

## 「子どもの事業承継意欲に関する調査」結果

I	調査目的と実施要領	-----	1
II	調査結果		
	1 親の事業の承継意欲でみた各類型の分布状況	-----	3
	2 事業承継意欲でみた各類型の属性	-----	5
	3 継ぐ理由と継がない理由	-----	6
	4 親の事業の属性	-----	10
	5 親の事業とのかかわり	-----	12
	6 職業キャリアと承継意欲	-----	16
III	まとめ	-----	19

<お問い合わせ先>  
日本政策金融公庫 総合研究所  
小企業研究第一グループ  
TEL 03-3270-1687  
担当 長沼、井上

## I 調査目的と実施要領

### 1 調査目的

後継者難による中小企業の廃業が増えており、従業員への承継や第三者への譲渡などが事業継続の方法として注目されるようになってきている。しかし、中小企業の経営者が後継者候補として一番に考えるのは自分の子どもであり、子どもの承継意欲を高めることも廃業を減らすうえで重要である。

そこで、日本政策金融公庫総合研究所では、親が事業を経営している人、または経営していた人を対象に「子どもの事業承継意欲に関する調査」を実施し、親の事業に対する承継意欲について調査した。

### 2 実施要領

#### (1) 調査時点

2021年8月

#### (2) 調査方法

インターネットによるアンケート（インターネット調査会社の登録モニターに回答を依頼）  
事前調査で詳細調査の調査対象に該当する人を抽出し、詳細調査を実施

#### (3) 調査対象

事前調査 全国の18歳から69歳までの人  
※年齢層、性別、地域ブロックの割合が、わが国の人口構成（2021年時点）に準拠するように回収

詳細調査 親（父、母、義父、義母）が経営している事業または経営していた事業について、以下のいずれかの類型に該当する人  
※業種が「不動産賃貸業」「農林漁業」、従業者規模が「300人以上」、所在地が「海外」である親の事業を除く

承継者：親の事業を承継した人
承継決定者：親の事業を承継することが決まっている人
後継予備軍：親の事業を承継したい、承継してもよいと思っている人
無関心層：親の事業を承継するつもりはない人
未決定層：親の事業を承継するかどうか、まだ判断できない人

※調査に当たっては、各類型を一定数確保したうえで、承継決定者と後継予備軍を優先して回収

#### (4) 有効回答数

事前調査 20,000件  
(うち配偶者がいる人は10,847件、詳細調査の調査対象に該当する人は956件)

詳細調査 832件

表-1 親が経営している（経営していた）事業の数

① 事前調査

(単位:件)

	回答者数	事業の数
1人が事業を経営	732	732
2人が事業を経営	205	410
3人が事業を経営	16	48
4人が事業を経営	3	12
合計	956	1,202

② 詳細調査

(単位:件)

	回答者数	事業の数
1人が事業を経営	639	639
2人が事業を経営	177	354
3人が事業を経営	14	42
4人が事業を経営	2	8
合計	832	1,043

(注) 事前調査についても、詳細調査の対象外となる事業（業種が「不動産賃貸業」「農林漁業」、従業者規模が「300人以上」、所在地が「海外」である事業）を除いて集計。

表-2 父母・義父母別、事業承継意欲別にみた事業の数

① 事前調査

(単位:件)

	承継者	承継決定者	後継予備軍	無関心層	未決定層	合計
父の事業	133	174	104	181	57	649
母の事業	29	95	54	54	23	255
義父の事業	11	26	46	94	28	205
義母の事業	5	11	29	37	11	93
合計	178	306	233	366	119	1,202

② 詳細調査

(単位:件)

	承継者	承継決定者	後継予備軍	無関心層	未決定層	合計
父の事業	118	161	85	140	56	560
母の事業	22	85	45	40	23	215
義父の事業	10	24	41	84	26	185
義母の事業	5	10	27	30	11	83
合計	155	280	198	294	116	1,043

(注) 表-1に同じ。

## II 調査結果

### 1 親の事業の承継意欲でみた各類型の分布状況

- 親の事業経営経験の有無をみると、経営経験がある割合は父（19.5%）と義父（17.3%）が高い（表-3①）。
- 親が経営していた事業の現在の経営者は、父と母の事業は「本人」「本人の親族」、義父と義母の事業は「配偶者」「配偶者の親族」の割合が高い（表-3②）。
- 事業承継の予定を尋ねると、回答者本人が承継予定である割合は父と母の事業で高い（表-3③）。
- 後継者が決まっていない親の事業について「承継意欲有り」の割合は父と義父の事業は約3割、母と義母の事業は約4割である（表-3④）。「承継するつもりはない」の割合は父と義父の事業では5割を占めている。

表-3 親の事業経営経験の有無と子どもの事業承継意欲 [事前調査]

#### ① 親の事業経営経験の有無

(単位:件、%)

	事業を経営したことはない		事業の経営経験有り		わからない、答えたくない	合計
	過去に事業を経営したことがある	現在、事業を営んでいる				
父	13,863 (69.3)	3,904 (19.5)	2,829 (14.1)	1,075 (5.4)	2,233 (11.2)	20,000 (100.0)
母	16,271 (81.4)	1,453 (7.3)	970 (4.9)	483 (2.4)	2,276 (11.4)	20,000 (100.0)
義父	7,954 (73.3)	1,880 (17.3)	1,448 (13.3)	432 (4.0)	1,013 (9.3)	10,847 (100.0)
義母	9,078 (83.7)	739 (6.8)	515 (4.7)	224 (2.1)	1,030 (9.5)	10,847 (100.0)

#### ② 過去に親が経営していた事業の現在の経営者

(単位:件、%)

	本人	本人の親族	配偶者	配偶者の親族	親族以外の従業員・役員	その他の第三者	すでに廃業している	わからない	合計
	父の事業	172 (6.1)	350 (12.4)	34 (1.2)	11 (0.4)	68 (2.4)	59 (2.1)	2,036 (72.0)	99 (3.5)
母の事業	41 (4.2)	124 (12.8)	5 (0.5)	5 (0.5)	19 (2.0)	10 (1.0)	714 (73.6)	52 (5.4)	970 (100.0)
義父の事業	15 (1.0)	65 (4.5)	111 (7.7)	157 (10.8)	27 (1.9)	26 (1.8)	988 (68.2)	59 (4.1)	1,448 (100.0)
義母の事業	6 (1.2)	26 (5.0)	29 (5.6)	57 (11.1)	7 (1.4)	9 (1.7)	350 (68.0)	31 (6.0)	515 (100.0)

#### 承継者

[合計:234]

<名寄せ:200>

【詳細調査の対象:178】

#### ③ 事業承継の予定

(単位:件、%)

	本人が承継する	本人以外が承継する	後継者は決まっていない	継がせるかどうかが決まっていない	廃業することが決まっている	わからない	合計
	父の事業	239 (15.5)	422 (27.4)	125 (8.1)	287 (18.7)	224 (14.6)	241 (15.7)
母の事業	136 (21.4)	158 (24.8)	63 (9.9)	102 (16.0)	88 (13.8)	89 (14.0)	636 (100.0)
義父の事業	37 (4.7)	293 (37.0)	74 (9.3)	138 (17.4)	118 (14.9)	132 (16.7)	792 (100.0)
義母の事業	19 (5.5)	109 (31.8)	37 (10.8)	60 (17.5)	65 (19.0)	53 (15.5)	343 (100.0)

#### 承継決定者

[合計:431] <名寄せ:328> 【詳細調査の対象:306】

#### ④ 後継者が決まっていない事業に対する承継意欲

(単位:件、%)

	承継意欲有り	承継するつもりはない		まだ判断できない	合計
		承継したい	承継してもよい		
父の事業	130 (31.6)	35 (8.5)	95 (23.1)	206 (50.0)	412 (100.0)
母の事業	72 (43.6)	28 (17.0)	44 (26.7)	61 (37.0)	165 (100.0)
義父の事業	63 (29.7)	28 (13.2)	35 (16.5)	115 (54.2)	212 (100.0)
義母の事業	39 (40.2)	13 (13.4)	26 (26.8)	45 (46.4)	97 (100.0)

#### 後継者候補

[合計:304]

<名寄せ:248>

【詳細調査の対象:233】

#### 無関心層

[合計:427]

<名寄せ:356>

【詳細調査の対象:366】

#### 未決定層

[合計:155]

