

事業承継に関する調査報告書

2025年11月11日

株式会社ジェイ エイ シー リクルートメント
JACリサーチ

目次

1. 調査概要	P2
----------------	-----------

2. 特徴的な調査結果一覧	P3
----------------------	-----------

3. 調査結果詳細（スクリーニング）	P5
---------------------------	-----------

4. 調査結果詳細（本調査）	P10
-----------------------	------------

1.調査概要

調査手法	インターネット調査：スクリーニング調査 及び 本調査
調査地域	全国
調査対象者 (本調査対象者条件)	会社経営者かつ事業承継「まったく検討していない」を除く 計506サンプル
設問数	スクリーニング調査：6問 本調査：14問
サンプルサイズ	スクリーニング調査：n=19259 本調査：n=506
実査期間	2025年9月5日（金）～9月24日（水）

2.特徴的な調査結果一覧

回答者属性

事業承継の実態

- ✓ 事業規模によって、業種の違いが見られた。規模が大きくなるほど、経営者の就任年齢は高く、内部昇格が多くなる。大規模企業では、人材育成といった承継の準備も進めている。
- ✓ 地方部の中国・四国では「親族から引き継いだ」経営者が多く、都市部の東京では「自分で創業した」が多い。また、都市部では「後継者は決まっている」が多い。

事業規模

50人未満

- ・従業員規模は「1人～4人」が多い（SC3）
- ・自社の業種は「不動産業」と「建設業」が多い（SC4）
- ・経営者に就任した年齢は「40歳～45歳未満」が最も多い（SC5）
- ・経営者の就任年数は、「10年～15年未満」が最も多い（SC6）
- ・経営者になった経緯は「自分で創業した」が最も多い（Q1）
- ・事業承継は「検討しているが、準備は何も出来ていない」が高い（Q2）
- ・事業承継したい時期は、50～99人の小規模な企業では「1年以上3年未満」が高い（Q3）
- ・承継に向けた準備として「社内人材の育成」の割合は低い（Q6）

50人以上

- ・従業員規模は「50人～99人」が最多で、次いで「100人～299人」が多い（SC3）
- ・自社の業種は「運送・輸送業」と「介護関連サービス」が多い（SC4）
- ・経営者に就任した年齢は「45歳～50歳未満」が最も多い（SC5）
- ・経営者の就任年数は、「5年～10年未満」が最も多い（SC6）
- ・経営者になった経緯は「もともと社員であり、内部昇格で就任した」が多い（Q1）
- ・事業承継は「具体的に準備を進めている」が高い傾向（Q2）
- ・後継者は、100人以上の規模の企業では「候補はいるが確定はしていない」が高い（Q4）
- ・承継方法は「社内幹部・社員への承継（内部昇格）」が高く、特に100人以上規模で高い（Q5）
- ・承継に向けた準備は、「社内人材の育成」が最も高く、特に100人以上規模で高い（Q6）

エリア

地方部

- ・従業員規模は、東北および九州・沖縄では「10人～29人」が全体の割合と比べて多い。（SC3）
- ・北海道と東北では「建設業」がやや多い（SC4）
- ・経営者に就任した年齢は、北海道では「40歳～45歳未満」、愛知・静岡では「30歳～35歳未満」が全体と比べてやや多い
- ・経営者の就任年数は、九州・沖縄では「10年～15年未満」が多い（SC6）
- ・就任経緯は中国・四国では「もともと自身の親族が経営者であり、引き継いだ」が多い（Q1）
- ・事業承継したい時期は、東北では「1年以上3年未満」が高く、中国・四国および大阪では「3年以上5年未満」が高い。九州・沖縄は「5年以上10年未満」「10年以上先」が並んで最も高い（Q3）
- ・承継方法は、北海道では「社内幹部・社員への承継」が高く、中国・四国では「M&Aによる承継」、愛知・静岡では「まだ検討していない」（Q5）

都市部

- ・従業員規模は、東京では「50人～99人」がやや多い一方で、「10人～29人」がやや少ない（SC3）
- ・自社の業種は、東京では「ソフトウェア・情報サービス業」が多く、大阪は「この中にはない業種」が多い。（SC4）
- ・経営者の就任年数は、東京では「10年～15年未満」が少なく、「5年～10年未満」が最多（SC6）
- ・経営者になった経緯は、東京では「自分で創業した」が最も多い（Q1）
- ・「後継者は決まっている」が高い。特に大阪は38.2%で全体より+11.5P高い（Q4）
- ・承継方法は、大阪では「同族への承継」が高い（Q5）

2.特徴的な調査結果一覧

事業承継の課題

外部採用を通じた承継

- ✓ 50人未満の企業は事業承継に対する関心が低い様子で、規模が大きい方が課題に感じていることが多く、外部からの人材採用を通じた承継も選択肢となっている。
- ✓ 地方部は地域により課題がそれぞれ異なるが、情報や相談先が「足りない」ところが多い。外部からの人材採用を通じた承継は、地方部では北海道、都市部では東京が「検討可能性あり」が高い。

事業規模

50人未満

- 事業承継の課題、相談先等は「特になし」が高い
- 外部採用を通じた承継は、「特に不安や課題はない」が高い。(Q12)

50人以上

- 承継の課題は「地元で若手がおらず、人材不足」が高い。100人以上規模ではさらに「従業員や取引先の理解・協力が得られるか不安」が高い(Q7-1)
- 情報や相談先は、「足りていると思う」の回答が高く、特に100人以上では約3割と高い(Q8)
- 現在の相談先は、「経営コンサルタント」「弁護士」が相談相手として全体より10P以上高く、「金融機関」「M&A仲介会社」が5P以上高い(Q9-1)
- もっと多く居た方がいい相談先は、「経営コンサルタント」「金融機関」「弁護士」(Q9-2)
- 行政や支援機関への期待は、50～99人では特に「後継者人材(第三者含む)の紹介やマッチング支援」が高い(Q10)
- 外部採用を通じた承継は、「検討の可能性あり」が高い。特に50～99人規模で高い(Q11)
- 外部採用を通じた承継について、課題と感じている項目が多い。特に「経営者としての資質・適性が見極めが難しい」が高い(Q12)
- 外部採用で期待する人材は、「経営経験がある人」が高い(Q13)
- 外部採用を通じた承継が普及するのに必要なサポートは、50～99人規模では「採用・マッチング支援」が特に高く、100人以上では「育成や教育プログラムの提供」が特に高い(Q14)

エリア

地方部

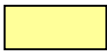
- 事業承継の課題は、東北では「地元で若手がおらず、人材不足」、中国・四国は「地域経済の縮小や顧客減少への不安」。九州・沖縄では、「後継者として適任者がいない」「承継に必要な知識・情報が不足している」が高く、他にも全国より5P以上高い項目が多い(Q7-1)
- 地元独自の課題は、北海道と九州・沖縄では「後継者として適任者がいない」が高い。中国・四国では「地域経済の縮小や顧客減少への不安」「地元で若手がおらず、人材不足」が高い(Q7-3)
- 北海道、東北、中国・四国は情報や相談先について、「足りない」と感じる人が半数超(Q8)
- 現在の相談先は、中国・四国では「金融機関」「経営コンサルタント」「商工会議所」が全体より高い。九州・沖縄では「税理士」が全体より+14.6Pと大幅に高い(Q9-1)
- もっと多く居た方がいい相談先は、北海道、九州・沖縄では「税理士」「金融機関」、愛知・静岡、大阪では「経営コンサルタント」(Q9-2)
- 行政等への期待は、中国・四国「金融支援」「後継者人材の紹介やマッチング支援」(Q10)
- 外部採用を通じた承継は、北海道では「検討の可能性あり」が高いが、愛知・静岡では「聞いたことはあるが検討していない」「聞いたことはなく、まったく考えていない」が高い(Q11)
- 外部採用で期待する人材は、地方部では「地元出身者・地域への理解がある人」が高い(Q13)
- 外部採用を通じた承継が普及するのに必要なサポートは、北海道、九州・沖縄では「地域移住・定着支援」が高く、中国・四国では、「金融面の支援」「採用・マッチング支援」、愛知・静岡では「育成や教育プログラムの提供」が高い(Q14)

都市部

- 情報や相談先は、都市部のほうが地方部よりも「足りていると思う」割合が+8.7P高い(Q8)
- 現在の相談先は、大阪では「金融機関」が低く、「同業他社」が高い(Q9-1)
- もっと多く居た方がいい相談先は、大阪では「経営コンサルタント」「弁護士」、東京では「インターネット」が高い(Q9-2)
- 行政や支援機関への期待は、大阪では「税務・法務の専門家との相談機会設定」「地域の企業間ネットワークの構築支援」(Q10)
- 外部採用を通じた承継は、東京では「検討の可能性あり」が高く、大阪では「聞いたことはあるが検討していない」が半数を超えている(Q11)
- 外部採用で期待する人材は、「同業出身者」が高い(Q13)

3.調査結果詳細（スクリーニング）

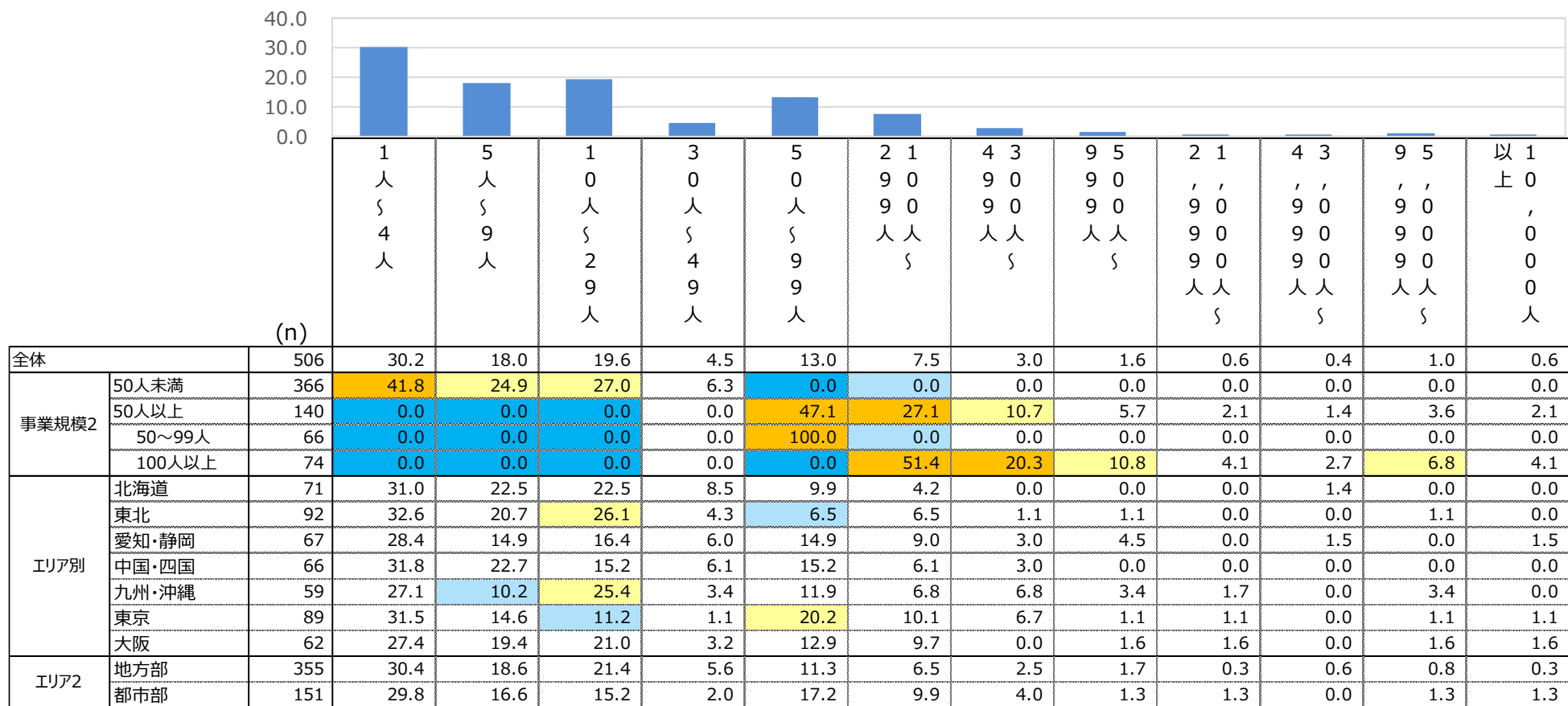
※数表内の網掛け

-  全体値より10ポイント以上高いもの
-  全体値より5ポイント以上高いもの
-  全体値より5ポイント以上低いもの
-  全体値より10ポイント以上低いもの

但しn=30未満は除く、以降のページも同様

- ✓ 「1人～4人」が最多の30.2%、次いで「10～29人」「5人～9人」の順だった。
- ✓ 50人未満の企業については「1人～4人」が多く、50人以上の企業では「50人～99人」が最多で、次いで「100人～299人」が多い。
- ✓ 東京では「50人～99人」がやや多い一方で、「10人～29人」がやや少ない。東北および九州・沖縄では「10人～29人」が全体の割合と比べて多い。

SC3. 自社の従業員規模を知らせてください。※複数の事業を経営/関与している方は、最も関与度が高い事業（組織）についてお知らせください。
※パート、アルバイト従業員も含めてお知らせください。※ご自身を含めてお知らせください。（SA）



