

2025年7月24日

各 位

大阪中小企業投資育成株式会社
代表取締役社長 小林 利典
(大阪市北区中之島3-3-23)

投資先企業景況アンケート結果の発表

下記の通り、当社投資先企業に対して景況アンケートを実施いたしました。
結果については次頁以下をご覧ください。

調 査 時 点 : 2025年6月中旬

調査対象先 : 当社投資先企業1,191社

回 答 数 : 676社

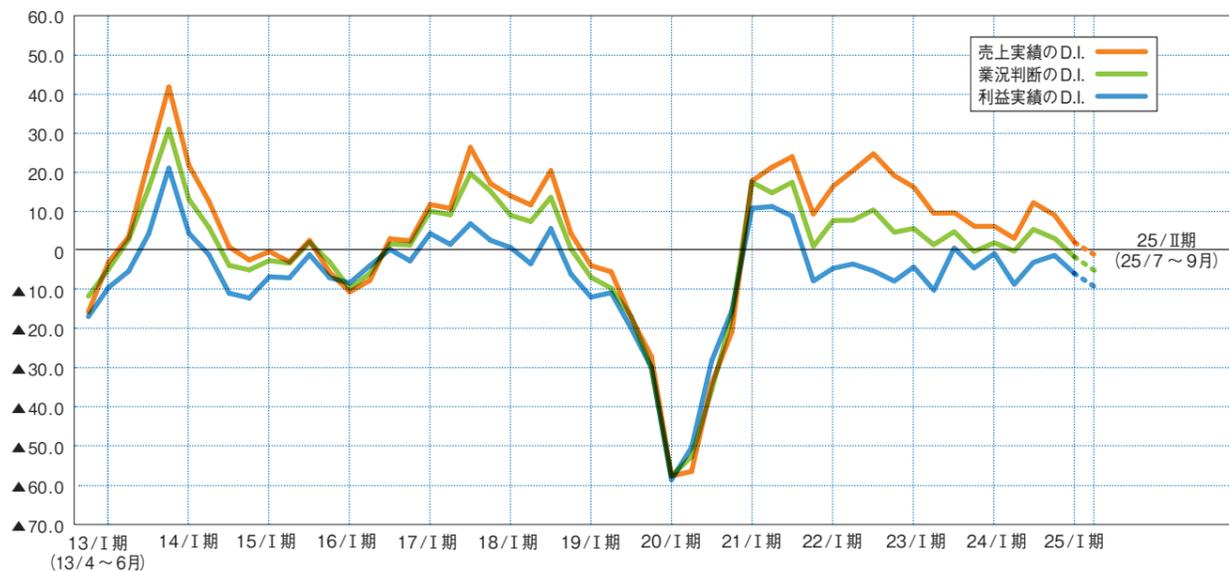
回 収 率 : 56.8%

◇本発表に関するお問い合わせ先
事業ソリューション部
小久保 宏昭
電 話 : 06-6459-1700
メー ル : pr@sbic-wj.co.jp

各指標が悪化、先行き懸念が強まる

投資先企業の2025年度第1四半期の景況アンケートによると、2025年4～6月の売上実績D.I.、利益実績D.I.、業況判断D.I.は全ての指標が悪化した。売上実績D.I.はプラス圏を維持しているものの、その水準は大幅に低下した。米国との関税交渉の行方が不透明な中、さらなる関税引き上げへの警戒感に加え、人手不足や物価高の継続、海外景気減速の影響が国内需要にも及ぶとの見方から、先行きの景況感は一段と悪化する見通しとなっている。