<名寄せ:131>

【詳細調査の対象:119】

(注) 1 値は回答数 (②~④は事業の数)。( )内は合計に占める割合。

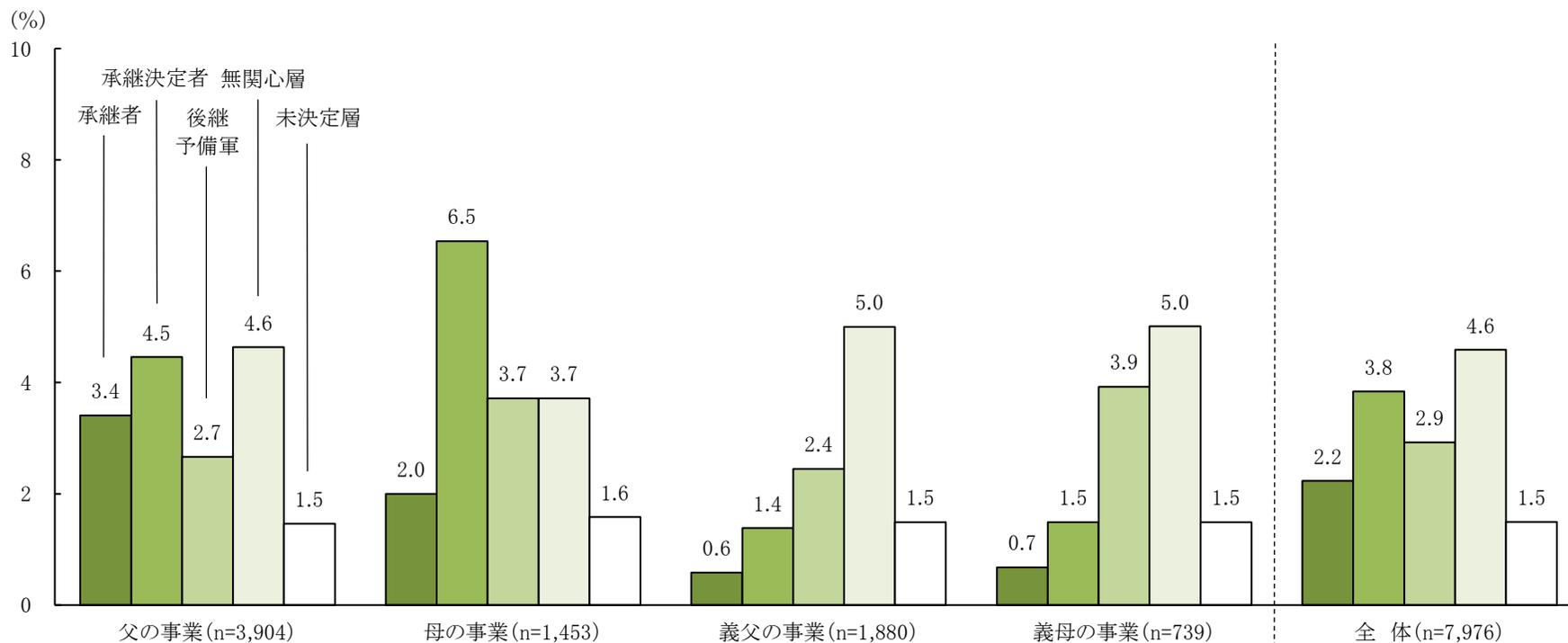
2 ②の「その他の第三者」「すでに廃業している」「わからない」と回答している場合は、親の事業の業種や従業者規模を尋ねていないため、表-3は詳細調査の対象外の事業(業種が「不動産賃貸業」「農林漁業」、従業者規模が「300人以上」、所在地が「海外」)を含めて集計。

3 網かけは、事業承継意欲の類型化に当たって使用しておらず、以降の集計の対象外となっているもの。

4 [ ]内は各類型の各親の回答数を合計した数。< >内は各類型の回答数のうち複数の親の事業について回答した人を名寄せした数。【 】内は詳細調査の対象外の事業を除いて、各類型の各親の回答数を合計した数で、前掲表-2①の各類型の合計値に一致。

- 親の事業ごとに承継意欲の各類型の割合をみると、「承継者」の割合は父の事業で3.4%、母の事業で2.0%と、義父の事業(0.6%)や義母の事業(0.7%)より高い(図-1)。
- 「承継決定者」も実の親の事業の方が割合が高い。特に、母の事業で6.5%と高くなっている。
- 「後継予備軍」の割合は父、母、義父、義母の事業ともに2~3%台となっている。
- 「無関心層」の割合は義父と義母の事業ともに5.0%と、実の父の事業(4.6%)や母の事業(3.7%)より高い。父、義父、義母の事業では「無関心層」の割合が最も高い。
- 「未決定層」はいずれの親の事業でも1.5%ほどで違いはみられない。

図-1 事業承継意欲でみた各類型の割合 [事前調査]



(注) 1 nは前掲表-3①の「事業の経営経験有り」の数。

2 親が「現在、事業を経営している」「過去に事業を経営したことがある」と回答した人に対する各類型(詳細調査の対象外の事業を除いた前掲表-2①の値)の割合。

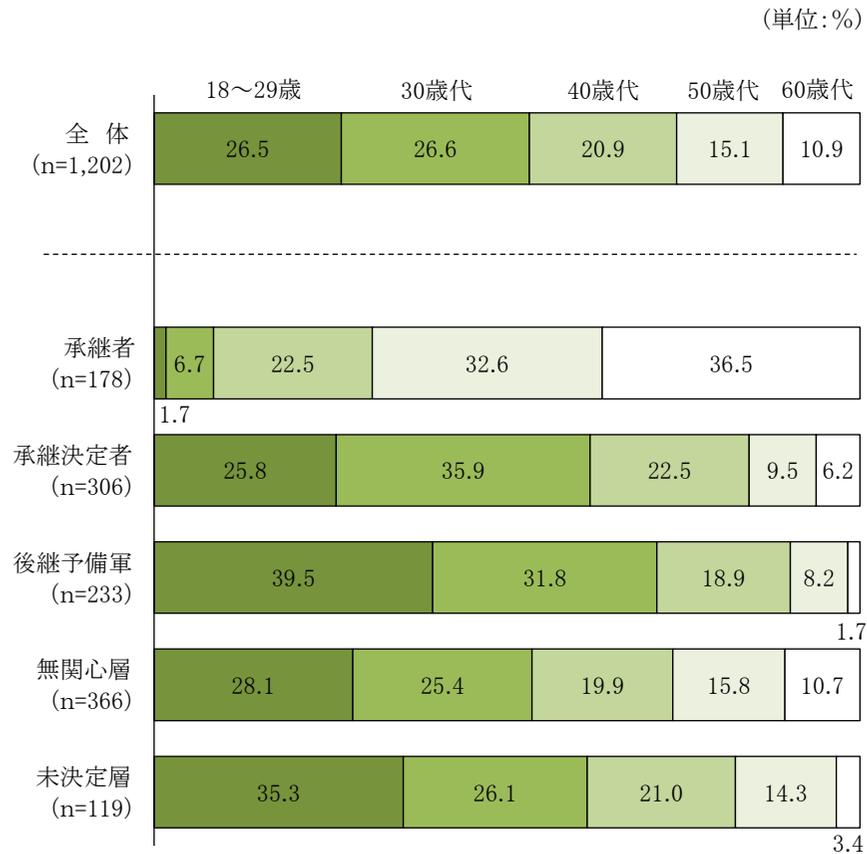
3 全体は各親の値を合算して計算した割合。

4 親に事業経営経験があっても、前掲表-3②の「その他の第三者」「すでに廃業している」「わからない」と前掲表-3③の「本人以外が承継する」「廃業することが決まっている」「わからない」は各類型に該当しないため、各類型の値を合計しても100%にならない。

## 2 事業承継意欲でみた各類型の属性

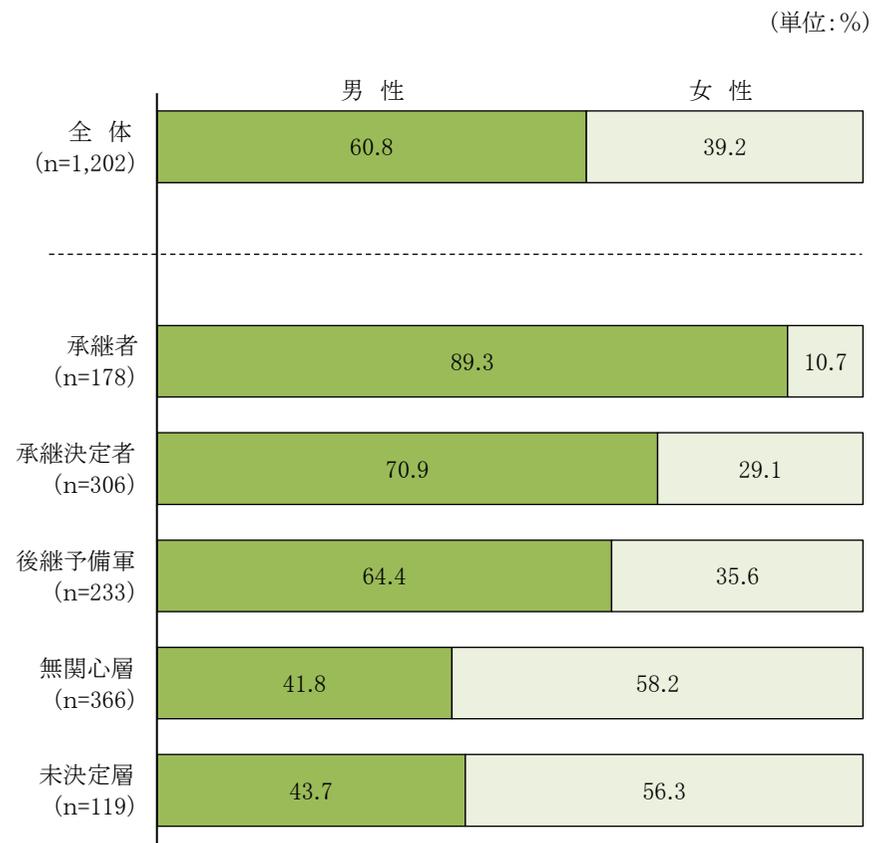
- 年齢層をみると、承継者は「50歳代」「60歳代」の割合が32.6%、36.5%と、ほかの類型と比べてかなり高い（図-2）。ほかの類型は「18～29歳」「30歳代」の割合が高く、承継決定者は「30歳代」が35.9%、後継予備軍は「18～29歳」が39.5%で最も多くなっている。無関心層と未決定層は「18～29歳」がそれぞれ28.1%、35.3%で最も多い。
- 性別をみると、「男性」の割合は、承継者で89.3%、承継決定者で70.9%、後継予備軍で64.4%に上っている（図-3）。無関心層と未決定層では「女性」がそれぞれ58.2%、56.3%と過半数を占めている。

図-2 年齢層（事業承継意欲別） [事前調査]



(注) 1 全体のn (1,202) は前掲表-1①の事業の数の合計値に一致。  
2 各類型のnは前掲表-2①の各類型の合計値に一致。

図-3 性別（事業承継意欲別） [事前調査]



