

2026年10月27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
〔お問い合わせ先〕
事業ソリューション部 佐野
電 話：06-6459-1700
メール：pr@sbic-wj.co.jp

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：2026年9月中旬

調査対象先：当社投資先企業1,188社

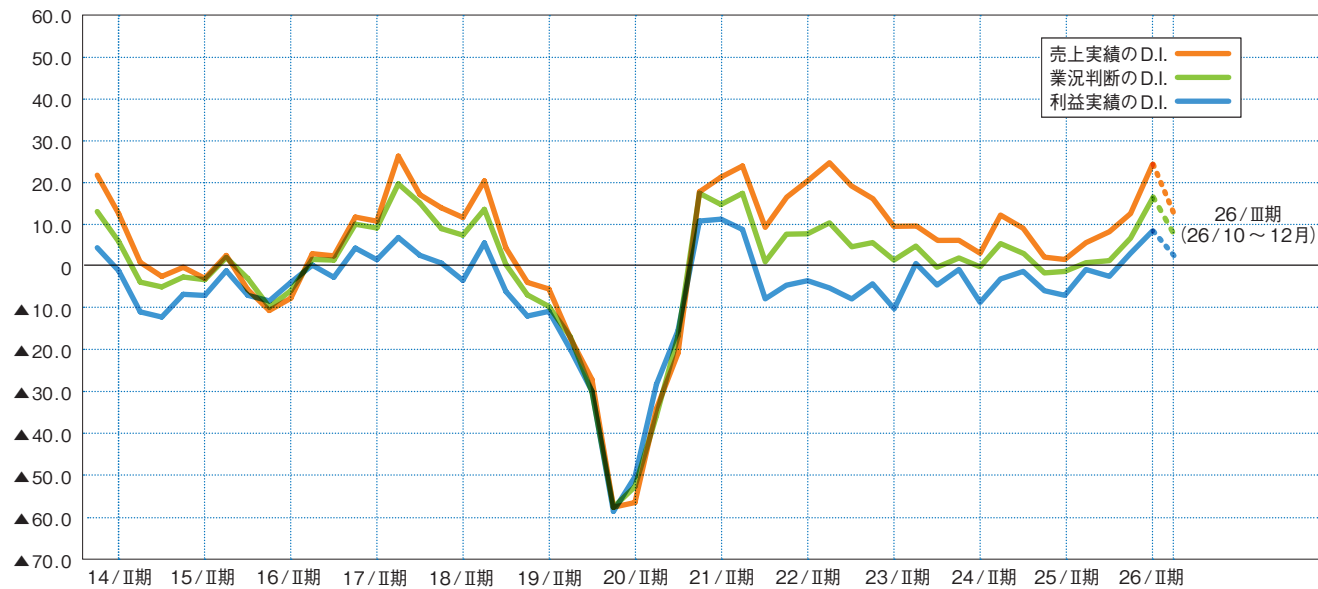
回 答 数：666社

回 収 率：56.1%

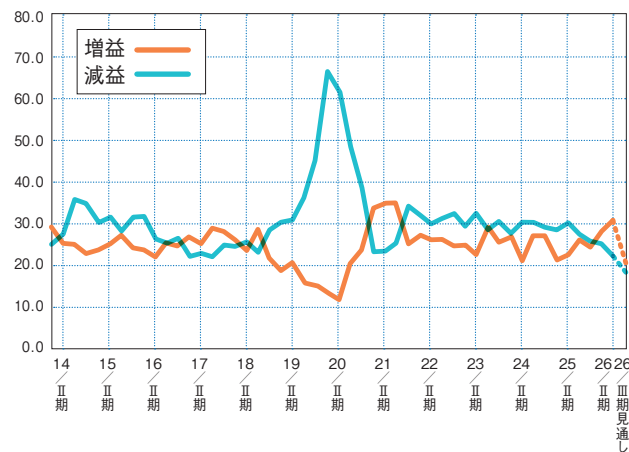
景況感は大幅に上向くも、先行きは慎重な見方が根強い

投資先企業の2026年度第2四半期の景況アンケートによると、2026年7～9月期の売上実績D.I.、利益実績D.I.及び業況判断D.I.はいずれも前期から大幅に改善し、企業の景況感は大きく上向いた。一方で、先行きについては中東情勢の緊迫化に伴う供給網の混乱の長期化や原材料・エネルギー価格の高止まり、深刻な人手不足への懸念などから、慎重な見方が根強く残っている。

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



① 2026年7～9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12.9から24.5へと大幅に上昇し、企業の売上高の改善傾向が鮮明となった。利益実績D.I.も2.8から8.7へと向上し、業況判断D.I.も7.0から16.5へと大幅な改善を示した。これらは価格転嫁の進展に加え、設備投資需要の底堅さが企業の収益を下支えたためとみられる。