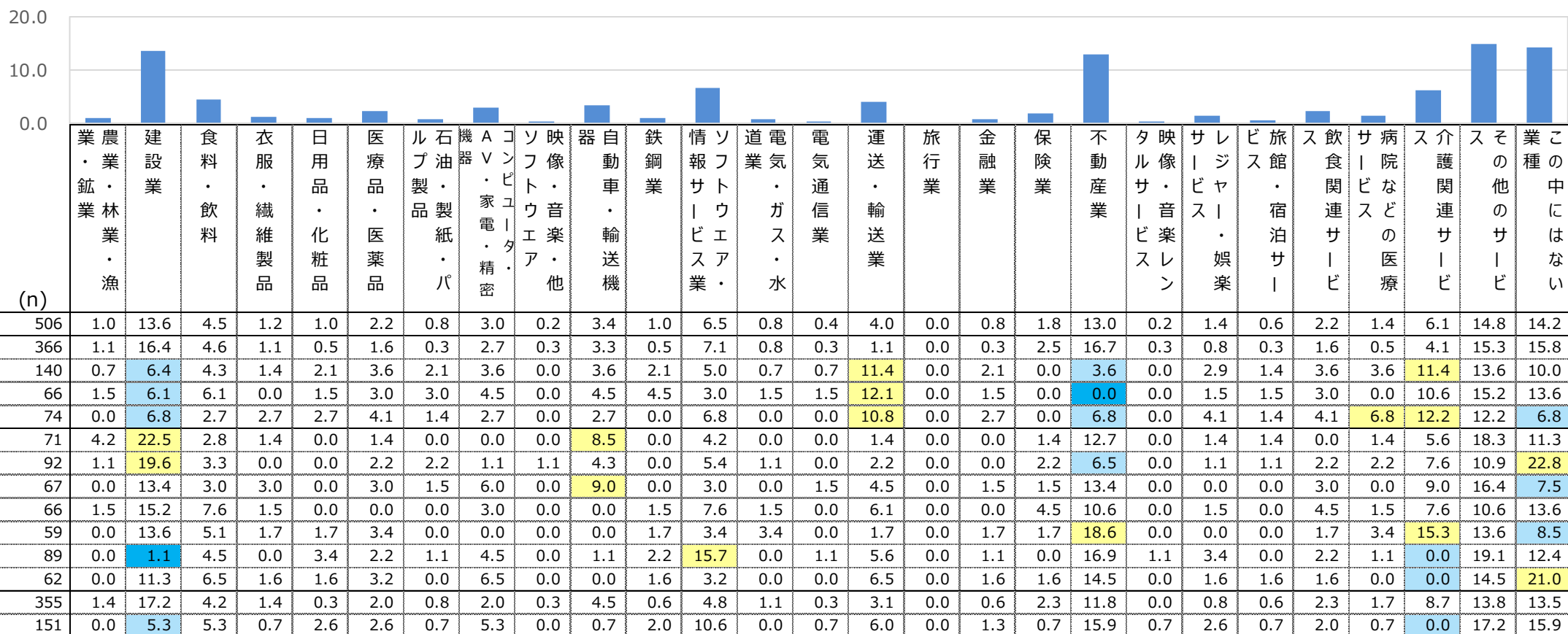
自社の業種

回答者属性

- ✓ 全体では「その他のサービス」「建設業」「不動産業」が多い。
- ✓ 50人未満の企業については「不動産業」と「建設業」が多く、50人以上の企業では「運送・輸送業」と「介護関連サービス」が多い。
- ✓ 北海道と東北では「建設業」がやや多い一方で、東京では少ない。東京では「ソフトウェア・情報サービス業」が多く、大阪は「この中にはない業種」が多い。

SC4. 自社の業種をお知らせください。

※複数の事業を経営/関与している方は、最も関与度が高い事業（組織）についてお知らせください。（SA）



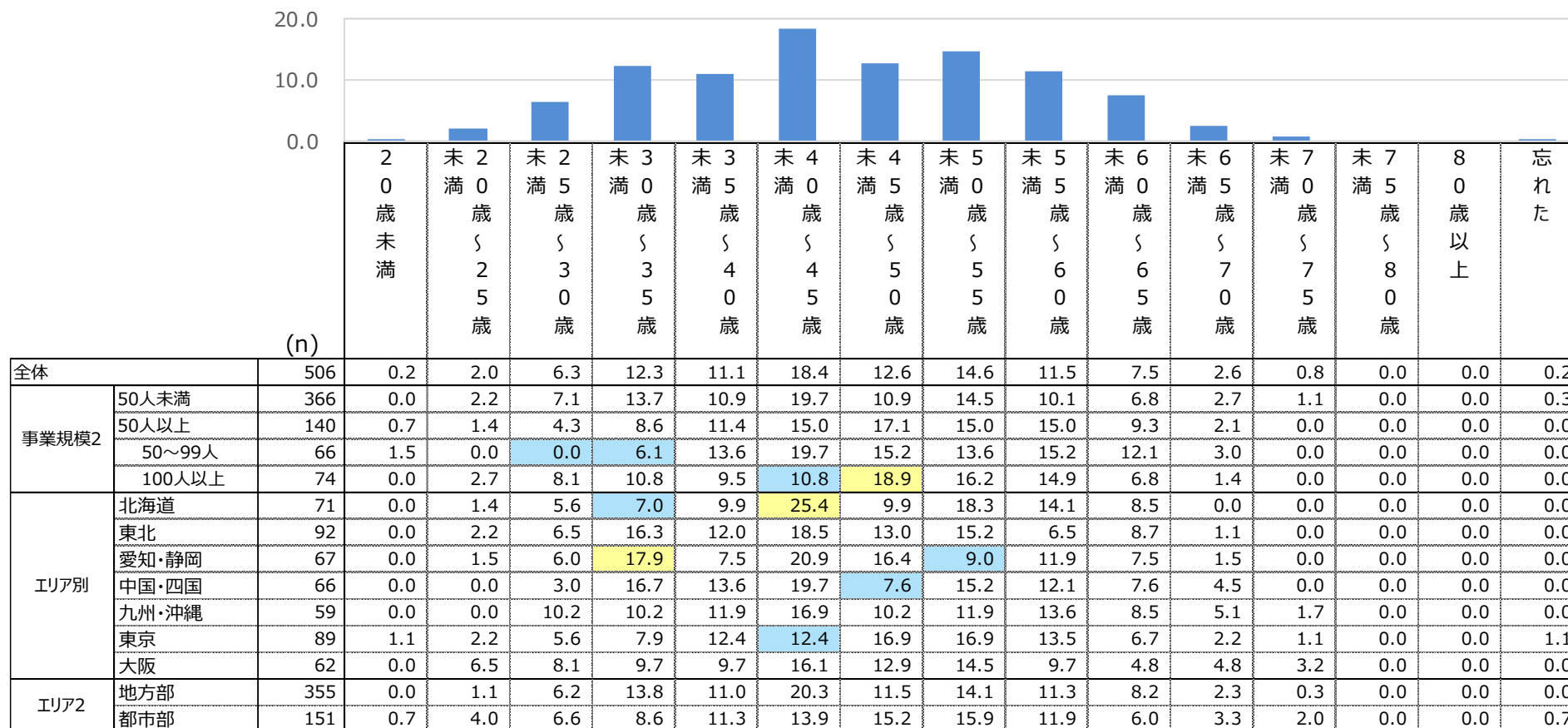
経営者に就任した年齢

回答者属性

- ✓ 全体では「40歳～45歳未満」が最多の18.4%で、「50歳～55歳未満」14.6%、「45歳～50歳未満」12.6%が続いた。
- ✓ 50人未満の企業については「40歳～45歳未満」が最も多く、50人以上の企業では「45歳～50歳未満」が最も多い。規模が大きい方が高い年齢に分布している。
- ✓ 北海道では「40歳～45歳未満」が全体と比べてやや多く、愛知・静岡では「30歳～35歳未満」が全体と比べてやや多い。

SC5.何歳の時に、現在の会社で経営者に就任しましたか。

※ご自身が起業し、現在経営者である場合は起業した年齢をお知らせください。※複数の事業を経営/関与している方は、最も関与度が高い事業（組織）についてお知らせください。
(SA)



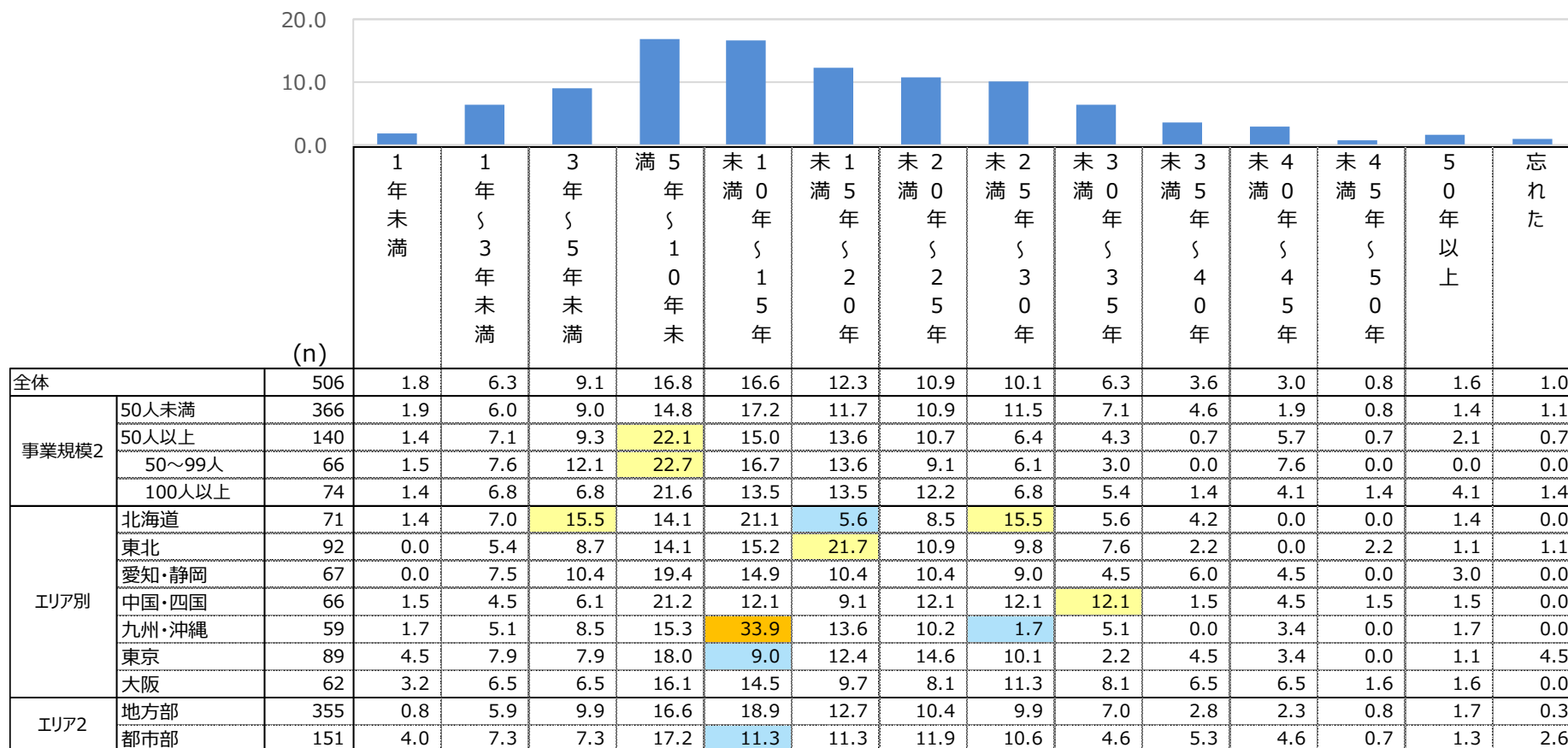
経営者の就任年数

回答者属性

- ✓ 全体では「5年～10年未満」が最多の16.8%で、ほぼ同程度で「10年～15年未満」の16.6%が続いた。「15年～20年未満」が12.3%で3番目。
- ✓ 50人未満の企業については「10年～15年未満」が最も多く、50人以上の企業では「5年～10年未満」が最も多い。
- ✓ 九州・沖縄では「10年～15年未満」が最多で、全体と比べても+17.3P多い。東京ではその「10年～15年未満」が全体と比べて-7.6P少なく、「5年～10年未満」が最も多い。

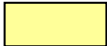
SC6.現在の会社の経営者になって何年目ですか。

※ご自身が起業し、現在経営者である場合は起業からの年数をお知らせください。※複数の事業を経営/関与している方は、最も関与度が高い事業（組織）についてお知らせください。（SA）