(注) 図-2に同じ。

### 3 継ぐ理由と継がない理由

- 承継者が親の事業を承継した理由は「ほかに継ぐ人がいなかったから」(25.8%)、「廃業させたくなかったから」(19.4%)など、親の事業への愛着を感じさせる理由が多い(表-4)。「経営している(経営していた)親に勧められたから」(18.7%)の割合も高い。
- 他方、承継決定者や後継予備軍は「事業経営に興味があったから」「事業内容にやりがいを感じたから」など事業の魅力に関する理由や「自分は経営者に向いていると思ったから」といった能力発揮に関する理由から承継を考えている。

表-4 承継した理由(承継者)、承継したい、承継してもよい理由(承継決定者、後継予備軍)(複数回答)[詳細調査]

(単位:%)

		承継者 (n=155)	承継決定者 (n=280)	後継予備軍 (n=198)			承継者 (n=155)	承継決定者 (n=280)	後継予備軍 (n=198)
事業の魅力	事業経営に興味があったから	9.7	35.7	33.8	希望の働き方	人や社会と関わりをもちたかったから	3.2	6.1	6.1
	事業内容にやりがいを感じたから	13.5	19.3	26.3		年齢や性別に関係なく仕事ができるから	8.4	9.3	13.1
	事業の将来性にひかれたから	0.6	12.9	13.1		時間や気持ちにゆとりをもって仕事ができるから	5.8	5.7	5.6
	収入が増えると思ったから	4.5	13.6	19.7		転職がないから	8.4	4.6	8.1
	収入が安定すると思ったから	10.3	11.8	15.2		個人の生活を優先できるから	10.3	6.8	8.1
能力発揮	自分は経営者に向いていると思ったから	7.1	20.0	21.2	他者の勧め	家事(育児・介護を含む)と両立できる仕事だから	4.5	5.0	3.5
	仕事の経験・知識や資格を生かしたかったから	13.5	10.0	15.2		自分や家族(親を除く)に健康上の問題があったから	0.0	2.1	3.5
	自分のアイデアや技術を生かしたかったから	6.5	10.4	13.1		経営している(経営していた)親に勧められたから	18.7	6.8	8.1
	趣味や特技を生かしたかったから	5.2	5.4	7.1		親族(親を除く)に勧められたから	5.8	3.9	2.5
事業への愛着	廃業させたくなかったから	19.4	11.8	14.1	勤務問題の	親、親族以外の人に勧められたから	1.3	3.6	3.0
	ほかに継ぐ人がいなかったから	25.8	13.2	5.6		以前の仕事(現在の仕事)を続けたくなかったから	1.3	3.2	3.5
	幼いころから継ぐつもりだったから	17.4	8.2	2.5		以前の仕事(現在の仕事)が業績不振だったから	0.0	1.4	3.5
	経営している(経営していた)親が高齢だったから	10.3	7.1	6.6		その他	0.6	0.0	0.5
	経営している(経営していた)親に健康上の問題があったから	9.0	3.6	2.5		特になし	6.5	5.4	3.0
	従業員と仲が良かったから	0.0	2.5	2.5					

- (注) 1 承継者は事業を承継した理由、承継決定者と後継予備軍は承継したい、承継してもよいと思った理由を尋ねたもの。  
 2 濃い網かけは割合が最も低い類型より10ポイント以上高いもの、薄い網かけは同じく5ポイント以上高いもの(以下の表も同じ)。  
 3 各類型のnは前掲表-2②の各類型の合計値に一致(以下同じ)。

- 無関心層が親の事業を承継するつもりがない理由は「事業経営に興味がないから」が35.4%と最も高く、次いで「必要な技術・ノウハウを身につけていないから」が26.5%、「自分は経営者に向いていないと思うから」が26.2%、「必要な免許・資格を取得していないから」が19.7%となっている（表-5）。  
 こうした事業への無関心や能力不足といった理由のほか、「事業の先行きが不安だから」（16.0%）、「事業経営のリスクを負いたくないから」（15.3%）のように事業経営のリスクから承継を考えていない。

表-5 承継するつもりがない理由（無関心層）（複数回答） [詳細調査]

(単位:%)

		無関心層 (n=294)			無関心層 (n=294)	
事業への無関心	事業経営に興味がないから	35.4	希望しない働き方	遠方に住んでいるから	9.9	
	事業内容にやりがいを感じないから	11.2		個人の生活を優先できなくなるから	5.8	
	今の仕事を続けたいから	12.2		家事(育児・介護を含む)と両立できない仕事だから	3.4	
	仕事の経験・知識や資格を生かせなくなるから	7.8		今より仕事が忙しくなるから	3.1	
	候補者がほかにいるから	7.5		高齢になっても仕事を続けなければならないから	3.1	
					自分や家族に健康上の問題があるから	2.0
能力不足	必要な技術・ノウハウを身につけていないから	26.5	他者の反対	経営している(経営していた)親が勧めないから	8.5	
	自分は経営者に向いていないと思うから	26.2		親族(親を除く)が勧めないから	2.4	
	必要な免許・資格を取得していないから	19.7		親、親族以外の人が勧めないから	1.4	
	親個人の感性・個性が欠かせない事業だから	4.1		関係者との仲	自分と親の仲が良くないから	3.1
	従業員を統率する自信がないから	1.0			配偶者と親の仲が良くないから	1.7
		従業員のことをあまり知らないから	1.4			
事業経営のリスク	事業経営のリスクを負いたくないから	15.3	その他	2.7		
	事業の先行きが不安だから	16.0	特にない	6.5		
	収入が不安定になるから	12.2				
	収入が減るから	5.4				
	借入金の個人保証や担保提供をしたくないから	1.4				

- 承継決定者や後継予備軍が、親の事業をまだ承継していない理由をみると、承継決定者は「親（現在親の事業を経営している人）がまだ元気だから」が29.3%、後継予備軍は「今の仕事をもう少し続けたいから」が19.7%と最も多い（表-6）。また「親族からの支持や理解を得ていないから」や「自分の経営能力がまだ十分でないから」といった理由も多い。
- 未決定層が、親の事業を承継したいかまだ判断できない理由は、「事業経営について親と話をしないから」が35.3%で最も割合が高く、次いで「必要な技術・ノウハウを身につけられるかわからないから」が22.4%となっている（表-7）。

表-6 まだ承継していない理由（承継決定者、後継予備軍）  
（複数回答）〔詳細調査〕

		(単位:%)		
		承継決定者 (n=280)	後継予備軍 (n=198)	
時期尚早	親(現在親の事業を経営している人)がまだ元気だから	29.3	17.7	
	親(現在親の事業を経営している人)がまだ若いから	5.4	8.6	
	自分がまだ若いから	10.0	12.1	
	今の仕事をもう少し続けたいから	13.6	19.7	
関係者の理解	親の同意を得ていないから	12.5	11.6	
	親族からの支持や理解を得ていないから	18.2	17.7	
	従業員からの支持や理解を得ていないから	15.0	14.1	
	取引先からの支持や理解を得ていないから	9.6	13.1	
能力不足	自分の経営能力がまだ十分でないから	17.5	16.2	
	必要な技術・ノウハウを身につけていないから	13.9	16.7	
	必要な免許・資格を取得していないから	6.8	8.1	
	資産負債の問題	株式・事業用資産の買い取りが済んでいないから	12.5	12.6
		相続税・贈与税の問題が解決していないから	9.3	8.6
		借入金に対する個人保証や担保提供を求められるから	6.1	5.6
その他	1.1	2.0		

表-7 承継したいかまだ判断できない理由（未決定層）  
（複数回答）〔詳細調査〕

		(単位:%)
		未決定層 (n=116)
事業への無関心	事業承継について親と話をしないから	35.3
	親の事業のことをよく知らないから	9.5
	候補者がほかにもいるから	7.8
能力不安	必要な技術・ノウハウを身につけられるかわからないから	22.4
	必要な免許・資格を取得できるかわからないから	16.4
時期尚早	自分の年齢がまだ若く決断する時期ではないから	18.1
	親(現在親の事業を経営している人)の年齢がまだ若く決断する時期ではないから	11.2
その他		3.4
特になし		15.5

- 中小企業の経営者や個人事業主に対するイメージを尋ねたところ、承継者や無関心層は「経営について自分で決めなければならない」や「取引先や従業員に対する責任が重い」などの割合が高く、承継決定者や後継予備軍と比べてネガティブなイメージをもっている（表-8）。  
承継決定者や後継予備軍は「柔軟な働き方をしている」や「収入が多い」などポジティブなイメージが承継者や無関心層より多い。未決定層はネガティブなイメージとポジティブなイメージの両方で高い割合となっているものがある。

表-8 中小企業の経営者や個人事業主に対するイメージ（複数回答） [詳細調査]

(単位:%)

	承継者 (n=155)	承継決定者 (n=280)	後継予備軍 (n=198)	無関心層 (n=294)	未決定層 (n=116)	
ポジティブなイメージ	経営について自分で決められる	27.1	22.5	20.7	22.4	21.6
	好きなことを仕事にしている	21.3	25.7	22.7	28.9	25.9
	柔軟な働き方をしている	16.1	23.9	22.2	18.0	21.6
	ゆとりをもって働いている	6.5	7.5	5.6	5.8	7.8
	もうかっている	1.3	6.4	7.6	3.7	3.4
	収入が多い	2.6	12.5	18.2	5.8	9.5
	お金に余裕がある	3.2	7.5	11.1	6.1	10.3
	地域内でのステータスが高い	7.7	3.9	9.1	4.4	6.0
ネガティブなイメージ	経営について自分で決めなければならない	32.3	21.4	26.3	37.4	31.0
	取引先や従業員に対する責任が重い	32.9	19.6	27.3	37.4	28.4
	仕事の選り好みができない	16.1	19.6	19.2	19.0	18.1
	常に忙しい	26.5	17.1	18.2	27.9	31.0
	もうかっていない	18.7	11.8	9.6	16.7	10.3
	収入が少ない	11.6	12.5	5.6	15.3	9.5
	お金に余裕がない	19.4	8.9	7.1	15.6	12.9
	地域内でのステータスが低い	0.6	2.5	1.0	2.4	0.0
	その他	0.6	0.4	0.0	0.7	0.0
当てはまるものはない	11.6	7.5	5.6	9.5	13.8	

