 推移				
業種別		後継者不在率		推移	業種中分類別		後継者不在率		推移
業種別	2023年	2024年	(単位:pt)			業種別	2024年	(単位:pt)	
			2025年	前年比				2025年	前年比
建設業	37.6	42.8	39.4	△ 3.4	1	家具製造	50.0	61.5	+11.5
製造業	24.9	27.0	28.3	+1.3	2	旅館・宿泊所	32.0	58.3	+26.3
卸売業	28.4	30.6	29.2	△ 1.4	3	自動車・付属品卸売	52.2	51.9	△ 0.3
小売業	27.6	35.9	40.2	+4.3	4	教育	60.0	50.0	△ 10.0
運輸・通信業	25.0	27.8	27.1	△ 0.7	4	各種商品小売	40.0	50.0	+10.0
サービス業	35.6	41.7	42.8	+1.1	41	貴金属製品卸売	30.0	22.2	△ 7.8
不動産業	31.4	33.3	25.0	△ 8.3	41	鉱業	16.7	22.2	+5.5
その他	23.5	29.5	29.0	△ 0.5	43	木材・建築材料卸売	28.6	21.8	△ 6.8
					44	ゴム製品製造	13.3	21.4	+8.1
					45	化学工業、石油・石炭製品製造	17.6	20.6	+3.0

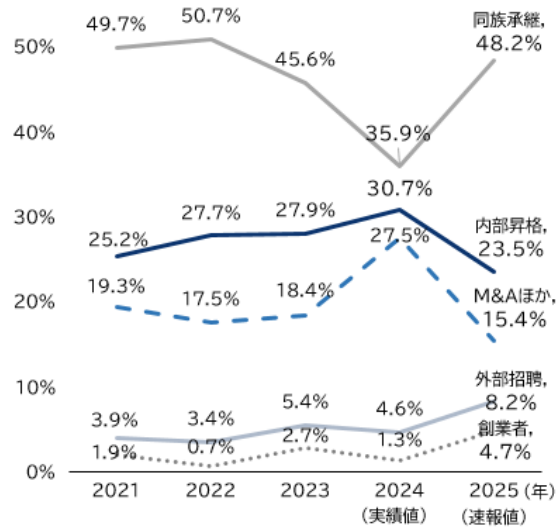
2025 年の事業承継動向

就任経緯別:「同族承継」が再び上昇

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 48.2%で最も高く、前年まで減少傾向にあったが上昇に転じた。以下、経営幹部などへの「内部昇格」(23.5%)、買収や出向を中心にした「M&Aほか」(15.4%)、社外の第三者を代表として迎える「外部招聘」(8.2%)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。

2024 年の実績では、「同族承継」に「内部昇格」が迫っていたものの、差は再び拡がり 24.7ptとなった。また、「M&A ほか」は、上昇傾向から一転して減少し、2024 年には悪質な買い手企業により給与遅配や税金未納、経営者保証など健全な企業経営が行われず、契約通りに経営者保証の解除や債務の引き受けに応じなといったトラブルが相次いで表面化した。こうした影響も背景に、中小企業を中心に事業承継の現場において M&A を通じた第三者への事業譲渡に対し警戒感が広がった可能性もある。