4.調査結果詳細（本調査）

※数表内の網掛け

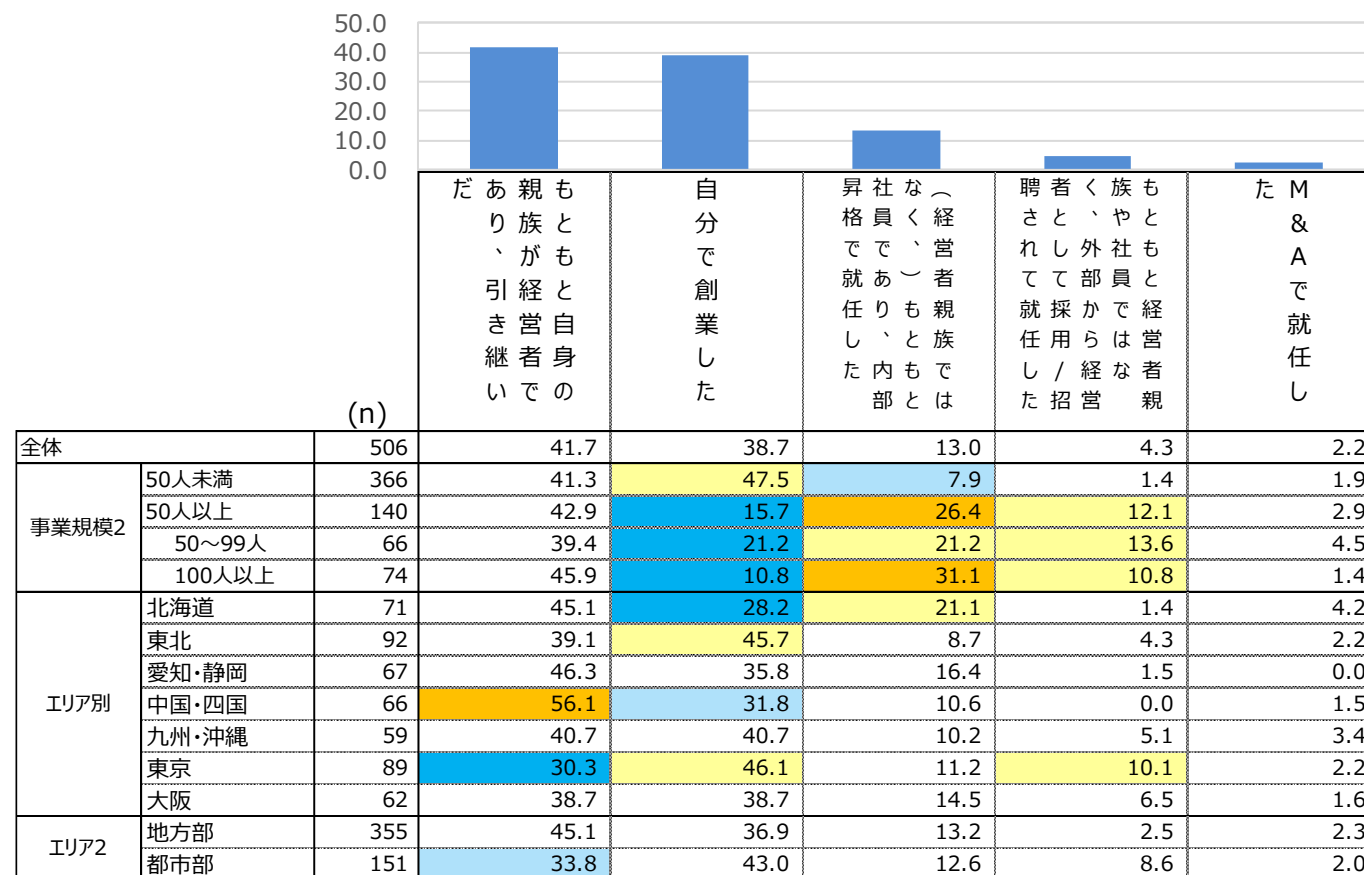
-  全体値より10ポイント以上高いもの
-  全体値より5ポイント以上高いもの
-  全体値より5ポイント以上低いもの
-  全体値より10ポイント以上低いもの

但しn=30未満は除く、以降のページも同様

経営者になった経緯

- ✓ 自分自身が事業主になった経緯について、「もともと自身の親族が経営者であり、引き継いだ」41.7%「自分で創業した」38.7%、「もともと社員であり、内部昇格で就任した」13.0%。
- ✓ 50人未満の企業については「自分で創業した」が最も多い。50人以上の企業では「もともと社員であり、内部昇格で就任した」が最も多く、全体と比べて+13.4P多い。
- ✓ 中国・四国では「もともと自身の親族が経営者であり、引き継いだ」が最も多く、全体と比べて+14.4P多い。東京では同じ「引き継いだ」が全体と比べて-11.4P少なく、「自分で創業した」が最も多い。

Q1.ご自身が社長（事業主）になった経緯について、最も当てはまるものをお知らせください。（SA）



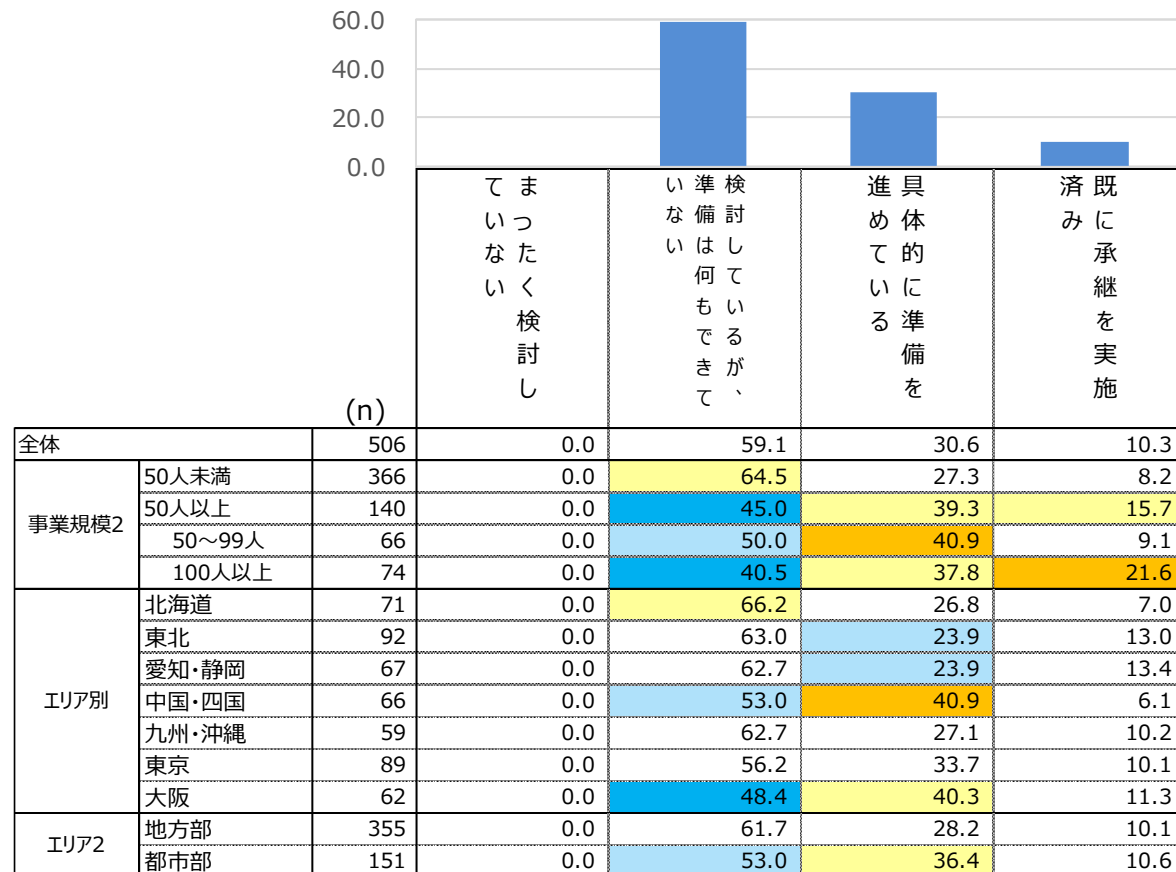
※全体の割合が高い順にソート

事業承継に向けた状況

事業承継の実態

- ✓ 承継状況は「検討しているが、準備は何も出来ていない」が59.1%、具体的に準備を進めている」が30.6%。
- ✓ 50人未満の企業では「検討しているが、準備は何も出来ていない」が高く、50人以上では「具体的に準備を進めている」が高い傾向だが、約半数は「準備は何も出来ていない」。
- ✓ 中国・四国、都市部（特に大阪）では「具体的に準備を進めている」が高く、北海道では「検討しているが、準備は何もできていない」が高い

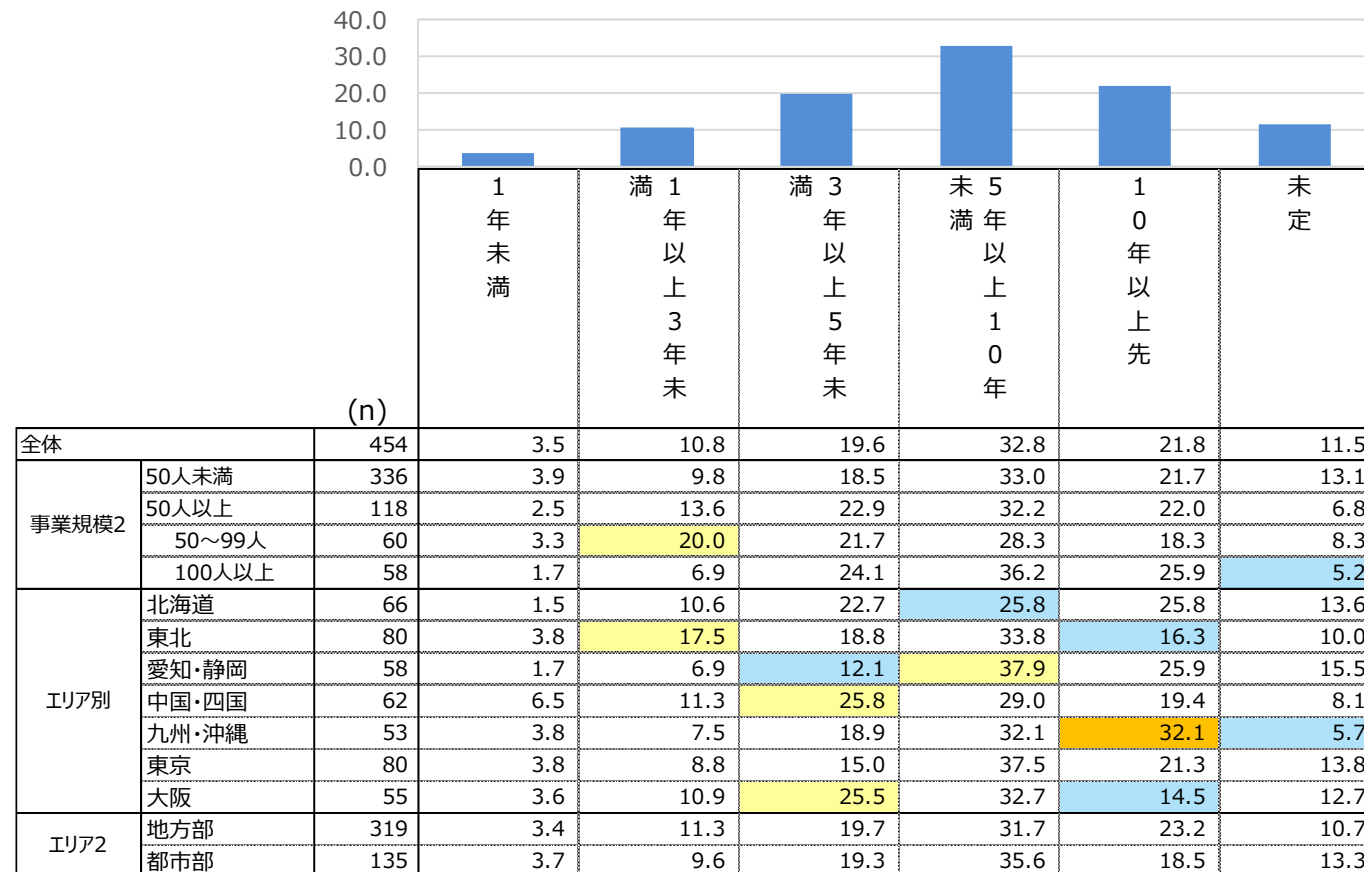
Q2.現在の事業承継に向けた状況について、当てはまるものをお知らせください。（SA）



事業承継したい時期

- ✓ 「5年以上10年未満」が最多で32.8%、次いで「10年以上先」が21.8%で高い。比較的、長期で検討している。
- ✓ 50人以上の企業の内、50～99人の小規模な企業では「1年以上3年未満」が20.0%で全体より+9.2P高い。
- ✓ 東北では「1年以上3年未満」が全体より+6.7P高く、中国・四国および大阪では「3年以上5年未満」が全体より5P以上高い。
九州・沖縄は「10年以上先」が全体より+10.3P高く、「5年以上10年未満」と並んで最も高い。