#### 4 親の事業の属性

- 親の事業の業種をみると、承継者、承継決定者、無関心層では「建設業」の割合が高い（表－9）。承継決定者と後継予備軍は「情報通信業」、未決定層は「宿泊業・飲食サービス業」の割合がほかの類型と比べて高い。
- 従業者規模をみると、承継決定者と後継予備軍は「10～19人」「20～49人」「50～299人」の割合が相対的に高く、規模が大きい（図－4）。
- 業歴をみると、承継者で「40～59年」「60年以上」の割合が高く、相対的に業歴が長い（図－5）。承継決定者と後継予備軍は「20～39年」の割合が高い。

表－9 業種 [詳細調査]

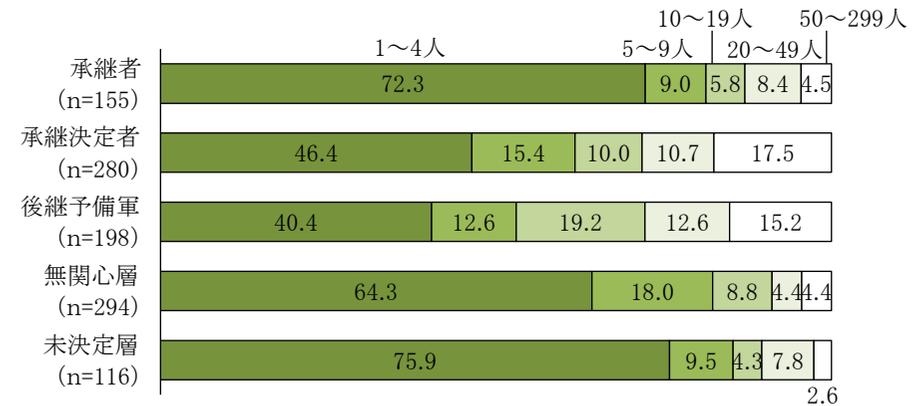
(単位:%)

	承継者 (n=155)	承継決定者 (n=280)	後継予備軍 (n=198)	無関心層 (n=294)	未決定層 (n=116)	<参考> 中小企業 全体
建設業	20.6	22.5	7.6	20.7	10.3	12.0
製造業	13.5	15.0	14.6	11.6	13.8	10.6
情報通信業	0.6	12.5	18.2	3.1	0.9	1.2
運輸業	1.3	3.2	5.6	1.0	1.7	1.9
卸売業	6.5	4.3	7.6	4.8	10.3	5.8
小売業	18.1	13.6	10.6	13.3	10.3	17.4
不動産業、 物品賃貸業	1.9	3.9	4.5	1.0	3.4	8.4
宿泊業・ 飲食サービス業	7.7	5.0	6.1	8.2	15.5	14.2
医療、福祉	9.7	4.3	5.6	3.4	7.8	5.8
教育、学習支援業	0.6	2.1	4.0	2.0	4.3	2.8
学術研究、専門・ 技術サービス業	5.2	6.4	7.1	11.2	6.9	5.1
生活関連サービス業 ・娯楽業	7.7	5.0	8.1	8.5	9.5	10.1
その他のサービス業	6.5	1.8	0.5	9.5	4.3	3.6
その他	0.0	0.4	0.0	1.7	0.9	0.9
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

(注) 中小企業全体は総務省・経済産業省「経済センサス活動調査」(2016年)の民営、非一次産業における企業数の構成比。

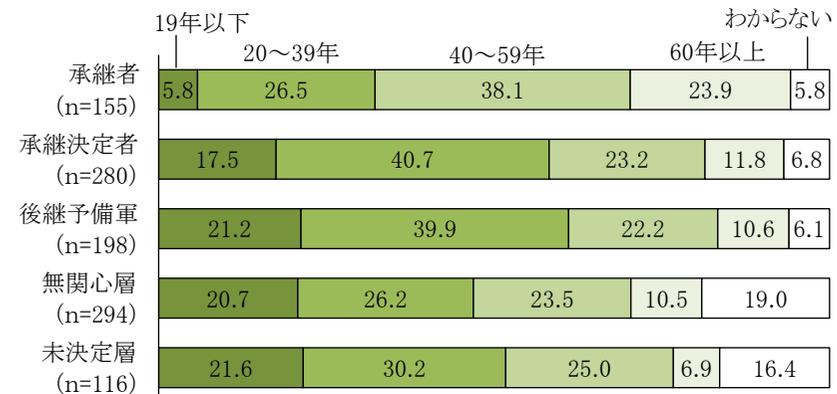
図－4 従業者規模 [詳細調査]

(単位:%)



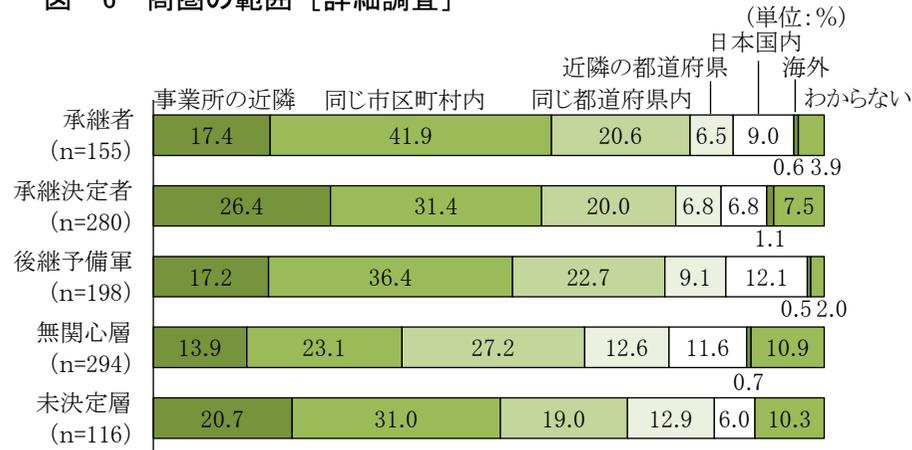
図－5 業歴 [詳細調査]

(単位:%)

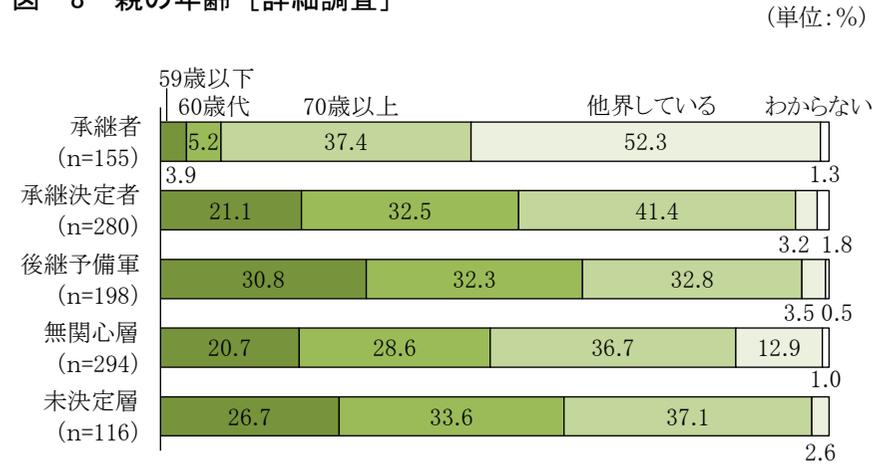


- 商圏の範囲は、承継決定者と後継予備軍で「事業所の近隣」「同じ市区町村内」の割合が無関心層より高い（図－6）。
- 主な販売先、受注先は、承継決定者と後継予備軍で「事業所（企業・官公庁など）」がほかの類型より多い（図－7）。
- 親の年齢は、承継者では「70歳以上」（37.4%）と「他界している」（52.3%）の割合が高い（図－8）。
- 従業員の年齢層は、「従業員を雇っていない」が承継者、無関心層、未決定層で最も多い（図－9）。従業員がいる場合はどの類型も「40～50歳代が多い」の割合が高い。「10～30歳代が多い」は承継決定者と後継予備軍で相対的に多い。

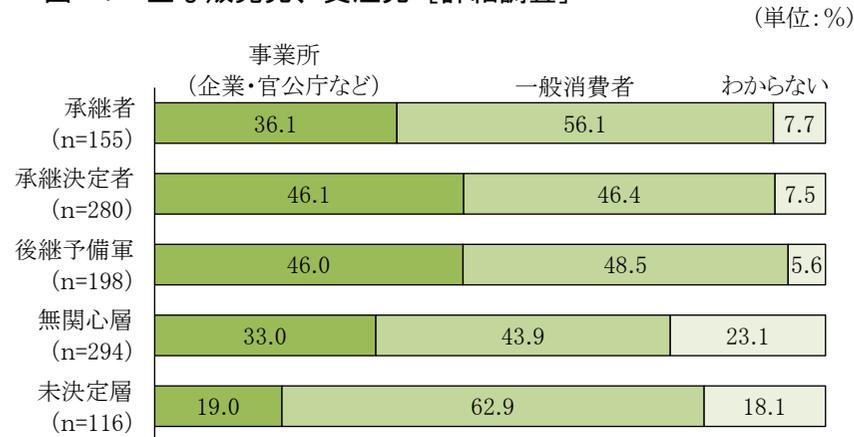
図－6 商圏の範囲 [詳細調査]



