

【中小企業の次世代戦略への対応を調査】

中小企業の半数以上が次期後継者について

決まっておらず、候補もいないと判明

また、女性活躍推進法の改正について認知している企業は約2割

～BLUE REPORT 2月号を発行～

『「新しいあたりまえ」で、新しい世界を創るFORVAL』を理念に掲げ、ESG経営を可視化伴走型で支援する「企業ドクター（次世代経営コンサルタント）集団」の株式会社フォーバル（本社：東京都渋谷区、代表取締役社長：中島 将典、以下「フォーバル」）の運営するフォーバル GDXリサーチ研究所は、中小企業の次世代戦略への対応について調査した「BLUE REPORT 2月号」を2025年1月31日（金）に発行しました。

The image shows the cover of the 'BLUE REPORT 2025年2月号' (February 2025 issue) and a summary graphic. The cover features the GDX logo and the title 'BLUE REPORT FOR SOCIAL VALUE' with the subtitle '中小企業の次世代戦略への対応<2> ~人的資本に関する次世代成長戦略~'. The summary graphic on the right contains the following information:

- BLUE REPORT 2025年2月号**
- 中小企業の次世代戦略への対応<2> ~人的資本に関する次世代成長戦略~**
- レポートサマリー**
 - > 次期後継者が未決定で候補者もない企業が**半数以上**
 - > 経営者の年齢が**高齢化**するほど廃業予定の回答が**増加**
 - > 「女性活躍推進法」の改正を認知している企業は**22.1%**
- Visual icons for: 次期後継者未決定で候補者もない半数以上 (Successor undecided, no candidates, majority); 経営者が高齢化するほど廃業予定の回答増加 (As management ages, responses for planned closure increase); 女性活躍推進法改正を認知している企業 22.1% (22.1% of companies recognize the amendment to the Act on Advancement of Women's Career Development).

今回のレポートの目的『中小企業の次世代戦略への対応』

政府は本年度の「経済財政運営と改革の基本方針（骨太の方針）」において、成長型経済の実現に向けた様々な施策を提唱しています。さらに、その政策を支える重要な基盤として「中堅・中小企業の活性化」が必須であるとされました。

前回レポートでは、中小企業の事業拡大に向けた「稼ぐ力」獲得への準備や取り組み内容、さらにその効果や課題などについて報告しました。今回のテーマは、同じく次世代戦略において重要なテーマである人的資本、その考えに基づく経営者の意識や実際の取り組みについて検証を行いました。

人的資本経営とは、知識やノウハウなどを持つ人材を資本と捉え、その価値を引き出すことで企業価値につなげる経営手法です。慢性的な人手不足や、効率的な経営の必要性が指摘される近年、人的資本経営は企業の次世代戦略を検討するうえで重要な視点であると注目されています。今回は、企業の持続的な経営に向けた事業承継や後継者問題、そして昨今重要性が増している女性活躍推進の2つの切り口で報告します。

●本レポートの詳細は、こちらをご参照ください。

URL：https://www.forval.co.jp/consulting/pdf/bluereport_202502.pdf

サマリー

■次期後継者については半数以上が決まっておらず候補者もない

・次期後継者が決まっているか、についての調査では、「決まっている」の回答が約2割。次に、「決まっていないが候補者はある」が25.2%、最も多い回答は「決まっておらず候補者もない」で55.9%で、半数以上が後継者が決まっておらず、候補者もない状況であった。

■経営者の年齢が高くなるほど後継者は決めず廃業する予定の回答が増える

・「70歳～」の経営者のうち、後継者について「決まっておらず候補者もない」が51.4%まで増加。

■女性活躍推進法の改正について認知している企業は22.1%

・2022年（令和4年）4月から施行された改正女性活躍推進法の「女性活躍を推進するための行動計画策定及び情報公表」に関する認知状況を見ると、「知っており、ほかの人に説明できる」が4.5%、「知っているが、説明できるほどではない」が17.6%、と、合わせて22.1%が認知していた。