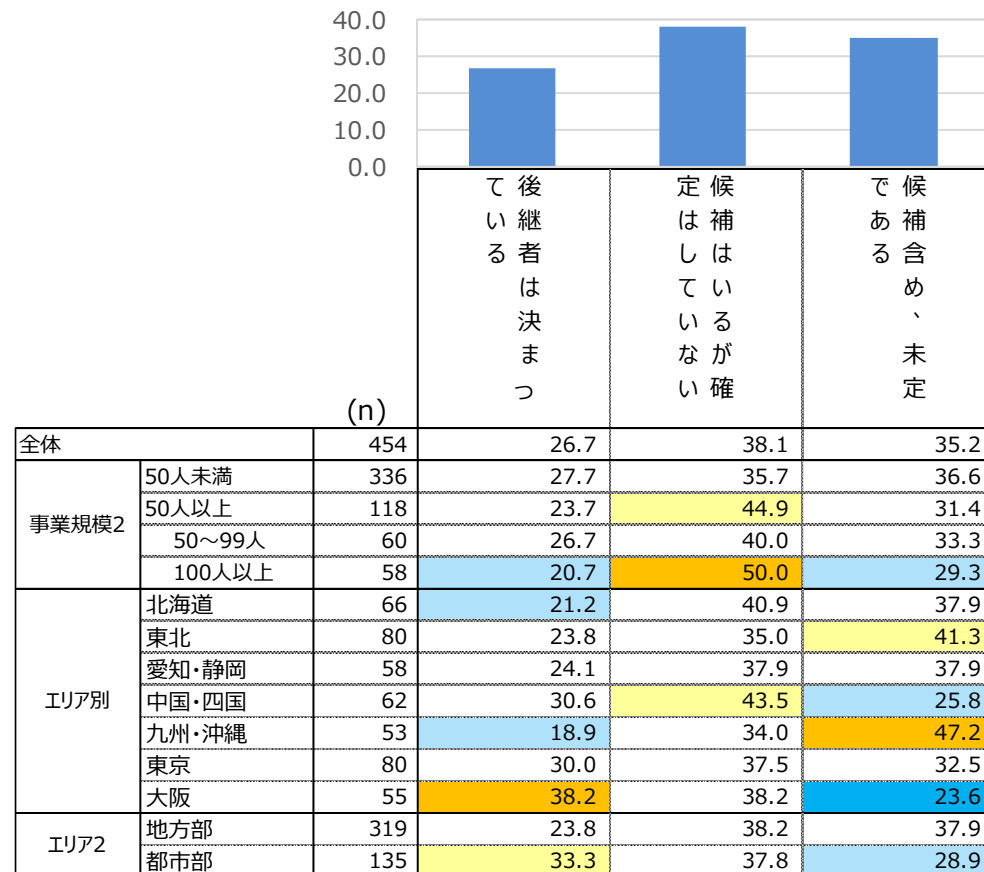
Q3.いつくらいまでに事業承継したいと考えていますか。(SA)



後継者の状況

- ✓ 「後継者候補は決まっている」のは26.7%、「候補はいるが確定はしていない」38.1%、「候補含め、未定である」は35.2%。
- ✓ 50人以上の企業の内、100人以上の規模の企業では「候補はいるが確定はしていない」が50.0%で全体より+11.9P高い。
- ✓ 都市部と地方部では、「後継者は決まっている」が10P程度差があり、都心部のほうが高い。特に大阪は38.2%で全体より+11.5P高い。

Q4.後継者の状況について、当てはまるものをお知らせください。（SA）

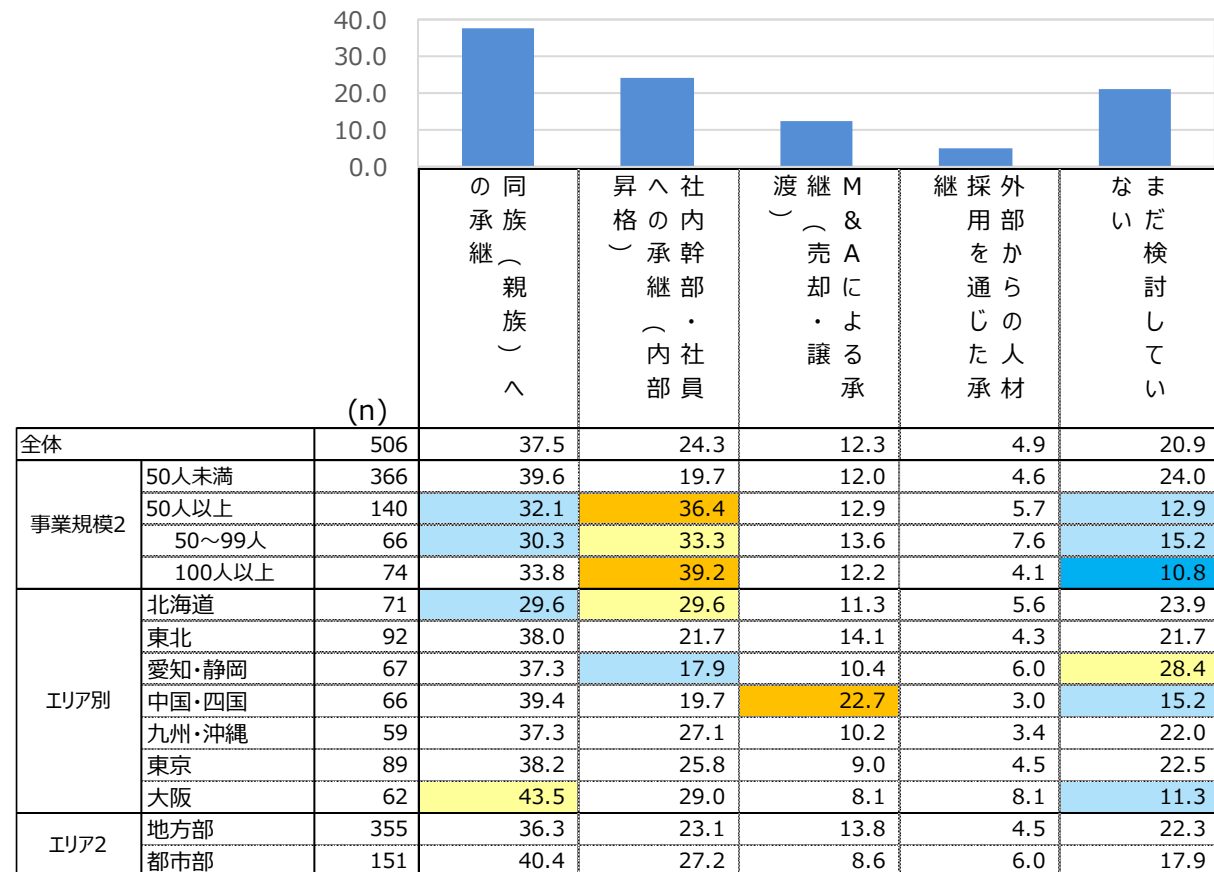


事業承継の方法

事業承継の実態

- ✓ 承継の予定を聞くと、「同族への承継」37.5%、「社内幹部・社員への承継（内部昇格）」24.3%、「まだ検討していない」20.9%、「外部からの人材採用を通じた承継」は4.9%で最も低い。
- ✓ 50人以上規模では「社内幹部・社員への承継（内部昇格）」が高い。特に100人以上規模で39.2%と全体より+14.9P高い。
- ✓ エリア別では、北海道では「社内幹部・社員への承継」が高く、中国・四国では「M & Aによる承継」、愛知・静岡では「まだ検討していない」、大阪では「同族への承継」が高い。

Q5.どのような承継を予定していますか。最も当てはまる方法をお知らせください。すでに承継が終了した方は、承継方法についてお知らせください。（SA）



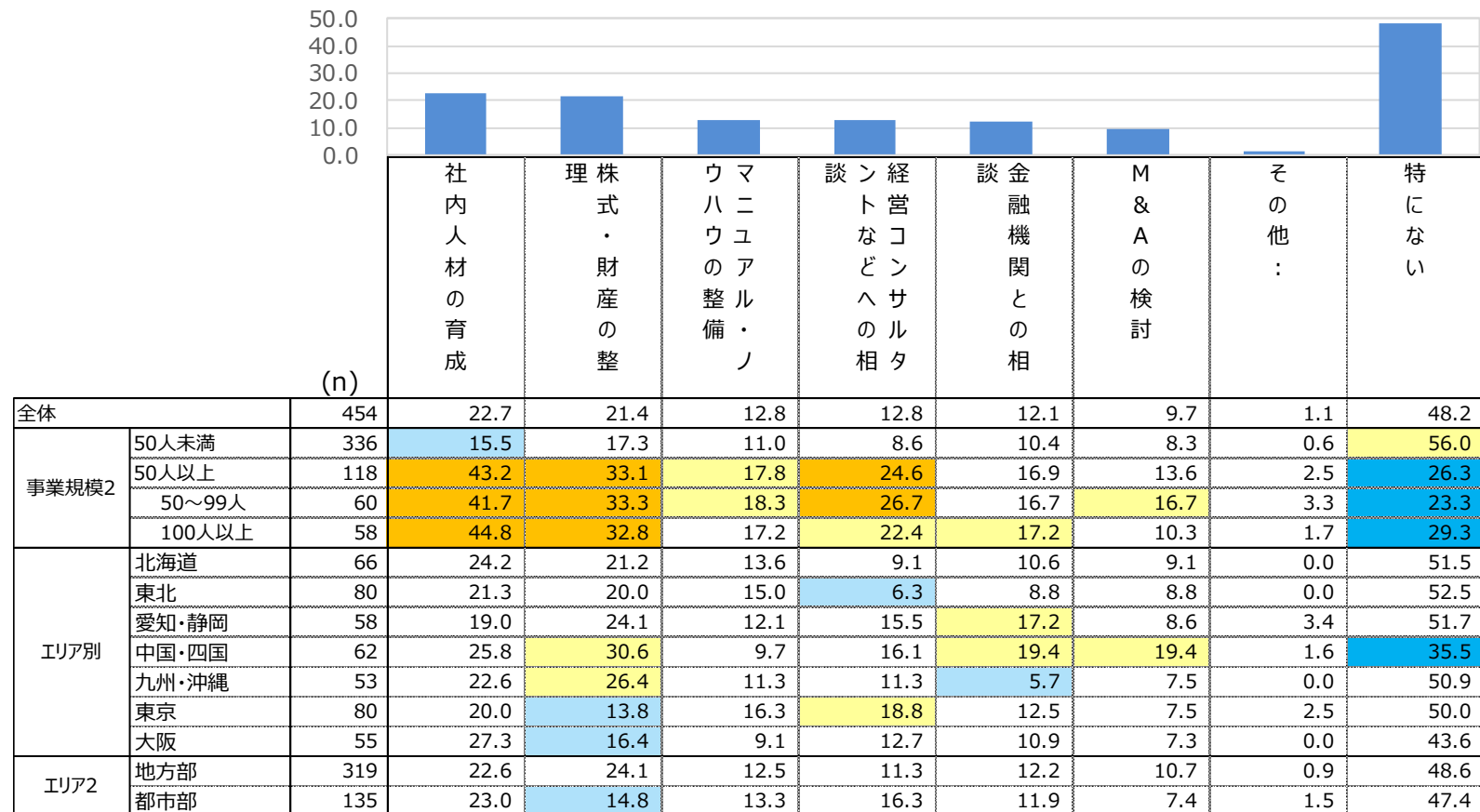
※全体の割合が高い順にソート

事業承継に向けて準備していること

事業承継の実態

- ✓ 事業承継の準備でしていることは、「社内人材の育成」22.7%、「株式・財産の整理」21.4%、「マニュアル・ノウハウの整備」「経営コンサルタントなどへの相談」が同率で12.8%、「特にない」が約半数。
- ✓ 50人以上規模では「社内人材の育成」が最も高く4割をこえている。特に100人以上で高く、44.8%と全体より+22.1P高い。一方、同項目は50人未満では全体より-7.2P低い。
- ✓ 中国・四国では「株式・財産の整理」「金融機関との相談」「M&Aの検討」が高く、九州・沖縄では「株式・財産の整理」、東京では「経営コンサルタントなどへの相談」が高い。

Q6.承継に向けて準備していることはありますか。当てはまるものをいくつでもお知らせください。（いくつでも）（MA）



※全体の割合が高い順にソート

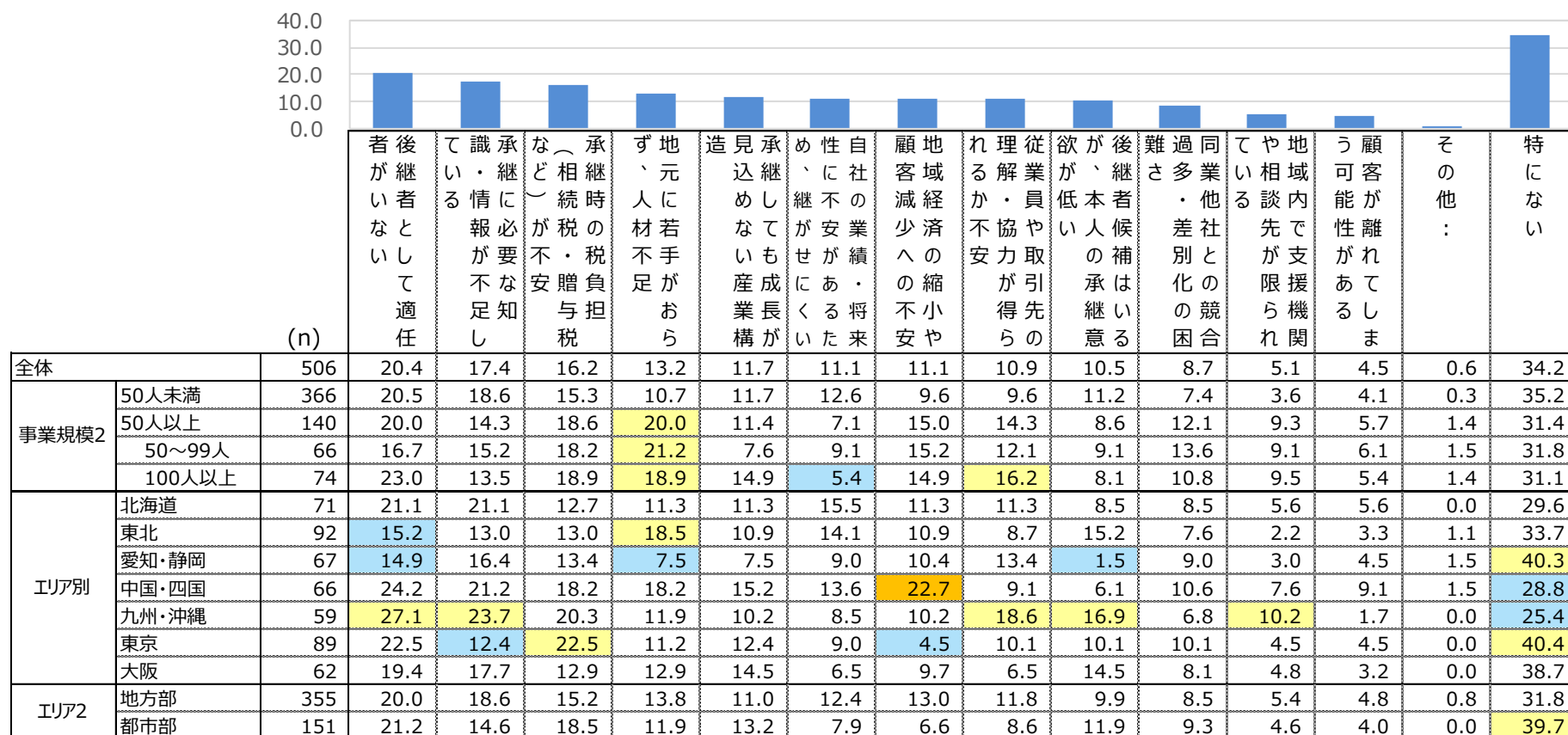
事業承継に際して課題となること

事業承継の課題

- ✓ 事業承継にあたって、現在直面している（または将来的に懸念している）課題は、「後継者として適任者がいない」「承継に必要な知識・情報が不足している」「承継時の税負担が不安」の順に高い。
- ✓ 50人以上規模では、「地元如若手がおらず、人材不足」も高い。100人以上ではさらに「従業員や取引先の理解・協力が得られるか不安」が高い。
- ✓ 東北では「地元如若手がおらず、人材不足」、中国・四国は「地域経済の縮小や顧客減少への不安」、九州・沖縄では、「後継者として適任者がいない」「承継に必要な知識・情報が不足している」が高いが、他にも全国より5P以上高い項目が多い