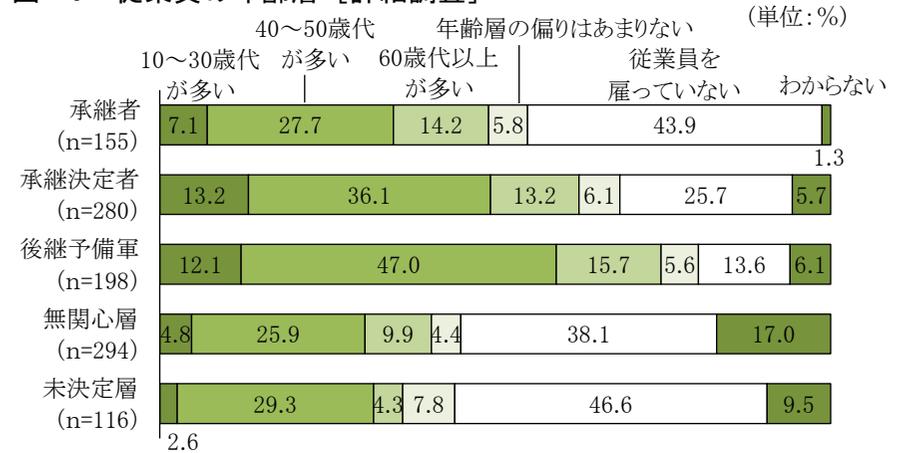
図－8 親の年齢 [詳細調査]



図－7 主な販売先、受注先 [詳細調査]



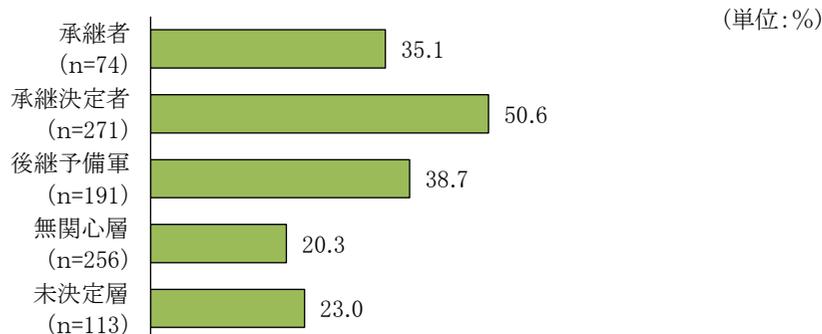
図－9 従業員の年齢層 [詳細調査]



## 5 親の事業とのかかわり

- 事業を経営している（経営していた）親と同居している割合は、承継者、承継決定者、後継予備軍で高く、無関心層、未決定層で低い（図-10）。
- 自宅と親の事業の所在地の関係は、承継者や承継決定者は「同じ建物」「同じ敷地」の割合が高い（図-11）。
- 親の事業に関する知識や経験の内容を尋ねると、承継者、承継決定者、後継予備軍は「親の事業の商品・サービスについて詳しく知っていた」など事業の知識や「親から継いでほしいと言われた」など承継を要請された経験がある割合が高い（表-10）。無関心層は「当てはまるものはない」が55.8%と半数を超えている。

図-10 親と同居している割合 [詳細調査]



(注) 親が「他界している」と回答していない人に尋ねたもの。

図-11 自宅と親の事業の所在地の関係 [詳細調査]

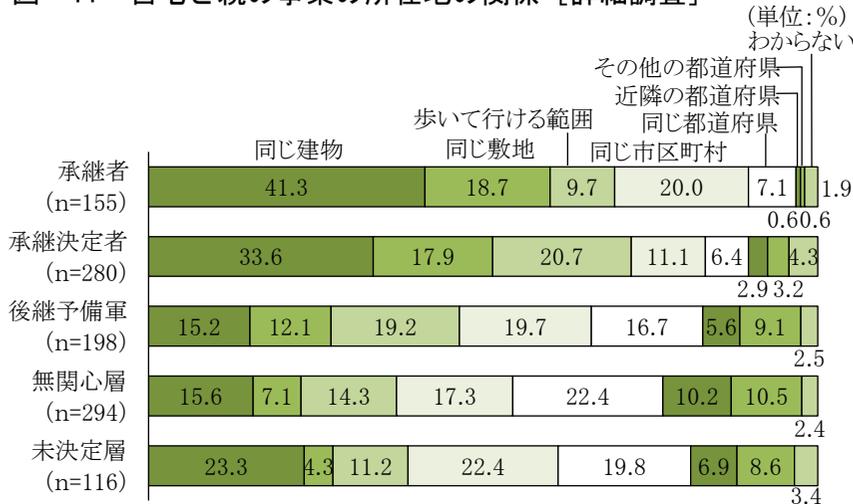


表-10 親の事業に関する知識や経験 (複数回答) [詳細調査]

	承継者 (n=155)	承継決定者 (n=280)	後継予備軍 (n=198)	無関心層 (n=294)	未決定層 (n=116)	
事業の知識	親の事業の商品・サービスについて詳しく知っていた	45.2	43.6	29.3	17.7	27.6
	親の事業の業界動向について詳しく知っていた	27.7	29.6	36.9	11.6	13.8
	親の事業の経営状態について詳しく知っていた	25.2	21.8	26.8	8.8	11.2
	親の事業のやりがいに親から聞いた	11.0	16.8	23.2	7.5	19.0
	親の事業の苦勞について親から聞いた	19.4	20.4	22.7	21.1	29.3
承継の要請	親から継いでほしいと言われた	30.3	13.9	12.1	4.1	3.4
	親族から継いでほしいと言われた	1.9	10.7	8.6	3.1	0.0
	従業員・役員から継いでほしいと言われた	3.2	7.5	7.1	0.7	0.0
関係者との交流	日頃から従業員・役員に接していた	11.0	10.0	8.1	6.5	10.3
	日頃から親の事業の顧客に接していた	14.8	9.6	7.6	4.4	9.5
	日頃から親の事業の仕入先に接していた	12.9	8.6	5.1	2.4	3.4
	子どものころから親の事業を手伝っていた	11.6	11.4	13.6	8.2	10.3
実務経験	役員・正社員として親の事業に勤務した	13.5	10.0	8.1	3.4	3.4
	パート・アルバイトとして親の事業に勤務した	7.7	8.9	6.6	8.5	8.6
	親の事業の取引先に勤務した	0.6	1.8	3.5	0.3	0.9
	親の事業と同じ業種の外社に勤務した	8.4	3.9	1.0	0.3	0.9
	当てはまるものはない	14.2	12.9	9.6	55.8	37.1

(注) 承継者については事業を承継する前までに得ていた知識や経験を尋ねたもの。

- 親が事業を営んでいて良かったことを尋ねると、「お金に困ることがなかった」「自分の仕事に役立つ知識、経験が身についた」「近隣に知り合いが多かった」などの割合が高い（表-11）。無関心層や未決定層では「特にない」という割合がそれぞれ50.0%、41.4%となっており、ほかの類型より高い。
- 親が事業を営んでいて困ったことは、「特にない」がいずれの類型でも最も多い回答となっている（表-12）。承継決定者や後継予備軍では、「近隣に知り合いが多かった」や「地域内でのステータスが低いと感じていた」の割合がほかの類型より高い。

表-11 親が事業を営んでいて良かったこと（複数回答）  
[詳細調査]

(単位:%)

	承継者 (n=155)	承継決定者 (n=280)	後継予備軍 (n=198)	無関心層 (n=294)	未決定層 (n=116)
お金に困ることがなかった	18.1	31.4	24.7	23.8	27.6
自分の仕事に役立つ知識、 経験が身についた	22.6	23.9	26.8	7.1	12.9
事業の経営について 学ぶことができた	13.5	19.3	27.3	6.8	8.6
経済や社会、世の中の動きに 詳しくなった	11.0	15.7	24.7	7.8	6.9
近隣に知り合いが多かった	12.3	23.9	23.2	11.9	25.9
家族といられる時間が 多かった	24.5	14.6	17.7	14.6	15.5
地域内でのステータスが 高いと感じていた	5.8	20.7	25.3	8.5	10.3
その他	0.6	0.0	0.0	0.7	0.9
特にない	33.5	16.8	7.6	50.0	41.4

表-12 親が事業を営んでいて困ったこと（複数回答）  
[詳細調査]

(単位:%)

	承継者 (n=155)	承継決定者 (n=280)	後継予備軍 (n=198)	無関心層 (n=294)	未決定層 (n=116)
お金に困ることが多かった	20.0	22.5	15.2	11.9	14.7
自分のやりたいことが自由に できなかった	15.5	17.5	20.2	9.5	7.8
取引先に気を使うことが 多かった	18.7	13.9	12.1	4.1	8.6
家族以外の人が入り出して プライバシーを保てなかった	3.2	9.6	7.6	4.8	9.5
近隣に知り合いが多かった	3.9	18.9	14.6	3.1	4.3
家族といられる時間が 少なかった	7.1	12.5	18.7	13.6	13.8
地域内でのステータスが 低いと感じていた	1.9	15.4	17.7	1.4	0.9
その他	2.6	0.0	0.5	0.3	0.9
特にない	45.8	31.4	34.3	66.7	58.6

- 勤務先と親の事業との関係を見ると、承継決定者と後継予備軍は「親の事業の役員・正社員」がそれぞれ33.2%、21.2%、「勤務せず手伝い」が24.3%、21.7%を占めている（図-12）。
- 親の事業に対する適性は承継者、承継決定者、後継予備軍で「大いにある」「ある程度ある」の割合が高い（図-13）。
- 親の事業に必要な資格の有無は、類型の違いによる差はそれほど大きくない（図-14）。
- 対して必要な資格の取得状況をみると、「取得している」割合は承継者、承継決定者、後継予備軍と無関心層や未決定層の間に大きな差がある（図-15）。

図-12 勤務先と親の事業との関係（承継者以外） [詳細調査]