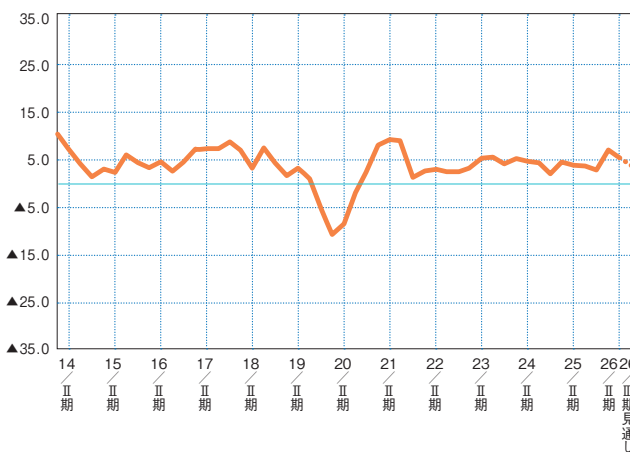
利益実績D.I.を業種別に見ると、金属製品、建材・金物、電気機器、産業資材など8業種がプラス圏となった。特に電気機器は15.9から36.1、建材・金物も▲11.5から33.3へと上昇した。また、食品も▲32.3から3.6へ浮上した。一方で、建設・不動産は1.1から▲10.8へと再びマイ

ナス圏に転じた。

② 2026年10～12月期の見通しD.I.では、2026年7～9月実績と比較して売上実績D.I.は24.5から13.1へ、利益実績D.I.は8.7から2.6へとそれぞれ低下している。業況判断D.I.も16.5から8.5へと低下する予測となっている。中東情勢の緊迫化に伴う供給網の混乱の長期化や原材料・エネルギー価格の高止まり、深刻な人手不足への懸念などから、慎重な見方が根強く残っている。

利益実績の増減割合で見ると、増益を見込む企業の割合は20.5%となり、2026年7～9月実績から10.5ポイント低下した。一方で、減益を見込む企業の割合は17.9%と、前期比で4.4ポイント低

資金繰り実績のD.I. (前年同期比) の推移

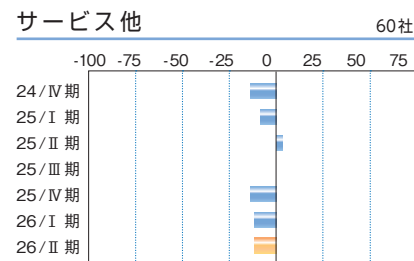
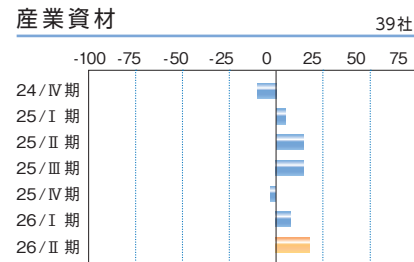
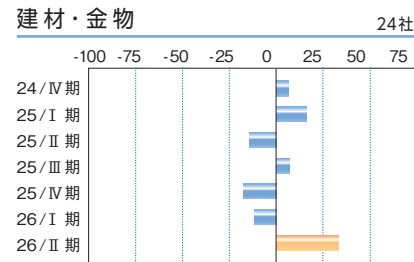
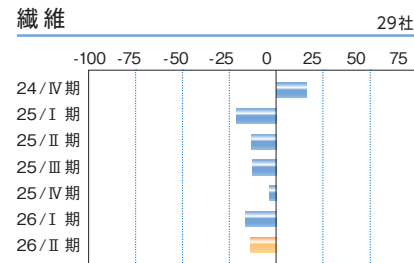
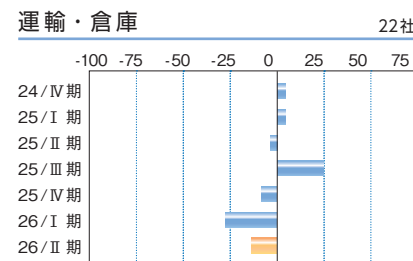
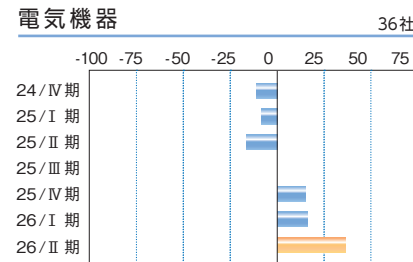
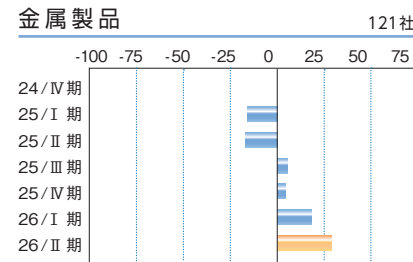
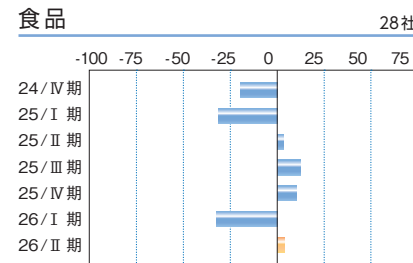
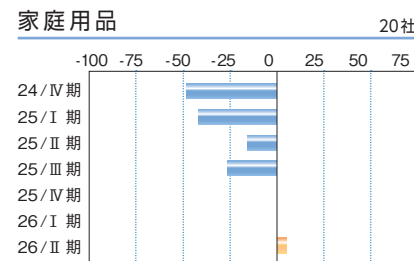
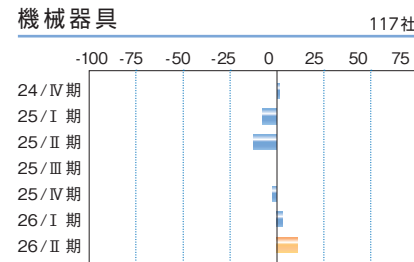
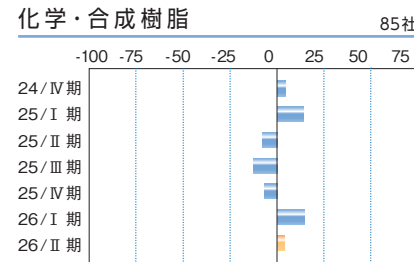
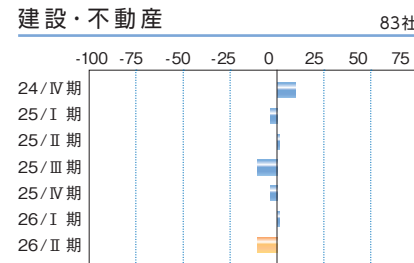