Q7.事業承継に際して課題となること（なったこと）は何ですか。当てはまるものをすべてお知らせください。そのうち、現在最も重大だと感じているものをお知らせください。また、自社のある地元/地域の独自の事情や環境が、自社の事業承継に与える（与えた）影響はありますか。※承継実施済みの方は、ご経験からお知らせください。※現在承継について未検討の方は事業の承継を想定してお答えください。

1.課題となること（なったこと）（いつでも）（MA）



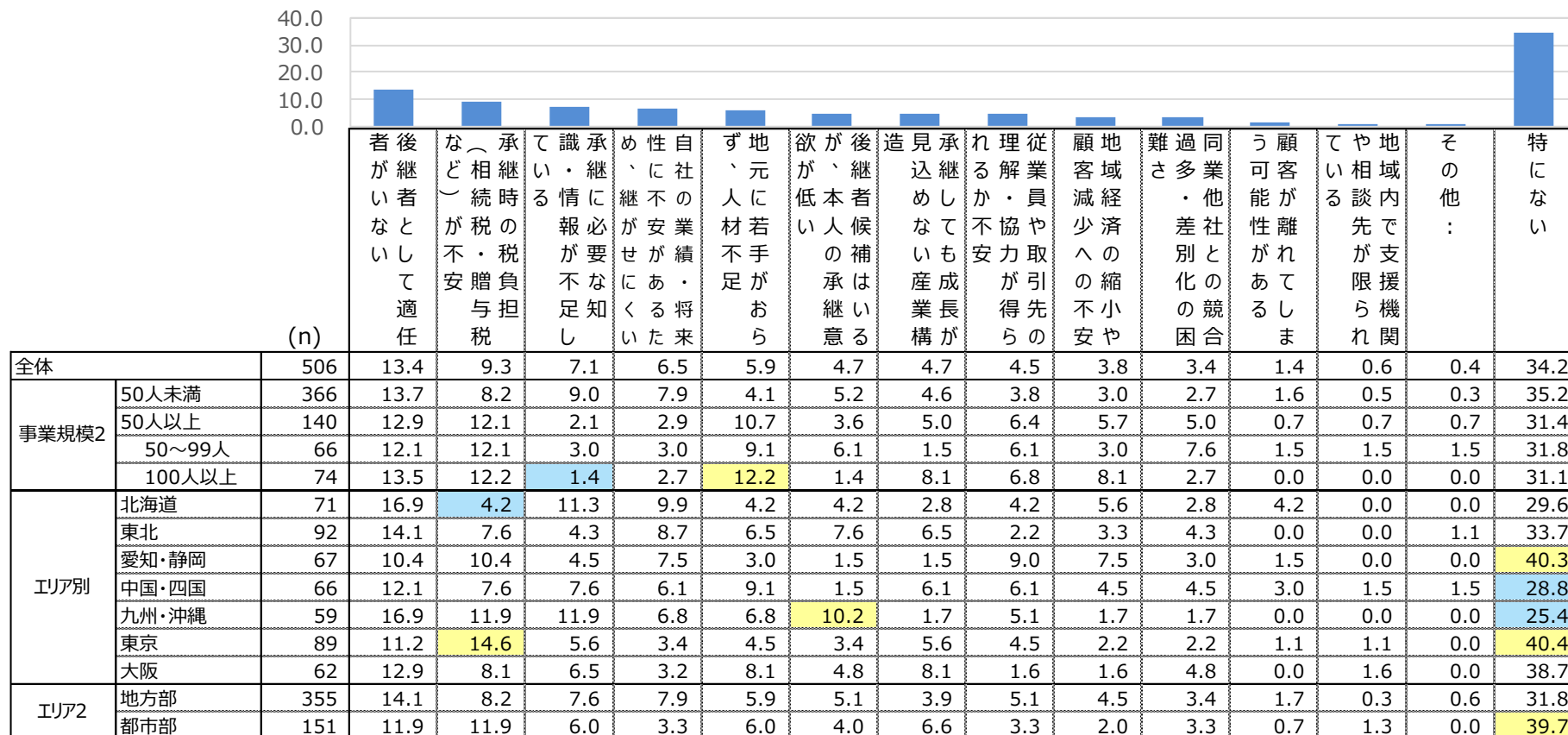
※全体の割合が高い順にソート

事業承継に際して課題となること（現在最も重大だと感じているもの）

事業承継の課題

- ✓ 承継にあたって直面している課題の最も重大だと感じているものは、「後継者として適任者がいない」が13.4Pで最も高い。
- ✓ 100人以上規模になると、「地元如若手がおらず、人材不足」が高く、「承継に必要な知識・情報が不足している」は低い。
- ✓ 九州・沖縄では、「後継者候補はいるが、本人の承継意欲が低い」が全体より+5.5P高い。東京では「承継時の税負担（相続税・贈与税など）が不安」が全体より+5.3P高い。

Q7.事業承継に際して課題となること（なったこと）は何ですか。当てはまるものをすべてお知らせください。そのうち、現在最も重大だと感じているものをお知らせください。また、自社のある地元/地域の独自の事情や環境が、自社の事業承継に与える（与えた）影響はありますか。※承継実施済みの方は、ご経験からお知らせください。※現在承継について未検討の方は事業の承継を想定してお答えください。
2.そのうち、現在最も重大だと感じているもの（ひとつだけ）（SA）



※全体の割合が高い順にソート

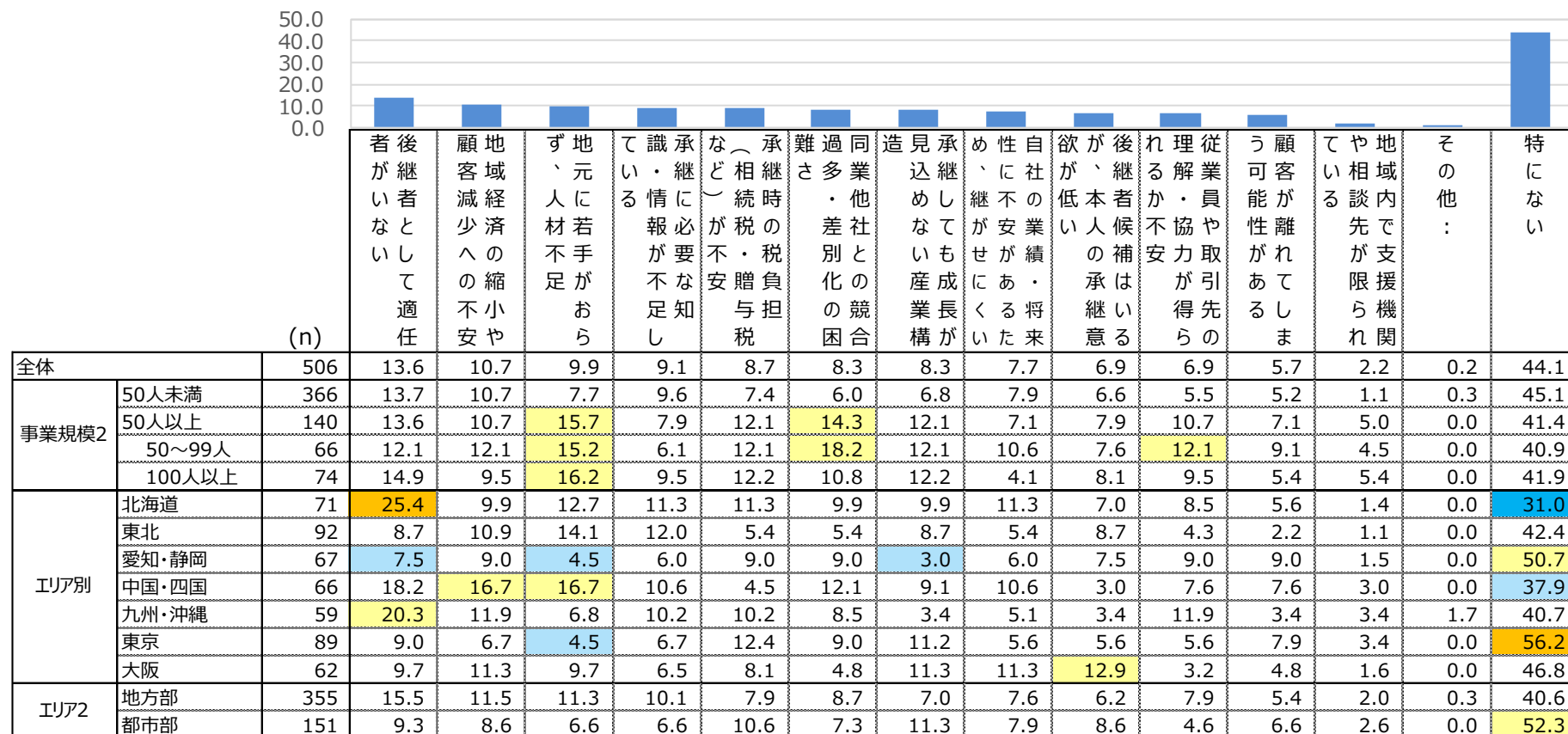
事業承継に際して課題となること（地元/地域の独自の事情や環境）

事業承継の課題

- ✓ 承継の課題となることとして、地元/地域の独自の事情や環境で挙げたのは「後継者として適任者がいない」13.6%、次いで「地域経済の縮小や顧客減少への不安」10.7%だった。
- ✓ 50人以上規模では「地元你若手がならず、人材不足」「同業他社との競合過多・差別化の困難さ」が高い。50～99人では、「従業員や取引先の理解・協力が得られるか不安」も高い。
- ✓ 北海道では「後継者として適任者がいない」が高く、25.4Pと全体より+11.8P高い。同項目は九州・沖縄でも20.3Pと高い。中国・四国では「地域経済の縮小や顧客減少への不安」「地元你若手がならず、人材不足」、大阪では「後継者候補はいるが、本人の承継意欲が低い」が高い。

Q7.事業承継に際して課題となること（なったこと）は何ですか。当てはまるものをすべてお知らせください。そのうち、現在最も重大だと感じているものをお知らせください。また、自社のある地元/地域の独自の事情や環境が、自社の事業承継に与える（与えた）影響はありますか。※承継実施済みの方は、ご経験からお知らせください。※現在承継について未検討の方は事業の承継を想定してお答えください。