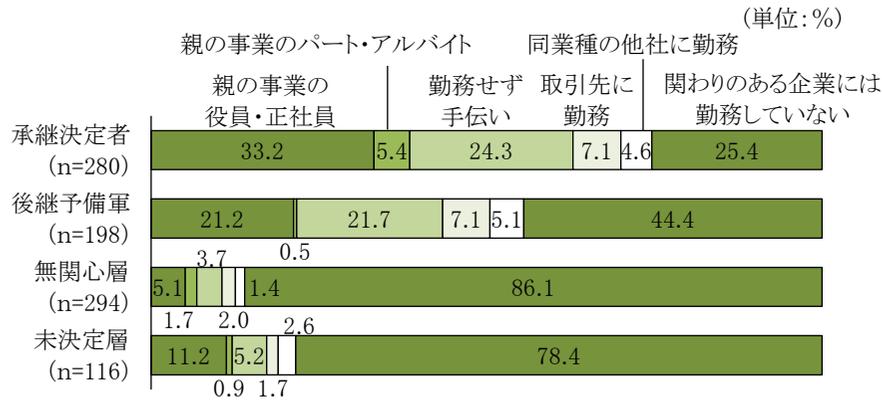


図-14 親の事業に必要な資格の有無 [詳細調査]

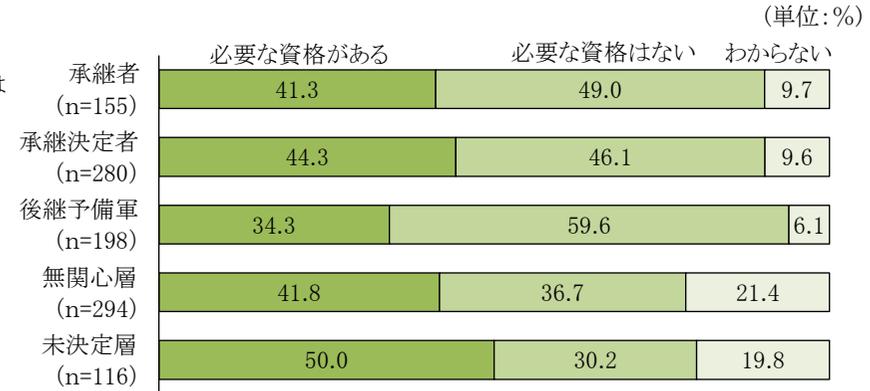


図-13 親の事業に対する適性 [詳細調査]

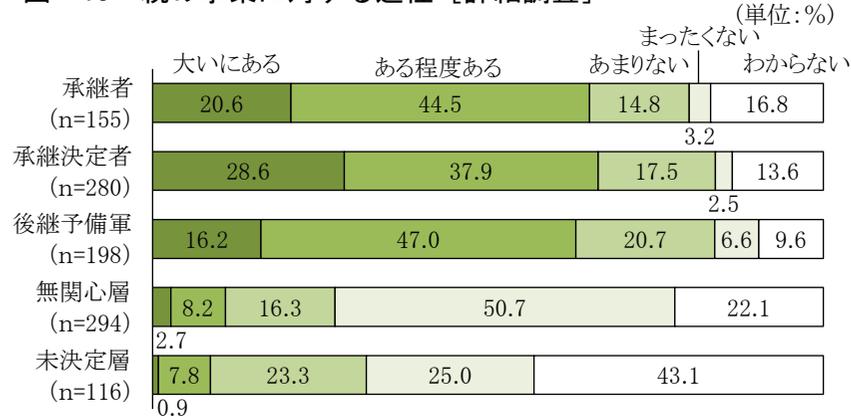
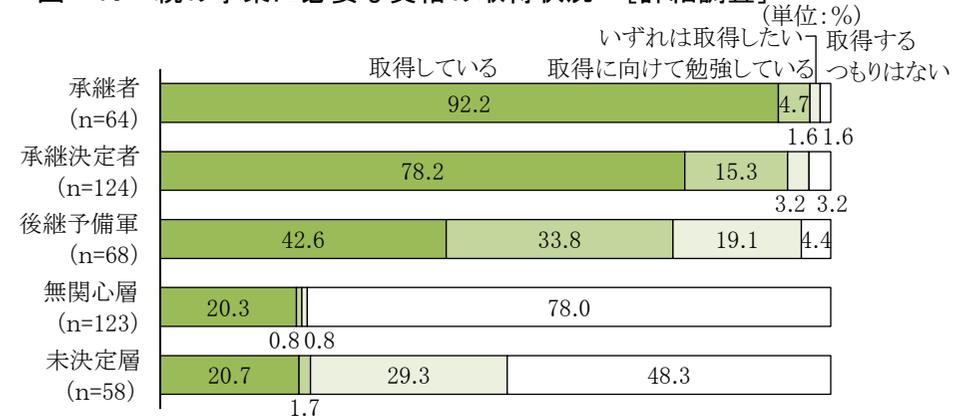


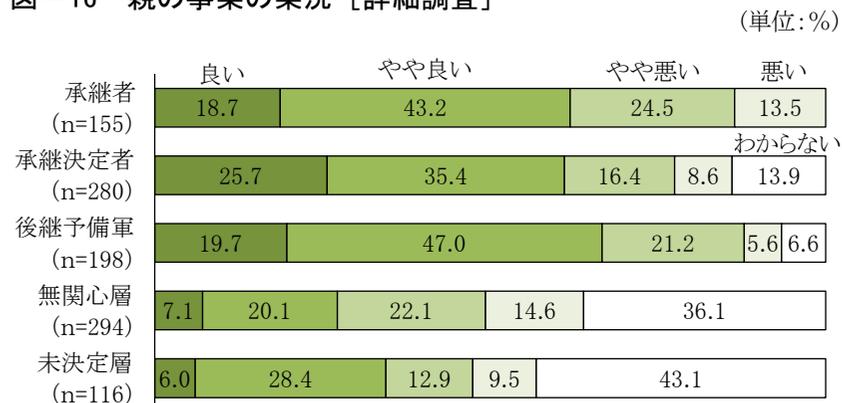
図-15 親の事業に必要な資格の取得状況 [詳細調査]



(注) 「必要な資格がある」と回答した人に尋ねたもの。

- 親の事業の業況をみると、承継者、承継決定者、後継予備軍は「良い」「やや良い」の割合が相対的に高い（図-16）。
- 親の事業の拡大意欲は、承継者、承継決定者、後継予備軍のいずれも「現状を維持したい」が約半数を占める（図-17）。
- 承継しない場合、親の事業はどうなると思うかを尋ねたところ、後継予備軍は「親族以外の従業員・役員が継ぐ」「親族、従業員・役員以外の第三者が継ぐ」と考えている割合が無関心層や未決定層より高い（図-18）。
- 新型コロナウイルスの感染拡大による承継意欲の変化を尋ねたところ、いずれの類型も「変わらない」が最も多いが、承継決定者と後継予備軍では約3割が「強くなった」と回答している（図-19）。

図-16 親の事業の業況 [詳細調査]



(注) 承継者は承継する直前の業況を、それ以外は現在の業況を尋ねたもの。

図-17 親の事業の拡大意欲

(承継者、承継決定者、後継予備軍) [詳細調査]

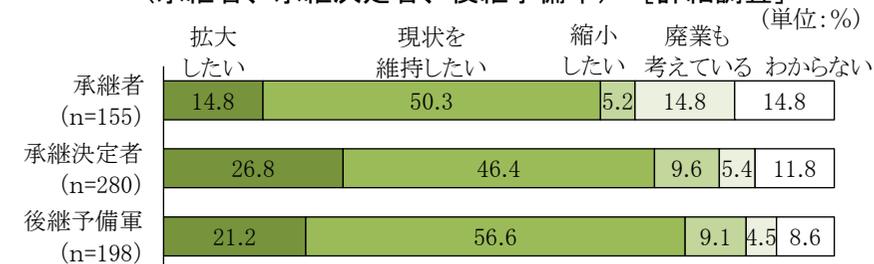
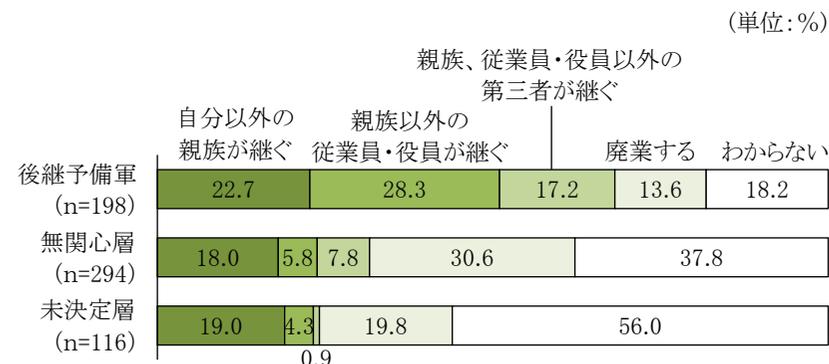


図-18 承継しない場合の親の事業

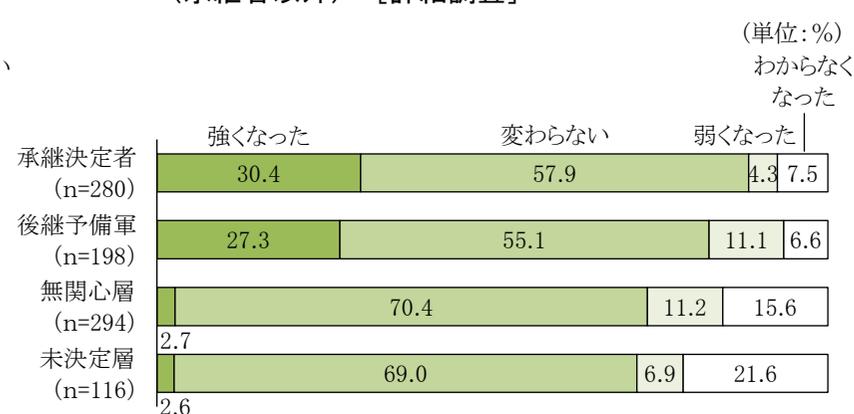
(後継予備軍、無関心層、未決定層) [詳細調査]