下した。

③ 2026年9月の日銀短観では、大企業製造業の業況判断D.I.が前回調査から2ポイント上昇のプラス24となり、6四半期連続の改善となった。AI・半導体関連の旺盛な需要や価格転嫁の進展が景況感を押し上げた一方で、緊迫が続く中東情勢に伴うコスト上昇や調達網の混乱が、一部業種の景況感を押し下げる要因となった。

中小企業においては、深刻な人手不足やコスト高への懸念が続く中、次世代を担う若手人材の確保と育成が不可欠となっている。変化の激しい経営環境を乗り切るためにも、若手の早期戦力化と定着を促す「人への投資」を一段と強化し、持続可能な経営基盤を確立することが求められる。

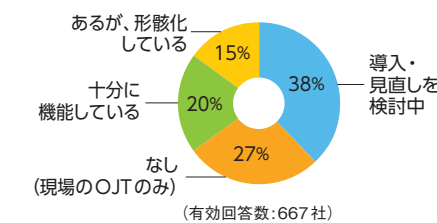
主要業種別利益実績のD.I. (前年同期比) の推移



若手育成について

2026年9月調査

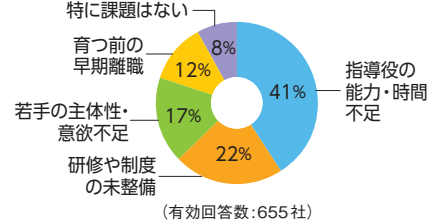
●若手育成の「制度・仕組み」の現状



労働市場の流動化や人材不足を背景に、次世代を担う若手社員の早期戦力化と定着が企業の課題となっており、効果的な育成体制の構築が急務となっています。そこで今回は、企業における若手育成の現状や課題、今後の対応についてアンケートを実施しました。

若手育成の「制度・仕組み」の現状については、「導入・見直しを検討中」が38%と最も多く、次いで「なし（現場のOJTのみ）」が27%、「十分に機能している」が20%、「あるが、形骸化している」が15%となりました。十分に機能していると回答した企業は2割にとどまり、制度に課題がある（形骸化・検討中含

●若手育成の「最大の課題」

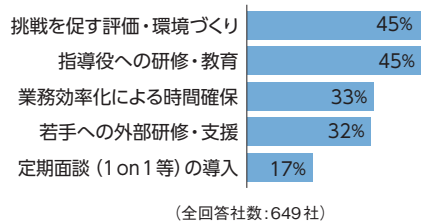


む）、または「制度そのものが存在しない」企業が全体の8割を占める結果となりました。

若手育成の「最大の課題」としては、「指導役の能力・時間不足」が41%と4割を超え、教育担当者の能力不足や負担過重が最大のネックとなっています。次いで、「研修や制度の未整備」が22%、「若手の主体性・意欲不足」が17%、「育つ前の早期離職」が12%となり、指導体制だけでなく若手側のマインドや定着率に課題を抱える実態が浮かび上がりました。一方、「特に課題はない」は8%にとどまりました。

今後「強化したい取り組み」については、

●今後「強化したい取り組み」（複数回答）



「挑戦を促す評価・環境づくり」が45%、「指導役への研修・教育」が45%と同率で上位を占め、制度と現場支援の双方からアプローチする動きが見られます。次いで、「業務効率化による時間確保」が33%、「若手への外部研修・支援」が32%となり、時間確保や外部リソースの活用を模索する企業もそれぞれ3割を超えました。一方、「定期面談（1on1等）の導入」は17%にとどまりました。現場任せの育成に限界が見える中、今後は指導役の負担を軽減し、若手が挑戦しやすい評価や社内風土を組織全体で整えることが求められています。