3.自社のある地元/地域の独自の事情や環境が、自社の事業承継に与える（与えた）と思う影響をお知らせください（いくつかでも）（MA）



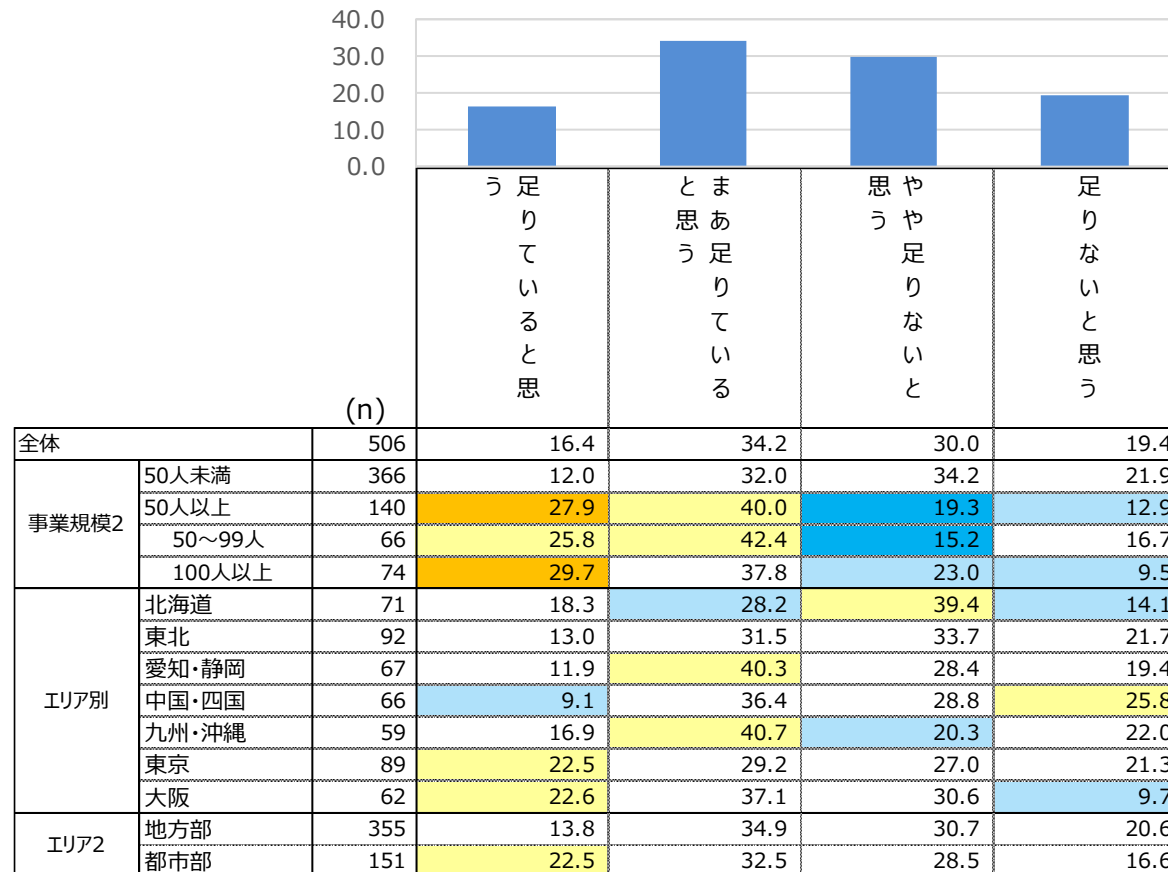
※全体の割合が高い順にソート

事業承継を検討、進めていくための情報や相談先

事業承継の課題

- ✓ 情報や相談先について、「足りない」と感じる人（「やや足りないと思う」＋「足りないと思う」の合算）は約半数。
- ✓ 50人以上規模では「足りていると思う」の回答が高く、特に100人以上では約3割と高い。
- ✓ 北海道、東北、中国・四国は情報や相談先について、「足りない」と感じる人（「やや足りないと思う」＋「足りないと思う」の合算）が半数を超えている。都市部のほうが地方部よりも「足りていると思う」割合が+8.7P高い。

Q8. 自社の事業承継を検討、進めていくための情報（量）や相談先/相談相手は十分だ（足りている）と感じますか。※承継実施済みの方は、ご経験からお知らせください。
※現在承継について未検討の方は事業の承継を想定してお答えください。（SA）



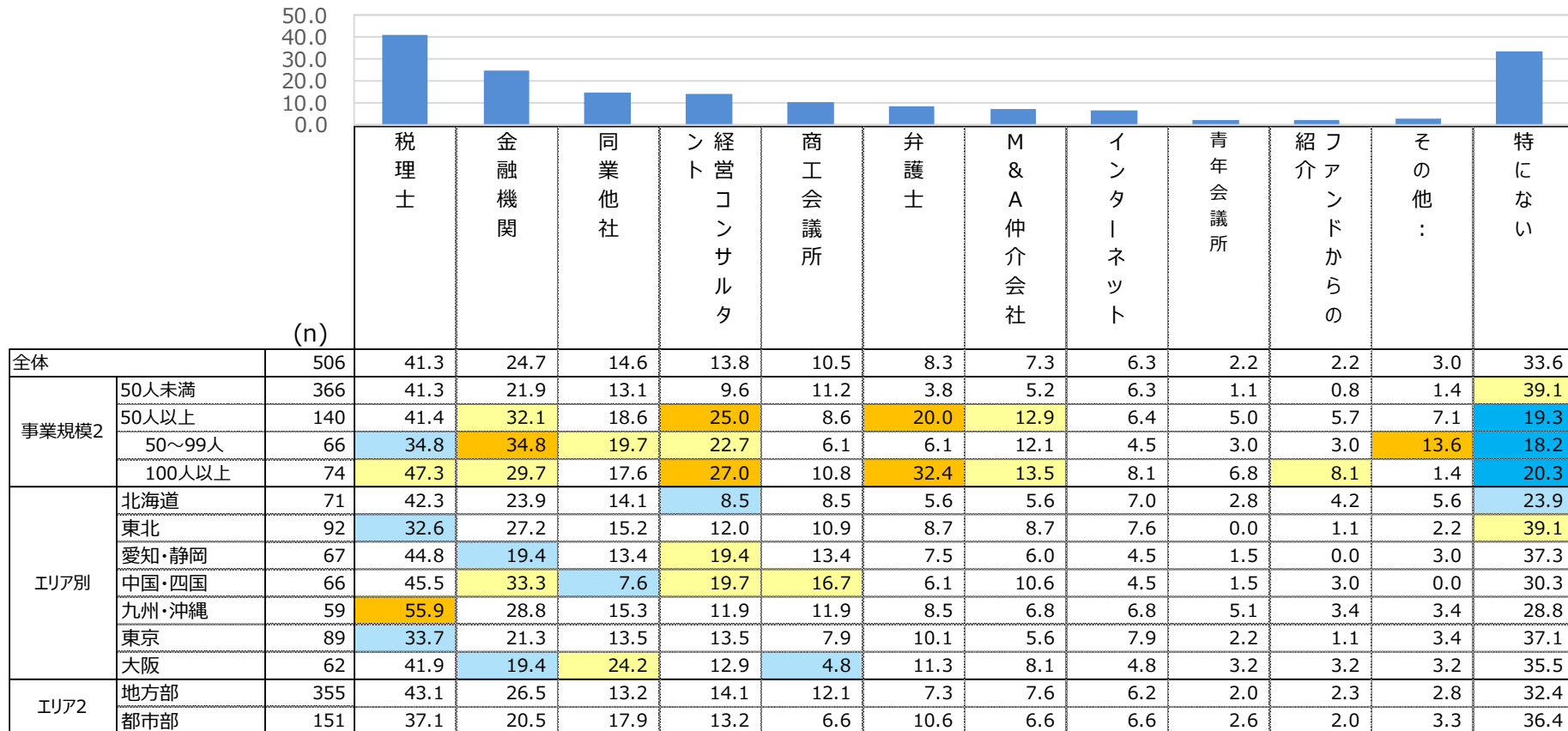
事業承継を検討、進めていくための情報や相談先（現在）

事業承継の課題

- ✓ 相談相手は、「税理士」41.3%、「金融機関」24.7%、「同業他社」14.6%の順。
- ✓ 50人以上規模では、「経営コンサルタント」「弁護士」が相談相手として全体より10P以上高く、「金融機関」「M&A仲介会社」が5P以上高い。
- ✓ 中国・四国では「金融機関」「経営コンサルタント」「商工会議所」が全体より高い。九州・沖縄では「税理士」が全体より+14.6Pと大幅に高い。大阪では「金融機関」が低く、「同業他社」が高い。

Q9.自社の事業承継を検討、進めていくための相談先/相談相手について伺います。※現在承継について未検討の方は事業の承継を想定してお答えください。

1.現在の相談先/相談相手をすべてお知らせください。承継実施済みの方は実際の相談先/相談相手をお知らせください（MA）



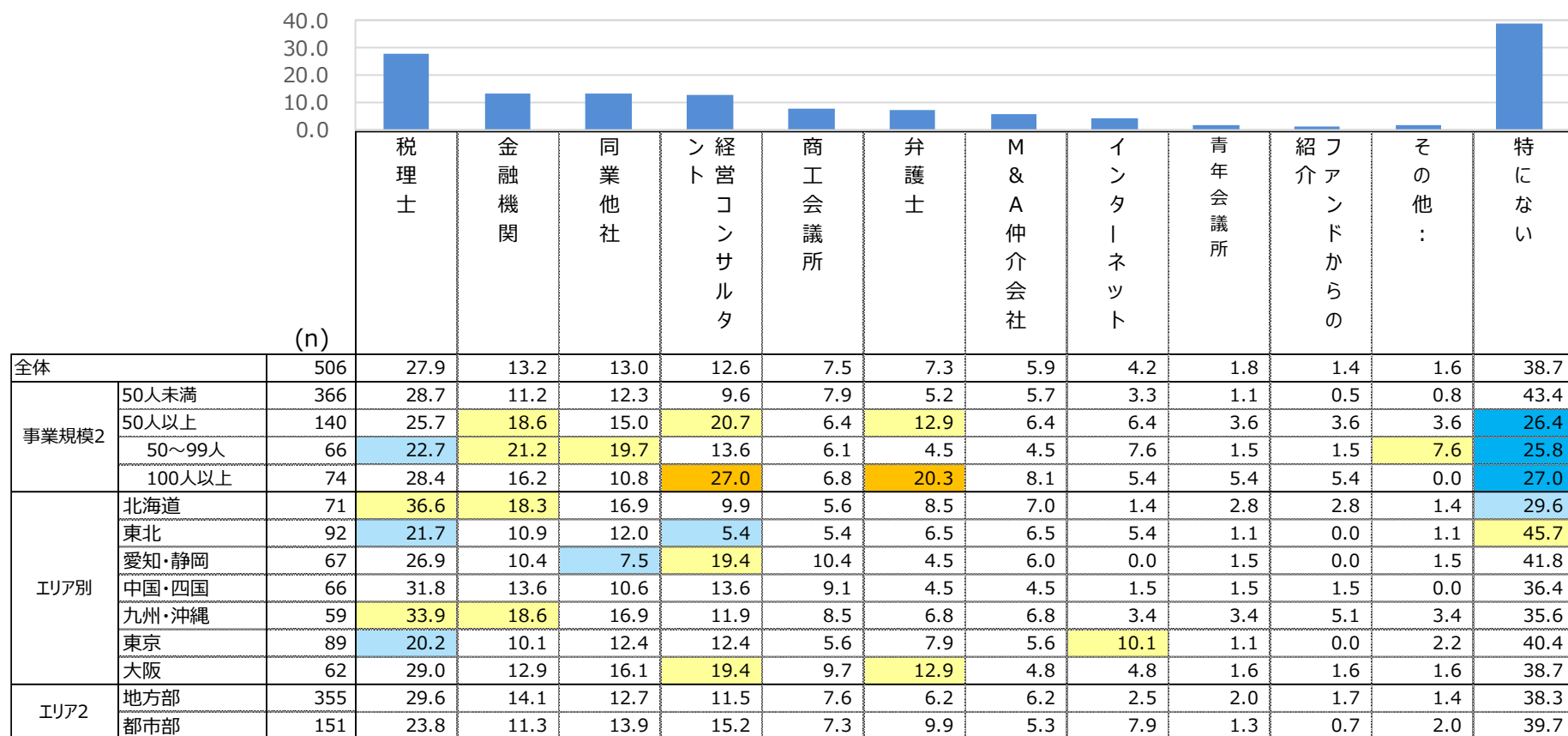
※全体の割合が高い順にソート

事業承継を検討、進めていくための情報や相談先（もっと多い方がいい）

事業承継の課題

- ✓ 「現在」と「もっと多い方がいい」で順番は変わらなかった。「税理士」27.9%、「金融機関」13.2%、「同業他社」13.0%の順。「特にない」のみが「現在」よりも高い。
- ✓ 50人以上規模では、「経営コンサルタント」「金融機関」「弁護士」が相談相手として全体より5P以上高い。
- ✓ 北海道、九州・沖縄では「税理士」「金融機関」が全体より高い。愛知・静岡、大阪では「経営コンサルタント」が（大阪は「弁護士」も）高く、東京では「インターネット」が高い。

Q9.自社の事業承継を検討、進めていくための相談先/相談相手について伺います。※現在承継について未検討の方は事業の承継を想定してお答えください。
2.相談先/相談相手としてもっと多く居た方がよい/相談機会が多い方がよい、と思うものをいくつかお知らせください。承継実施済みの方も、ご経験からお知らせください（MA）