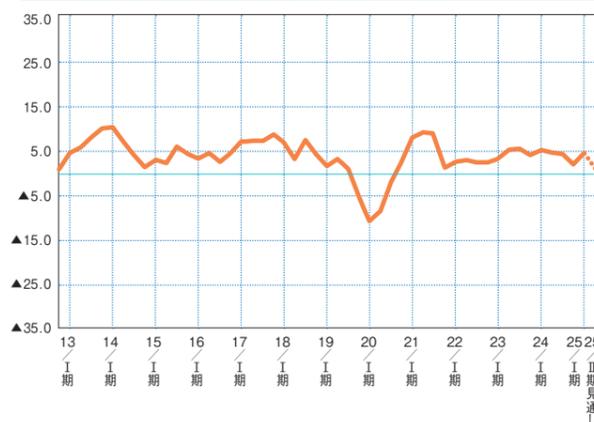
売上及び利益実績・業況判断のD.I. (前年同期比) の推移



利益実績の増減割合 (前年同期比) の推移



資金繰り実績のD.I. (前年同期比) の推移

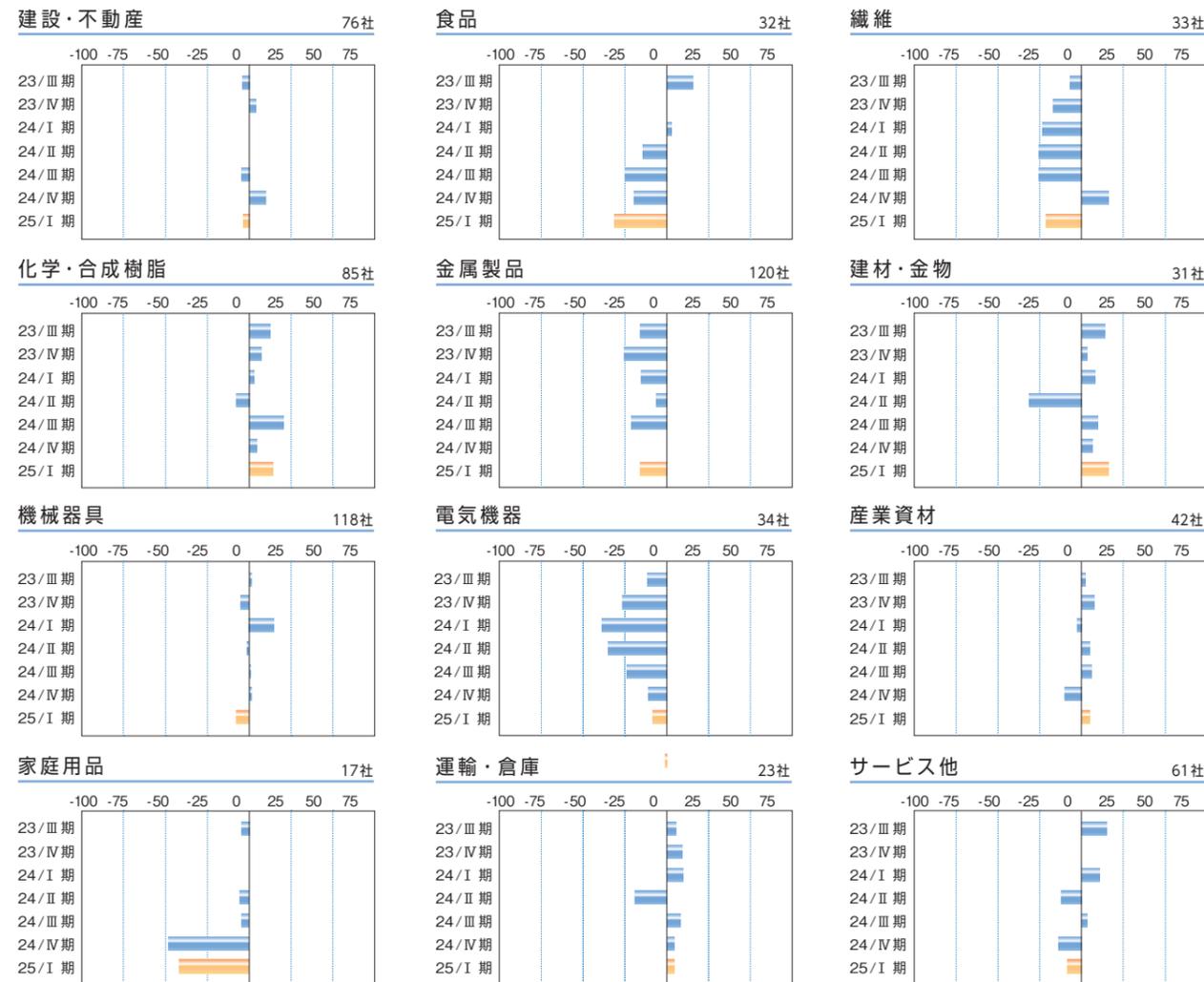


① 2025年4～6月期の売上実績D.I. (増収企業割合-減収企業割合)は前期の9.3から1.6へ、利益実績D.I. (増益企業割合-減益企業割合)は▲1.7から▲6.4へ、業況判断D.I. (好転企業割合-悪化企業割合)も2.8から▲2.1へと、各指標とも悪化した。売上実績D.I.はプラス圏を維持しているものの、その水準は大幅に低下。利益実績D.I.はマイナス幅が拡大し、業況判断D.I.はプラスからマイナスに転じた。省力化投資やコスト管理の努力は続けられているが、コスト削減や価格転嫁の限界、人手不足などが収益を圧迫したとみられる。利益実績D.I.を業種別に見ると、化学・合成樹脂、建材・金物、産業資材、運輸・倉庫の4業種がプラス圏を維持した。一方、マイナス圏となった8業種のうち、繊維は