(注) 回答者が承継しない場合、親の事業はどうなると思うかを尋ねたもの。

図-19 新型コロナウイルスの感染拡大による事業承継意欲の変化

(承継者以外) [詳細調査]



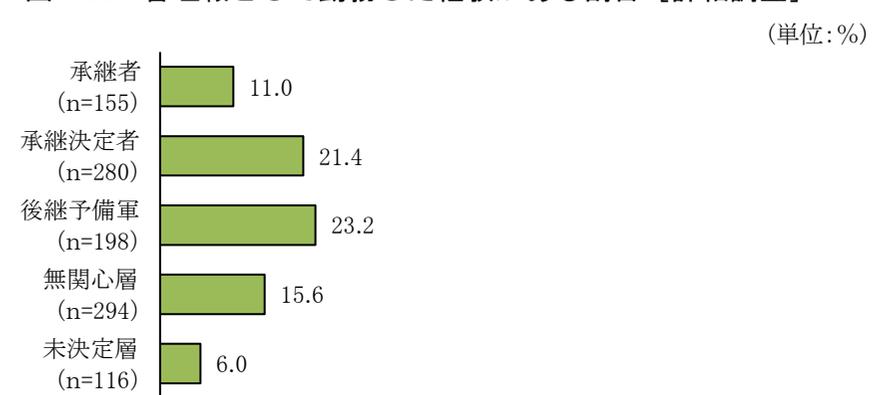
## 6 職業キャリアと承継意欲

- 各類型の回答者の最終学歴は、いずれも「大学」が最も多い（図-20）。承継決定者と後継予備軍では「大学院」の割合がそれぞれ12.5%、12.6%とほかの類型より高く、「高校」の割合が10.0%、12.6%と低い。
- 親の事業以外で正社員として勤務した経験は、無関心層が75.5%と最も高く、承継者が63.9%と最も低い（図-21）。
- 管理職として勤務した経験がある割合は、承継決定者（21.4%）と後継予備軍（23.2%）で相対的に高い（図-22）。
- 事業を経営した経験がある割合は、承継決定者が23.9%でほかの類型より高い（図-23）。

図-20 最終学歴 [詳細調査]



図-22 管理職として勤務した経験がある割合 [詳細調査]



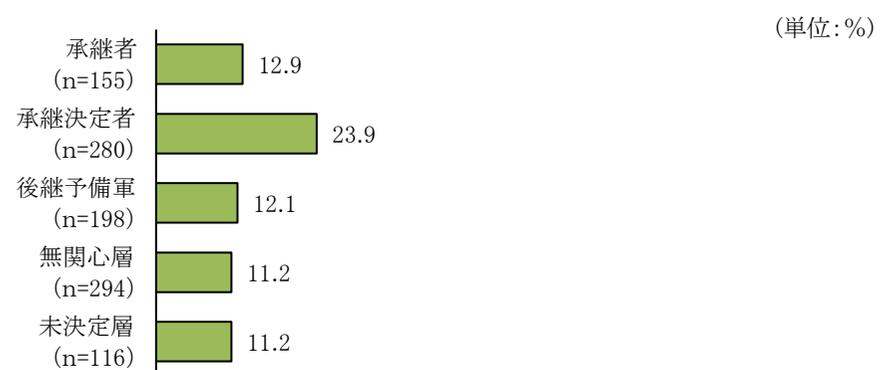
(注) 承継者については事業を承継する前の経験を尋ねたもの。

図-21 正社員として勤務した経験がある割合 [詳細調査]



- (注) 1 親の事業以外で正社員として勤務した経験を尋ねたもの。  
2 承継者については事業を承継する前の経験を尋ねたもの。

図-23 事業を経営した経験がある割合 [詳細調査]



(注) 承継者については事業を承継する前の経験を尋ねたもの。

- 仕事をするうえで最も重視することは、承継決定者と後継予備軍は「収入」の割合が43.6%、40.9%、「仕事のやりがい」が38.6%、34.8%とほかの類型より高い（図-24）。無関心層と未決定層は「私生活との両立」が38.4%、58.6%と高い。
- 1週間当たりの就業時間は、いずれの類型も「35～45時間未満」の割合が最も高い（図-25）。
- 年収は、無関心層と未決定層は「200万円未満」の割合がそれぞれ45.9%、42.2%と高い（図-26）。ただし、世帯年収をみると、いずれの類型も「400万～600万円未満」の割合が最も高く、本人の年収ほどの違いはみられない（図-27）。

図-24 仕事をするうえで最も重視すること [詳細調査]

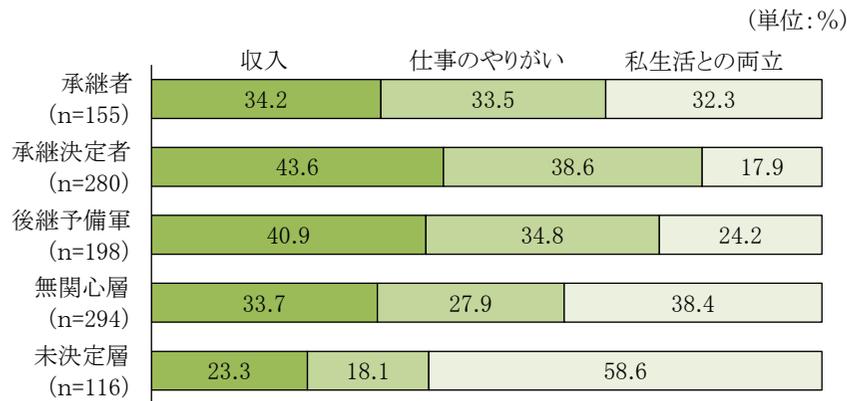


図-26 年収（承継者以外） [詳細調査]

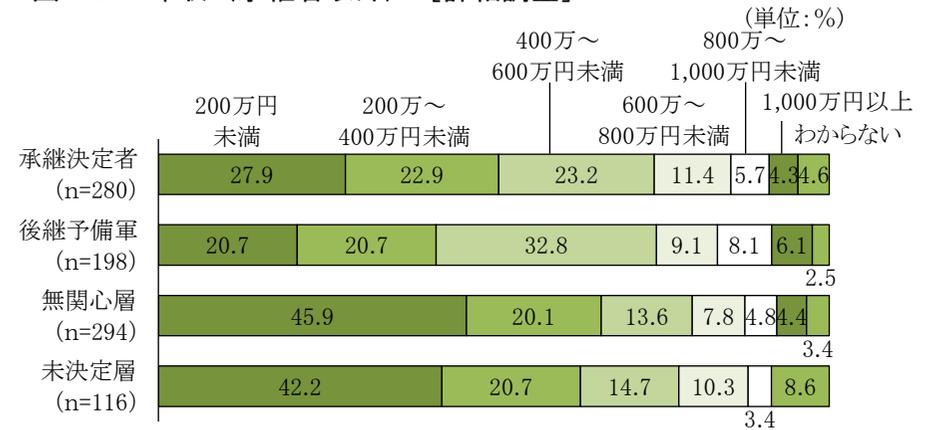


図-25 1週間当たりの就業時間（承継者以外） [詳細調査]

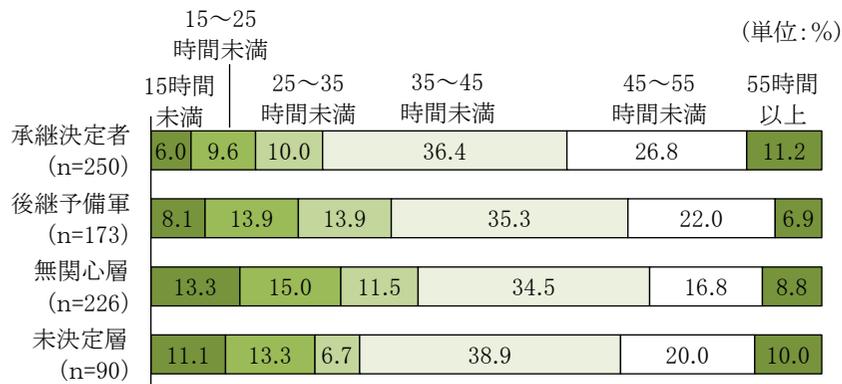
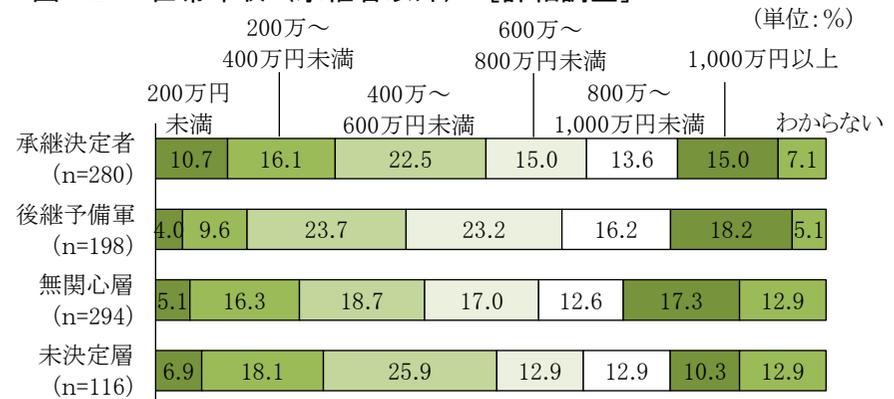