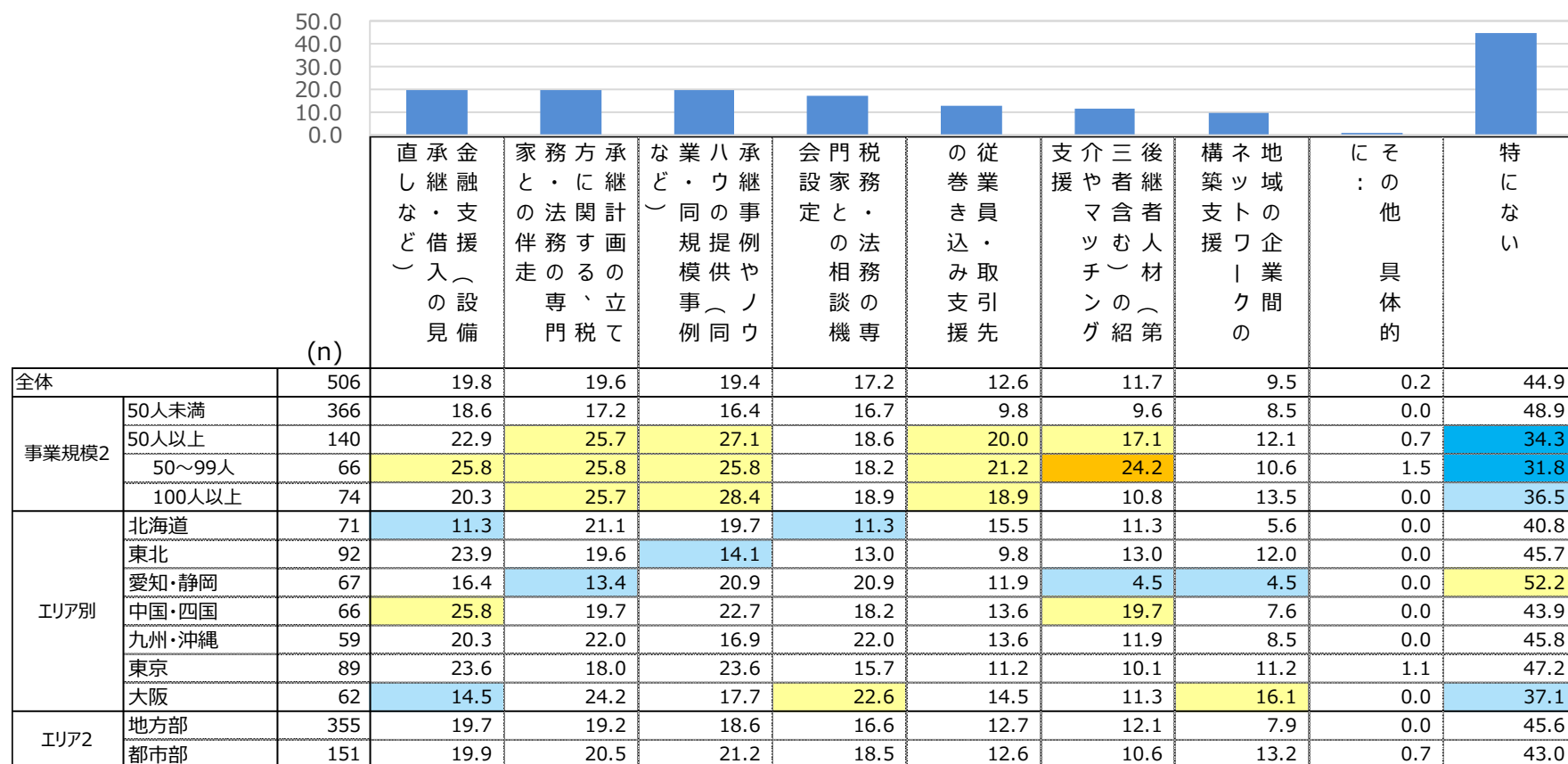
※全体の割合が高い順にソート

行政や支援機関に対する期待

事業承継の課題

- ✓ 期待について、「金融支援」19.8%、「承継計画の立て方に関する、税務・法務の専門家との伴走」19.6%、「承継事例やノウハウの提供」19.4%の順に高い。
- ✓ 50人以上規模では多くの項目で平均よりも期待が高い結果となっている。50～99人では、特に「後継者人材（第三者含む）の紹介やマッチング支援」が全体より+12.5P高い。
- ✓ 中国・四国「金融支援」「後継者人材（第三者含む）の紹介やマッチング支援」が高く、大阪では「税務・法務の専門家との相談機会設定」「地域の企業間ネットワークの構築支援」が高い。

Q10.事業承継を検討、進行する際に、行政や支援機関に対してどのようなことを期待しますか。（いくつでも） ※承継実施済みの方は、ご経験からお知らせください。
※現在承継について未検討の方は事業の承継を想定してお答えください。（MA）



※全体の割合が高い順にソート

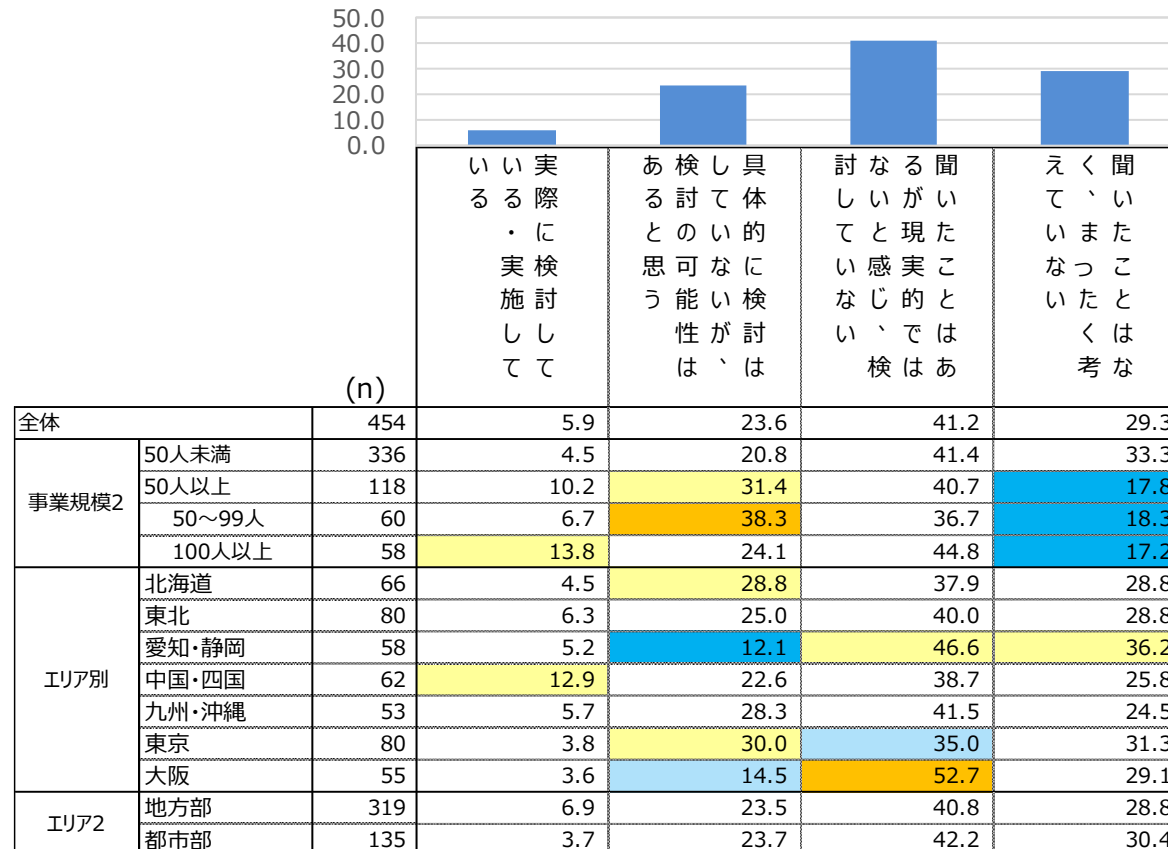
外部からの人材採用を通じた承継（検討状況）

外部採用を通じた承継

- ✓ 「聞いたことはあるが検討していない」41.2%、「聞いたことはなくまったく考えていない」29.3%で、「検討していない」が合わせて70.5%。
- ✓ 50人以上規模では「検討の可能性あり」が高い。特に50～99人の規模では、38.3%と+14.7P高い。
- ✓ 北海道・東京では「検討の可能性あり」が高いが、愛知・静岡では「聞いたことはあるが検討していない」「聞いたことはなくまったく考えていない」が高い。大阪では「聞いたことはあるが検討していない」が半数を超えている。

Q11.事業承継の方法で、外部からの人材採用を通じた承継について、自社に当てはまるものをお知らせください。

※現在承継について未検討の方も、事業の承継を想定してお答えください。（SA）

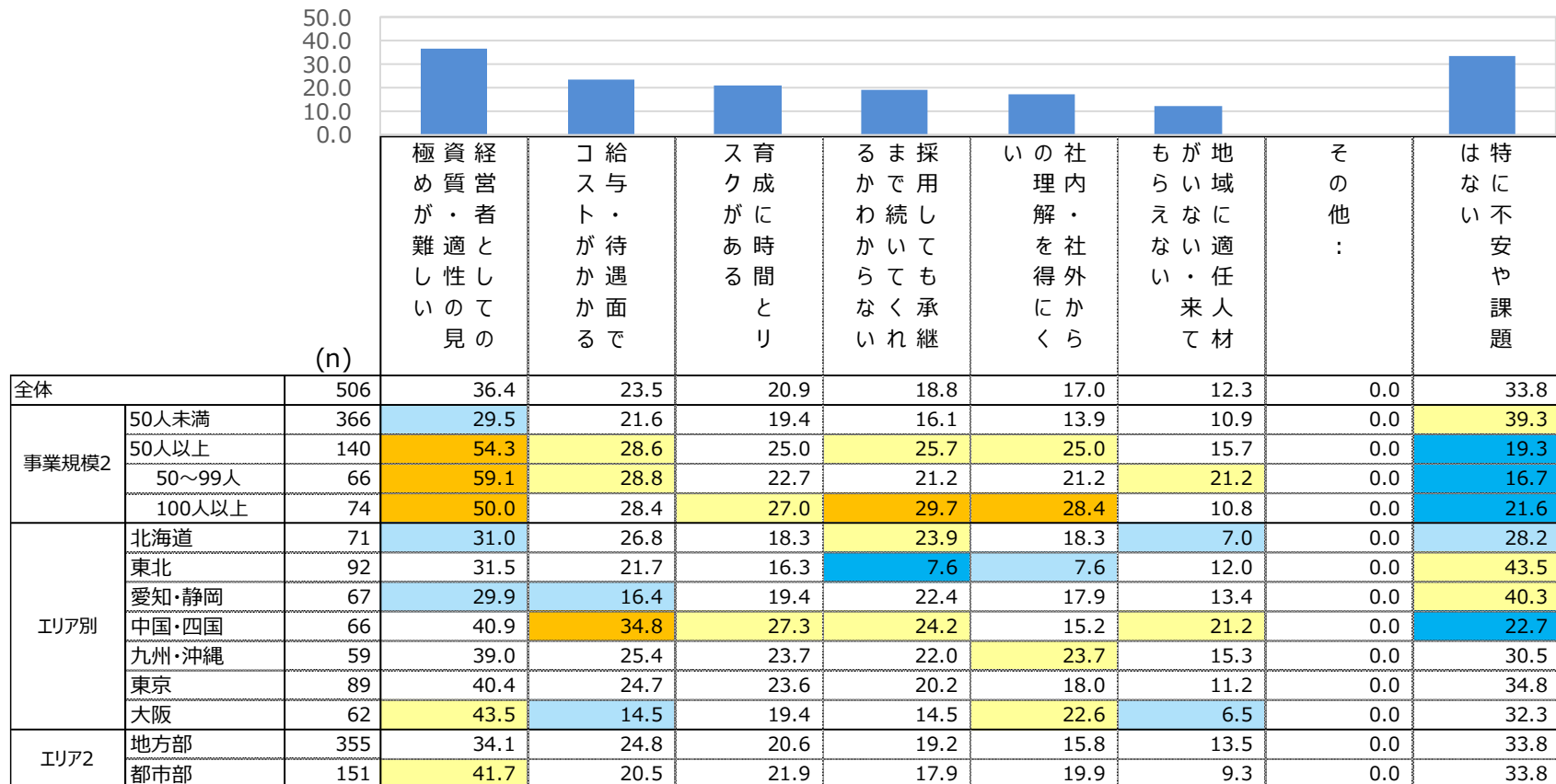


外部からの人材採用を通じた承継（不安や課題）

外部採用を通じた承継

- ✓ 課題については、「経営者としての資質・適性の見極めが難しい」36.4%、「給与・待遇面でリスクがある」23.5%、「育成に時間とリスクがある」20.9%の順。
- ✓ 50人以上規模では、全体よりも課題と感じている項目が多い。特に「経営者としての資質・適性の見極めが難しい」が高い。一方、50人未満では「特に不安や課題はない」が高い。
- ✓ 中国・四国エリアでは課題と感じている点が多く、特に「給与・待遇面でコストがかかる」が全体と比べて+11.3P高い。北海道では「採用しても承継まで続いてくれるかわからない」、九州・沖縄および大阪では「社内・社外からの理解を得にくい」が高い。

Q12.外部からの人材採用を通じた事業承継について感じる不安や課題はありますか。当てはまるものをいくつでもお知らせください。（いくつでも）
※すでに承継済みの方は、承継を検討中に感じたことをお知らせください。※現在承継について未検討の方も、事業の承継を想定してお答えください。（MA）