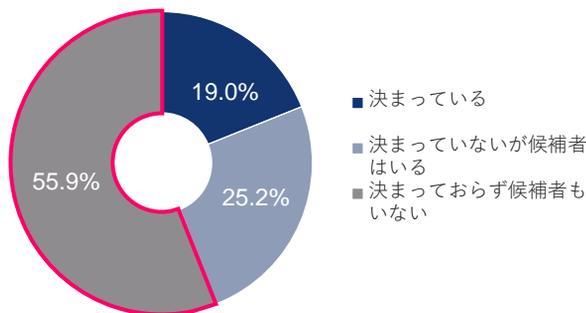
調査結果（抜粋）

■次期後継者については半数以上が決まっておらず候補者もない

企業経営はどこかのタイミングにおいて次期経営者について検討するタイミングが訪れる。中小企業の後継者に関する検討状況について調査結果を取りまとめた。

はじめに、次期後継者が決まっているか、についての調査では、「決まっている」の回答が約2割。次に、「決まっていないが候補者はある」が25.2%、最も多い回答は「決まっておらず候補者もない」で55.9%で、半数以上が後継者が決まっておらず、候補者もない状況であった。

■ 次期後継者は決まっているか (n=934)

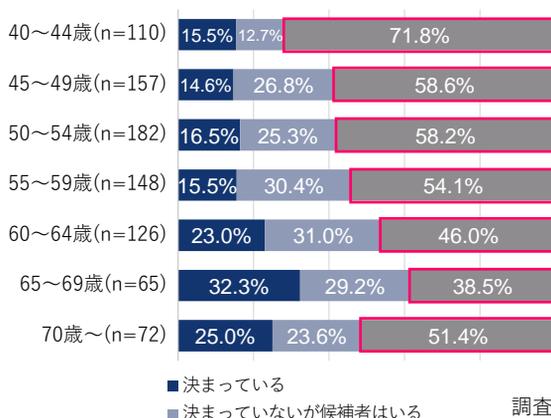


■ 経営者の年齢が高くなるほど後継者は決めず廃業する予定の回答が増える

前述のとおり、次期後継者について決まっていな中小企業経営者が多いが、経営者の年齢別に見るとどうだろうか。「40～44歳」の若い経営者では「決まっておらず候補者もない」が71.8%と高い割合となった。この傾向は年齢が上がるにつれて、徐々に下がり、「65～69歳」では38.5%まで下がった。また、「決まっている」は32.3%まで増えた。

ただ、「70歳～」では再度「決まっておらず候補者もない」が51.4%まで増えた。あくまで推察だが、70歳までは後継者探しをするものの、それ以降になると、事業は承継せず、廃業を考える経営者が一定数いる可能性を、今回の調査から読み取ることができた。

■ 次期後継者は決まっているか（年齢別）
(n=860)