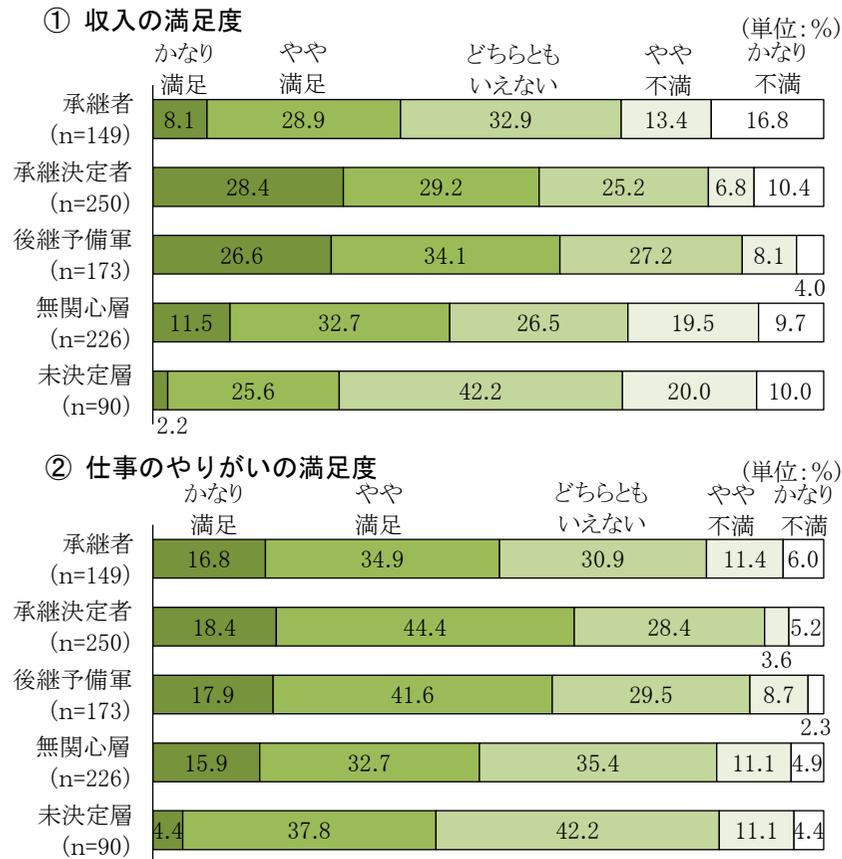
図-27 世帯年収（承継者以外） [詳細調査]



(注) 現在の職業が経営者または勤務者である人に尋ねたもの。

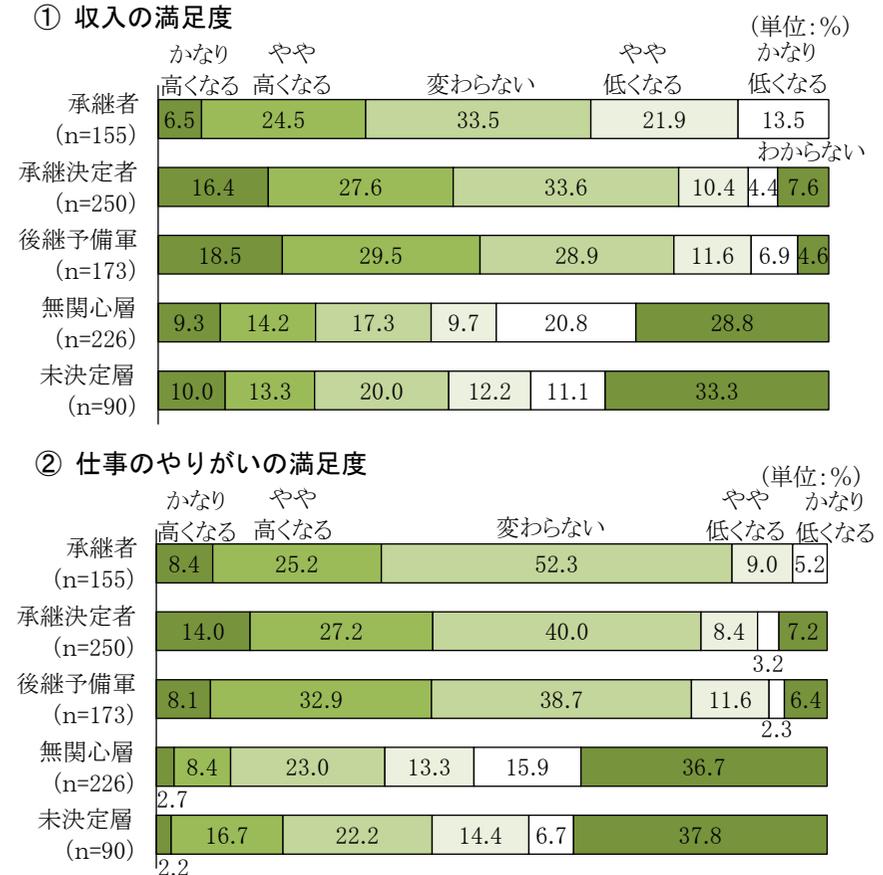
- 収入の満足度は、承継決定者と後継予備軍は「かなり満足」の割合がそれぞれ28.4%、26.6%と高い（図-28①）。仕事のやりがいの満足度は、承継決定者と後継予備軍では「かなり満足」がそれぞれ18.4%、17.9%、「やや満足」がそれぞれ44.4%、41.6%となっており、ほかの類型と比べて高い（図-28②）。
- 承継後の収入の満足度は、承継決定者と後継予備軍は「かなり高くなる」の割合がほかの類型と比べて高い（図-29①）。仕事のやりがいの満足度についても、承継者、承継決定者、後継予備軍は「かなり高くなる」「やや高くなる」の割合が無関心層や未決定層より高い（図-29②）。

図-28 収入と仕事のやりがいの満足度 [詳細調査]



(注) 現在、経営者または勤務者である人（承継者は事業を承継する直前に職業に就いていた人）に、その職業の収入と仕事のやりがいの満足度を尋ねたもの。

図-29 事業承継後の満足度の変化 [詳細調査]



(注) 現在、経営者または勤務者である人に、親の事業を承継した場合の収入と仕事のやりがいの満足度の変化（承継者は事業を承継する前と比べた実際の変化）を尋ねたもの。

### Ⅲ まとめ

#### ○ 承継決定者や後継予備軍が承継したい理由は、事業に魅力があったり自身の能力を発揮したりできるから (pp.6-8)

親の事業に対する承継意欲を五つの類型に分けたところ、「承継者」の承継理由は「ほかに継ぐ人がいなかったから」(25.8%)、「廃業させたくなかったから」(19.4%)など事業への愛着を感じさせる理由が多い(表-4)。「承継決定者」や「後継予備軍」は「事業経営に興味があったから」「事業内容にやりがいを感じたから」など事業の魅力に関する理由や「自分は経営者に向いていると思ったから」といった能力発揮に関する理由から承継を考えている。

他方、「無関心層」は「事業経営に興味がないから」(35.4%)、「必要な技術・ノウハウを身につけていないから」(26.5%)といった事業への無関心や能力不足といった理由のほか、「事業の先行きが不安だから」(16.0%)のように事業経営のリスクから承継を考えていない(表-5)。「未決定層」は「事業経営について親と話をしないから」(35.3%)が、まだ判断できない理由として最も多くなっている(表-7)。

#### ○ 承継決定者や後継予備軍は親の事業に関する知識や経験が多い (p.12)

親の事業に関する知識や経験の内容を尋ねると、承継者、承継決定者、後継予備軍は「親の事業の商品・サービスについて詳しく知っていた」など事業の知識や「親から継いでほしいと言われた」など承継を要請された経験がある割合が高い(表-10)。他方、「当てはまるものはない」は、無関心層では55.8%と半数を超えており、未決定層も37.1%と高い。

#### ○ 無関心層や未決定層は親が事業を営んでいて良かったことや困ったことがない割合が高い (p.13)

親が事業を営んでいて良かったことは、「お金に困ることがなかった」「自分の仕事に役立つ知識、経験が身についた」「近隣に知り合いが多かった」などの割合が高い(表-11)。無関心層や未決定層では「特にない」という割合がそれぞれ50.0%、41.4%となっており、ほかの類型より高い。

親が事業を営んでいて困ったことは、「特にない」がいずれの類型でも最も多い回答となっている(表-12)。承継決定者や後継予備軍では、「近隣に知り合いが多かった」や「地域内でのステータスが低いと感じていた」の割合がほかの類型より高い。

#### ○ 承継決定層や後継予備軍は親の事業の業況が良く、事業に必要な資格を取得している (pp.14-15)

親の事業の業況をみると、承継決定者、後継予備軍は「良い」「やや良い」の割合が相対的に高い(図-16)。また、親の事業に対する回答者自身の適性については「大いにある」「ある程度ある」と考えている割合が高い(図-13)。親の事業に必要な資格があるかどうかは、類型別にみてあまり差がない(図-14)。ただし、親の事業に必要な資格を「取得している」割合をみると、承継決定者や後継予備軍は無関心層や未決定層より高い(図-15)。無関心層と未決定層では「取得するつもりはない」という割合が高い。

#### ○ 承継決定者と後継予備軍は承継後に収入や仕事のやりがいの満足度が高くなると考えている (pp.17-18)

仕事をするうえで最も重視することは、承継決定者と後継予備軍は「収入」が43.6%、40.9%、「仕事のやりがい」が38.6%、34.8%と、ほかの類型より高い(図-24)。他方、無関心層と未決定層は「私生活との両立」が38.4%、58.6%と高い。

承継決定者と後継予備軍は現在の収入について「かなり満足」という割合がそれぞれ28.4%、26.6%と相対的に高く(図-28①)、承継後は収入の満足度が現在と比べて「かなり高くなる」「やや高くなる」と考えている割合が無関心層や未決定層と比べて高い(図-29①)。仕事のやりがいの満足度についても承継決定者と後継予備軍は承継後に「かなり高くなる」「やや高くなる」と考えている割合が無関心層や未決定層より高い(図-29②)。