新任社長 就任経緯別 推移



[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

後継者候補属性:「非同族」と「親族」が上昇

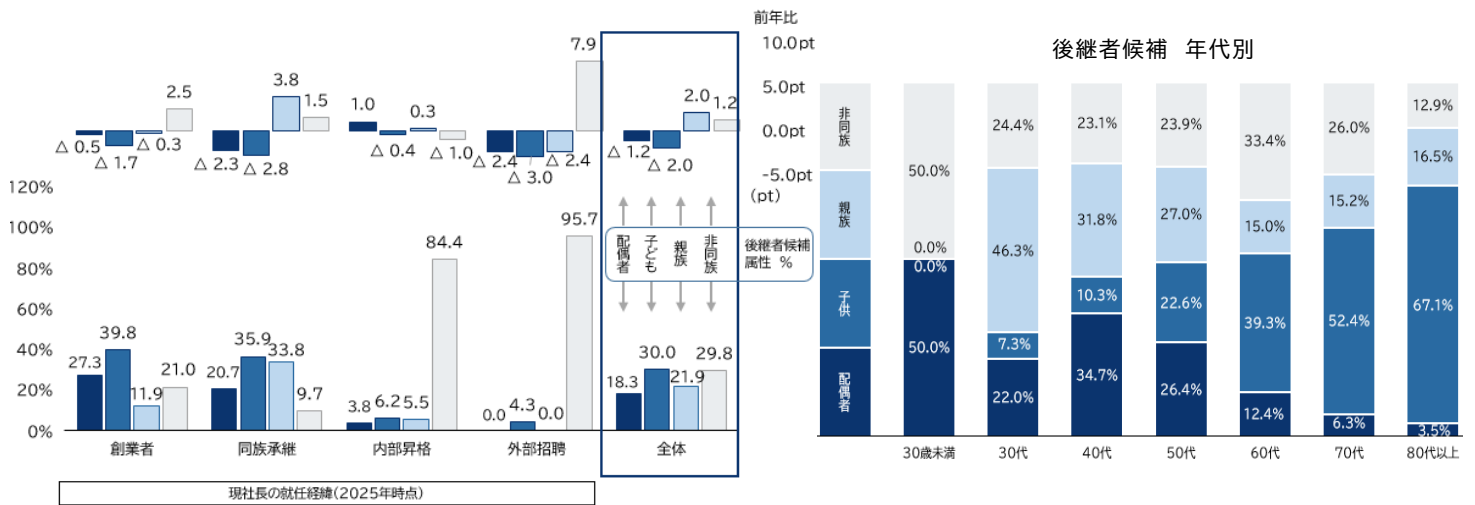
2025 年時点で後継者候補が分析可能な三重県内企業の後継者属性をみると、最も多いのは「子ども」の 30.0%で、前年を 2.0pt 下回った。続いて「非同族」が前年から 1.2pt 上昇して 29.8%となり、その差が縮小した。ほか同族承継では「配偶者」(18.3%)も前年から低下した一方で、「親族」(21.9%)は前年から上昇した。長男や娘、娘婿など、家族間での事業承継は消極的な傾向が続く一方で、従兄妹や叔父・叔母などへの親族承継では上昇を示すなど、同じ親族承継でも傾向が分かれた。

現代表者の就任経緯別にみると、「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 9 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。

後継者候補で「同族」の割合が大きいのは、現代表者が「創業者」と「同族承継」の企業のみだった。ただ、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、「同族承継」における後継候補「非同族」の割合は前年比 1.5pt、「創業者」は 2.5pt、それぞれ上昇した。

現社長の年代別では、80 代以上で同族承継の意向が突出して高い。現社長の年齢が上昇するほど、外部への知的資産や実務面の承継が難しくなる傾向が窺える。

後継者候補 就任経緯別・年代別



後継者問題 事業を「続ける」「畳む」の判断が分岐点に

三重県内企業の後継者不在率は33.9%となり、3年ぶりに改善した。官民連携による相談窓口や支援メニューの拡充、地域金融機関の積極的な取り組みが一定の成果を上げたことは評価できる。三重県は2018年の「事業承継緊急宣言」以降、事業承継・引継ぎ支援センターの設置や後継者人材バンクによるマッチング、事業承継税制の活用促進など、実効性の高い施策を継続してきた結果、5年連続で全国最低水準の不在率を維持している。

一方で、改善幅は0.2ポイントと小さく、過去の急速な改善ペースと比較すると鈍化している。小規模企業やサービス業など一部業種では依然として高い不在率が続き、後継者候補を選定した後に計画が白紙化される事例や、現代表者の高齢化に伴う承継リスクも顕在化している。さらに、物価高と価格転嫁率の伸び悩みにより中小企業の利益毀損が続き、「店じまい」を選択する経営者や、事業承継を望まない層が後継者不在率の押し上げ要因となっている。ファミリー企業では、老朽化した設備更新に必要な借入金を返済できる収益力が乏しく、負担回避のため承継計画を見合わせるケースもある。

こうした状況下で、県内企業の7割近くが後継者候補を決めて事業を継続していることは明るい兆しである。今後は、株式や経営資産に加え、ノウハウなどの知的資産の引き継ぎ、取引先や金融機関との調整など、具体的な承継ステージにおける支援を一層強化することが不可欠である。そして、「事業承継は持続的な経営の手段であって目的ではない」という視点を踏まえ、承継後の企業成長を見据えた支援策を深化させることで、地域企業の持続的発展と経済の安定に大きく貢献できると考えられる。