プラスからマイナスへと転じ、落ち込みが目立った。食品もさらに悪化し、家庭用品は2期連続で大幅なマイナスとなった。② 2025年7～9月期の見通しD.I.は、2025年4～6月実績と比較して売上実績D.I.は1.6から見通し▲1.2へ、利益実績D.I.は▲6.4から見通し▲9.7へ、業況判断D.I.は▲2.1から見通し▲5.4へと、全指標が前四半期実績を下回った。米国との関税交渉の行方が不透明な中、さらなる関税引き上げへの警戒感に加え、人手不足や物価高の継続、海外景気減速の影響が国内需要にも及ぶとの見方から、先行きは一段と悪化する見通しとなっている。また、利益実績の増減割合でみると、増益を見込む企業の割合は16.4%と、2025年4～6月実績から5.5ポイント低下し

た。一方で、減益を見込む企業の割合は26.0%で、前期比2.3ポイント低下した。③ 2025年6月の日銀短観では、大企業製造業の業況判断D.I.は2四半期ぶりに改善した。米国の関税が景況感の下押し要因となった一方で、価格転嫁の進展などを背景に企業収益は引き続き堅調に推移し、全体としては良好な水準を維持した。日本経済のグローバル化が進むなか、外部環境の変化に対応しながら持続的な成長を実現するには、組織体制の強化が一層求められる。中小企業においては、中核を担う人材の実践機会の確保や育成環境の整備を通じた組織力の向上が、競争力維持の鍵となる。

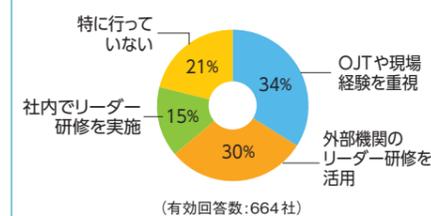
主要業種別利益実績のD.I. (前年同期比) の推移



次世代リーダーの育成についてのアンケート結果

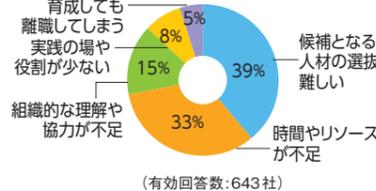
2025年6月調査

●次世代リーダーの育成に向けた現在の取り組みについて



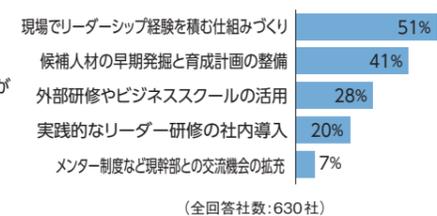
近年、企業の持続的成長や経営の多様化が進むなかで、「次世代リーダー」の計画的な育成が喫緊の課題として注目を集めています。とりわけ中小企業においては、限られた経営資源のもとで、リーダー人材の確保と育成をいかに進めるかが、企業の持続的な発展に直結する重要なテーマとなっています。そこで今回、中小企業における次世代リーダー育成の実態や課題、今後の施策についてアンケートを実施しました。次世代リーダーの育成に向けた現在の取り組みについて尋ねたところ、「OJTや現場経験を重視している」が最も多く34%となりました。次いで「外部機関のリーダー研修を

●次世代リーダー育成における課題として、最も強く感じているもの



活用」が30%、「社内でリーダー研修を実施」が15%となっています。一方で、「特に行ってない」との回答も21%あり、一定数の企業では育成の具体的な取り組みが未整備である実態がうかがえます。次世代リーダー育成における課題として、最も強く感じているものは、「候補となる人材の選抜が難しい」が39%と最も多く、「時間やリソースが不足している」が33%で続きました。また、「組織的な理解や協力が不足している」は15%となっています。さらに、「実践の場や役割が少ない」「育成しても離職してしまう」といった声も一定数あり、実行段階での運用上の課題や人材流出への懸

●今後、強化したいと考えている施策について (複数回答)



念も無視できません。今後、強化したいと考えている施策については、「現場でリーダーシップ経験を積む仕組みづくり」(51%)や「候補人材の早期発掘と育成計画の整備」(41%)が上位を占め、実践的かつ計画的な育成の重要性が意識されています。一方で、「外部研修やビジネススクールの活用」は28%で、一定のニーズがあることが示されています。さらに、「実践的な社内リーダー研修の導入」(20%)や「メンター制度の強化」(7%)など、育成環境を多方面から充実させようとする姿勢も見られます。