※全体の割合が高い順にソート

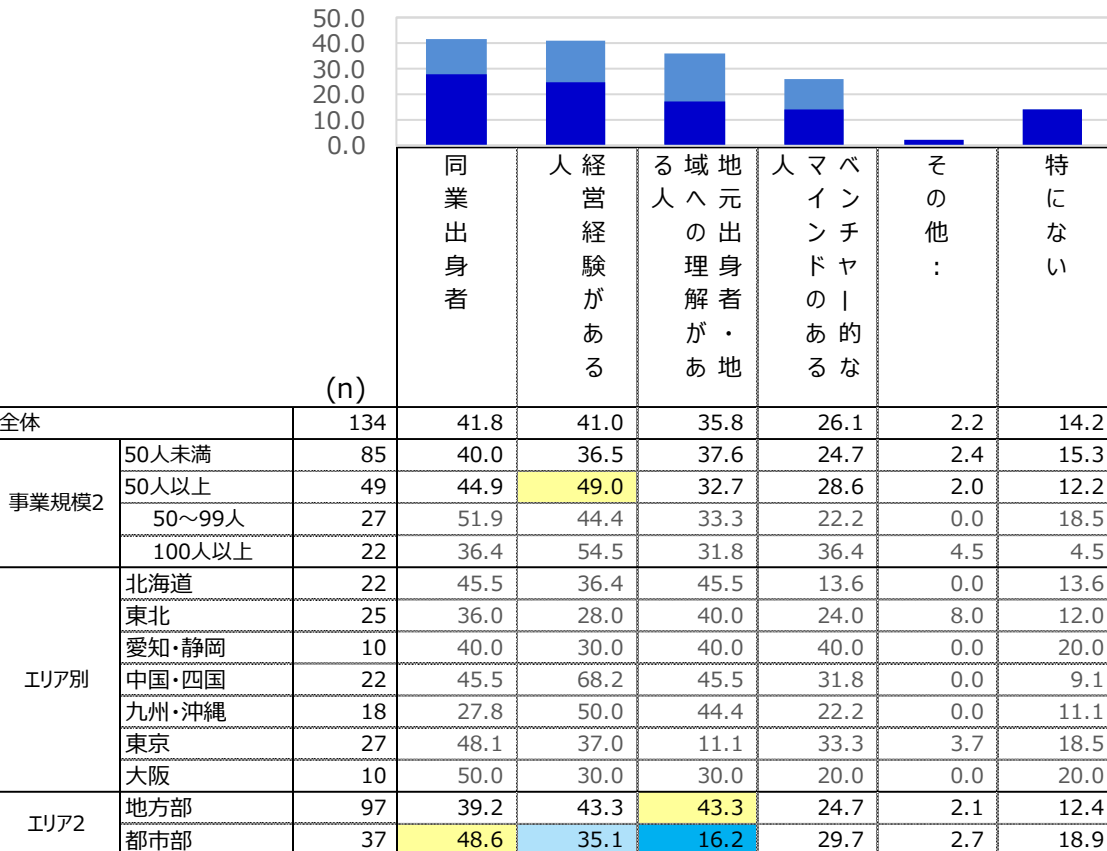
外部からの人材採用を通じた承継（期待する人材）

外部採用を通じた承継

- ✓ 人材への期待は、「同業出身者」「経営経験がある人」が4割を超え、「地元出身者・地域への理解がある人」が続く。ひとつだけ選ぶと「ベンチャー的なマインドのある人」が3番目となる。
- ✓ 50人以上規模では、「経営経験がある人」が高い。ひとつだけ選ぶと、「同業出身者」が全体より低くなる。
- ✓ 地方部では「地元出身者・地域への理解がある人」が高いが、都市部では-19.6P低い。また、都市部では「同業出身者」が高い。ひとつだけ選ぶと、「ベンチャー的なマインドのある人」が全体より高くなる。

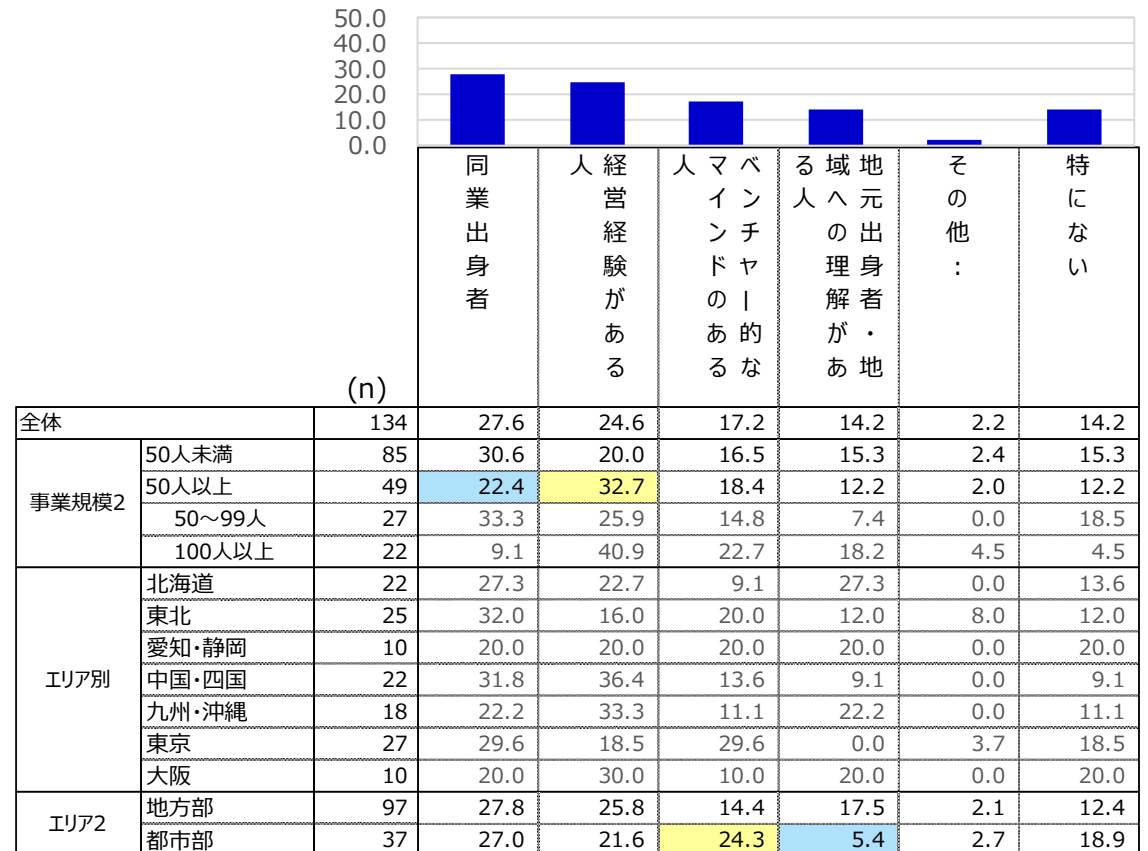
Q13. 外部からの人材採用を通じた事業承継において、どのような人材を期待しますか。

1. 当てはまるものをすべてお知らせください（いくつでも）（MA）



※全体の割合が高い順にソート ※濃い青は「最も当てはまるもの」の割合を重ねた

2. そのうち、最も当てはまるものをお知らせください（ひとつだけ）（SA）



※全体の割合が高い順にソート

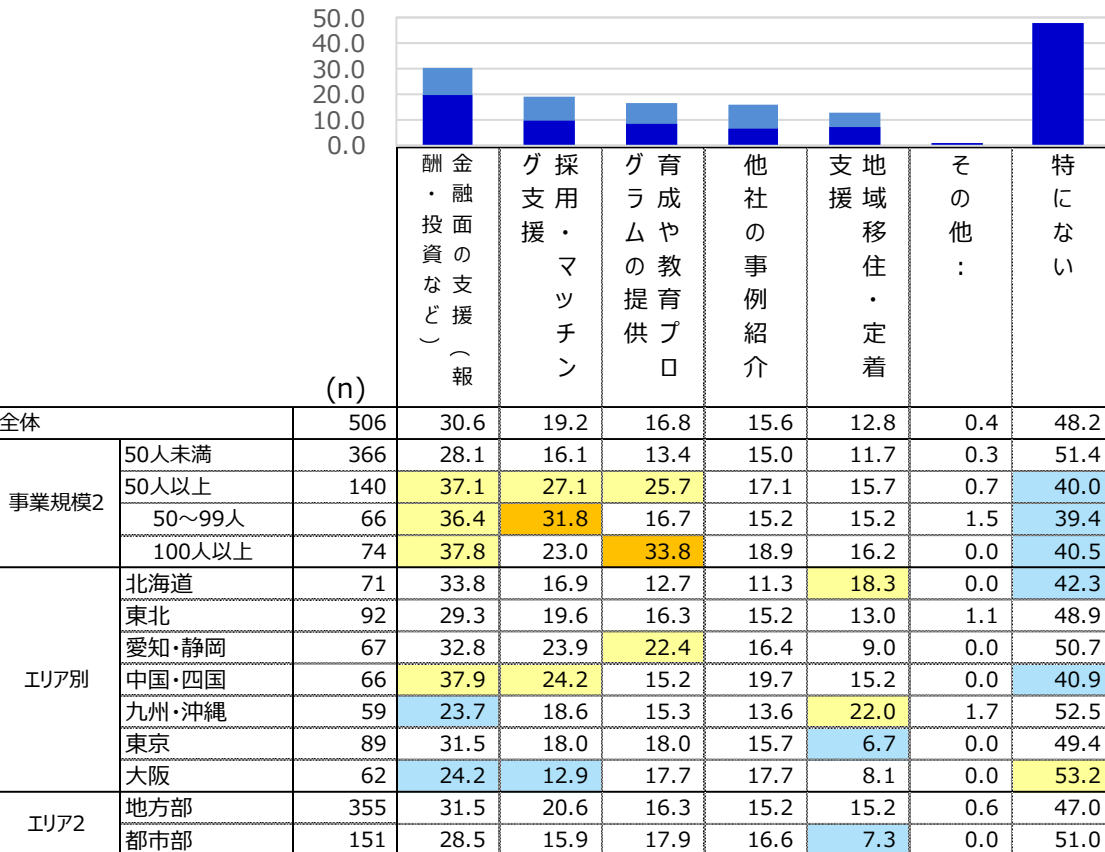
外部からの人材採用を通じた承継（普及するために必要なサポート）

外部採用を通じた承継

- ✓ 「外部からの人材採用を通じた事業承継」が普及するために必要だと思うサポートは、「金融面の支援」「採用・マッチング支援」「育成や教育プログラムの提供」の順。
- ✓ 50人以上規模ではその3つとも割合が高い。さらに50～99人では「採用・マッチング支援」が特に高く、100人以上では「育成や教育プログラムの提供」が特に高い。
- ✓ 北海道、九州・沖縄では「地域移住・定着支援」が高く、中国・四国では、「金融面の支援」「採用・マッチング支援」（ひとつだけ選ぶと「金融面の支援」が特に高い）、愛知・静岡では「育成や教育プログラムの提供」が高い

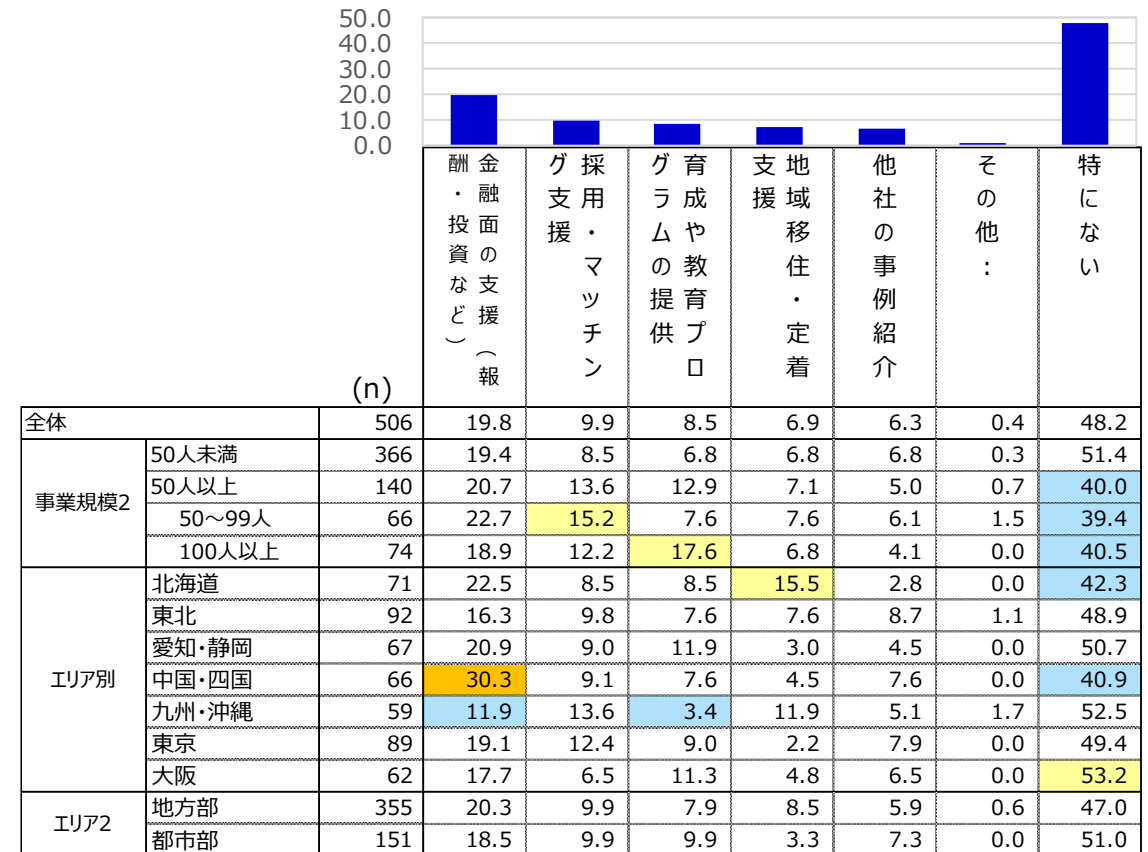
Q14.事業承継の方法として、「外部からの人材採用を通じた事業承継」が普及するために必要だと思うサポートについて伺います。※事業承継済みの方（外部からの人材採用による承継含む）も、ご経験からお答えください。※現在承継について未検討の方は今後の事業承継のあり方、という視点でお答えください。

1.当てはまるものをすべてお知らせください（いくつでも）（MA）



※全体の割合が高い順にソート ※濃い青は「最も当てはまるもの」の割合を重ねた

2.そのうち、最も当てはまるものをお知らせください（ひとつだけ）（SA）



※全体の割合が高い順にソート 27