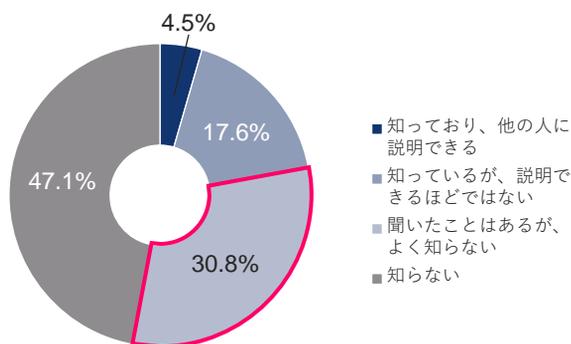
調査期間：2024年11月11日～2024年12月13日

■ 女性活躍推進法の改正について認知している企業は22.1%

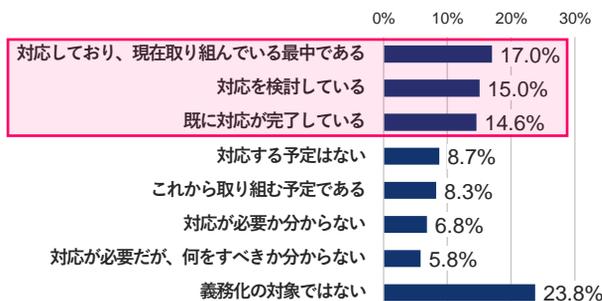
2022年（令和4年）4月から施行された改正女性活躍推進法の「女性活躍を推進するための行動計画策定及び情報公表」に関する認知状況を見ると、「知っており、ほかの人に説明できる」が4.5%、「知っているが、説明できるほどではない」が17.6%、と、合わせて22.1%が認知していた。一方で「聞いたことはあるがよく知らない」が30.8%、「知らない」が47.1%と、制度の詳細な理解には課題が残る結果となった。

次に、制度を認知している経営者の対応状況を見ていく。義務化対象外（常時雇用する労働者数が100人以下）の企業23.8%を除くと、「対応しており、現在取り組んでいる最中である」の17.0%、「対応を検討している」の15.0%、「既に対応が完了している」の14.6%など、これらの回答が上位に並んだ。一方で、「対応が必要だが、何をすべきか分からない」、「対応が必要か分からない」を選択する企業も見られ、制度理解や実践方法に関する情報提供の必要性が浮き彫りとなった。行動計画の策定、公表などの面で、難易度を感じている可能性も考えられる。また、「対応する予定はない」という企業も一定数見られた。対応の必要性、具体的な対応手順などを国や政府はこれまで以上に伝えていく必要があるだろう。

■ 「女性活躍を推進するための行動計画策定及び情報公表」の認知度 (n=934)



■ 「女性活躍を推進するための行動計画策定及び情報公表」の対応状況 (n=206) ※複数回答可



■まとめ

本レポートでは、2つのテーマ「事業承継、後継者の育成」「女性活躍推進に向けた取り組み」に関する調査結果を報告した。

1つ目の「事業承継、後継者の育成」では、全体を通し、次期後継者の選定や対象となる人材の育成などが積極的に進められているとは言えず、経営者の高齢化に伴って開始され、育成において重要な要素である経営者の経験や経営スキルの伝承については課題意識を感じる経営者が多い傾向が見られた。

企業経営の目的は「存続」である。利益を生み、雇用を通して従業員の生活を守り、社会的な責任を果たすなどの役割がある。しかしながら、次期後継者選びや育成は一朝一夕に成し遂げられるものではない。日頃から自社の経営資源の優位性や課題を意識しつつ、将来的な展望と戦略づくりを進めておく必要がある。

2つ目の「女性活躍推進に向けた取り組み」は、企業に女性の働く環境整備を求めるものである。日本は今後、さらに高齢化と人手不足が深刻化するとされている。また、女性の社会進出やデジタル化の推進により、これまで男性が担っていた業務領域に女性が参画する機会が増え、その傾向はさらに強まると予想される。今後の企業経営、そして企業の存続に女性の存在は欠かせなくなるだろう。現在その必要性を感じていなくても、将来的な社会変化や事業環境の変化もにらみながら、中長期的な女性活用戦略を打ち立てる必要があるのではないかと。

フォーバル GDXリサーチ研究所とは

日本に存在する法人の99%以上を占める中小企業。この中小企業1社1社が成長することこそが日本の活力につながります。中小企業が成長するための原動力の1つにGreen(グリーン)とDigital(デジタル)を活用し企業そのものを変革するGDX(Green Digital transformation)があります。

フォーバル GDXリサーチ研究所は、中小企業のGDXに関する実態を調査し、各種レポートや論文、報告書などをまとめ、世に発信するための研究機関です。「中小企業のGDXにおける現状や実態を調査し、世に発信する」をミッションに「中小企業のGDXにおいてなくてはならない存在」を目指し活動していきます。

▽詳細は下記URLよりご覧ください。

<https://gdx-research.com/>

