

調査結果

法人会アンケート調査システム

「景況感に関するアンケート(6月期)」

「業況良い」が前回調査比で 3.6%ダウン

「トランプ関税」、現時点では約半数が「影響なし」

1. 調査概要

当会では『アンケート調査システム』を利用して、会員である企業経営者の皆さまを対象としたさまざまなテーマのアンケートを実施し、皆さまの声をお聞かせいただいております。

今回は令和7年6月時点における業況等について、アンケート調査を実施しました。

調査期間：令和7年6月23日(月)～6月29日(日)

調査対象：全国の法人会会員企業

回答者数：1,932人(アンケート登録者14,455人、回答率13.4%)

※質問に対する回答割合は小数点第二位を四捨五入しています。

2. 総括(専門家のコメント)

6月の景況感については、前回調査(令和6年12月)比で業況が「良い」とした回答が3.6%減少し、「悪い」が1.4%、「どちらとも言えない」が2.2%増加した。業種別に見ると、卸売業・小売業では「良い」が7.7%減少し、宿泊業・飲食サービス業で5.8%、運輸業でも5.4%減少するなど、全体集計値との乖離がみられる。景況感の判断材料となる「採算状況」と「資金繰り」は、それぞれ3.7%、2.1%の減少となっているが、特定の要因によるものではなさそうだ。

米国関税政策の影響は気になるところだが、「大いに」と「多少は」をあわせて「影響がある」とした回答は38%に留まり、「あまり影響がない」とほぼ同程度であった。「今後は影響が出てくると思う」をあわせても、全体としては意外に低調な反応である。ただし、運輸業や製造業など一部の業種では影響を懸念する声が比較的高かった。

雇用状況については、宿泊業・飲食サービス業では前回比12.6%増の74%が「人手不足」と回答しており、建設業や運輸業でも引き続き人手不足感が高い傾向が見られる。昨今の物価高等は企業の人材確保にも影響を与えており、業種や従業員規模を問わず「初任給・賃金の引上げ」が行われている。また、「人件費上昇を理由に価格転嫁しやすくなった」との回答も一定数見られた。なお、来年度の採用計画については、「採用を行わない」との回答が40%にのぼるものの、企業の従業員規模が大きくなるほど、採用意欲と余力は高まる傾向にある。

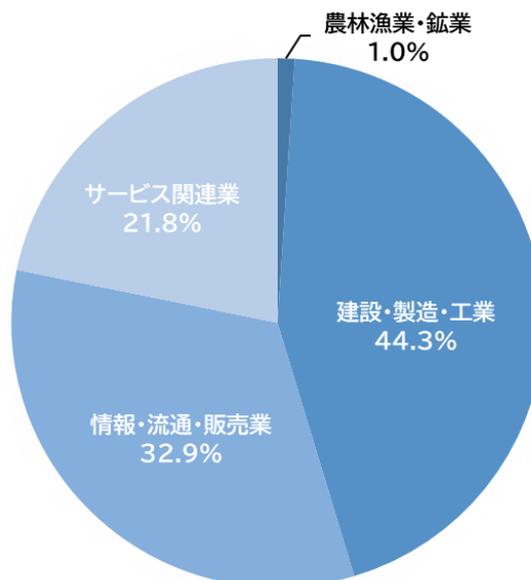
経営課題は業種ごとに違いが見られる。すなわち、人出不足の対応を重視する運輸業、建設業、宿泊業・飲食サービス業と、国内における販路・顧客開拓を重視する製造業、卸売業・小売業などである。また、従業員が多い企業ほど「既存従業員の教育・育成」を重視する傾向も見られ、業種・従業員規模ごとに異なる課題と戦略が求められていると言えそうだ。

(一橋大学 大学院経営管理研究科教授 安田行宏)

3. 回答企業の業種・従業員規模

<回答企業の業種>

業種	全体(占率)	
建設・製造・工業	856	44.3%
情報・流通・販売業	635	32.9%
サービス関連業	421	21.8%
農林漁業・鉱業	20	1.0%
全体	1,932	100.0%



※当アンケートは日本標準産業分類の大分類に基づき、以下の4グループに区分しています。

農林漁業・鉱業： A農業、農林 B漁業 C鉱業、採石業、砂利採取業

建設・製造・鉱業： D建設業 E製造業 F電気・ガス・熱供給・水道業

情報・流通・販売業： G情報通信業 H運輸業、郵便業 I卸売業、小売業 J金融業、保険業 K不動産業、物品賃貸業

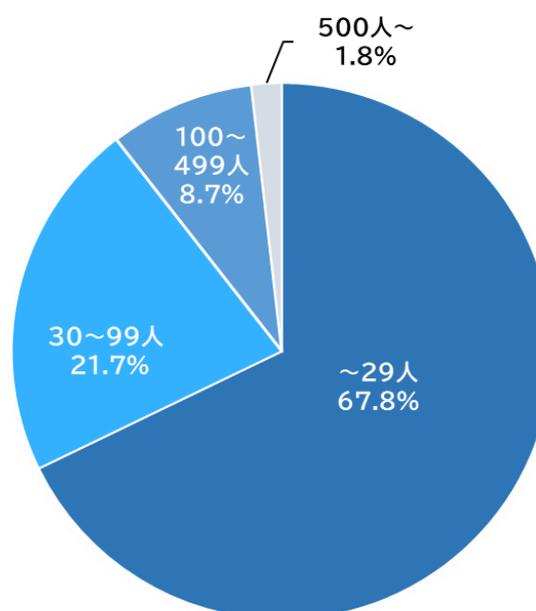
サービス関連業： L学術研究、専門・技術サービス業 M宿泊業、飲食サービス業 N生活関連サービス業、娯楽業

O教育、学習支援業 P医療、福祉 Q複合サービス事業 Rサービス業(他に分類されないもの)

S公務(他に分類されるものを除く)

<回答企業の従業員規模>

従業員規模	全体(占率)	
～29人	1,310	67.8%
30～99人	419	21.7%
100～499人	168	8.7%
500～999人	19	1.0%
1,000人～	16	0.8%
全体	1,932	100.0%



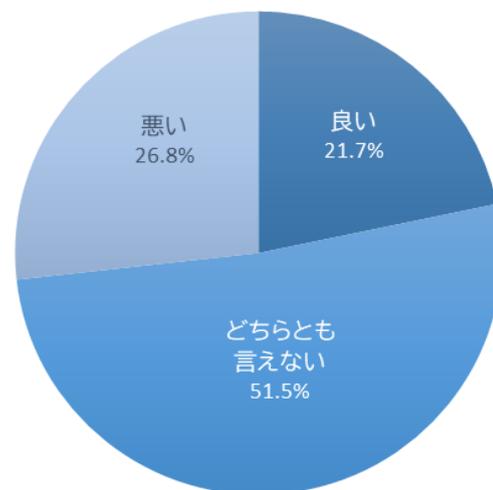
4. 調査結果

Q1. 令和7年6月時点での貴社の業況はいかがでしょう？ (n=1,932)

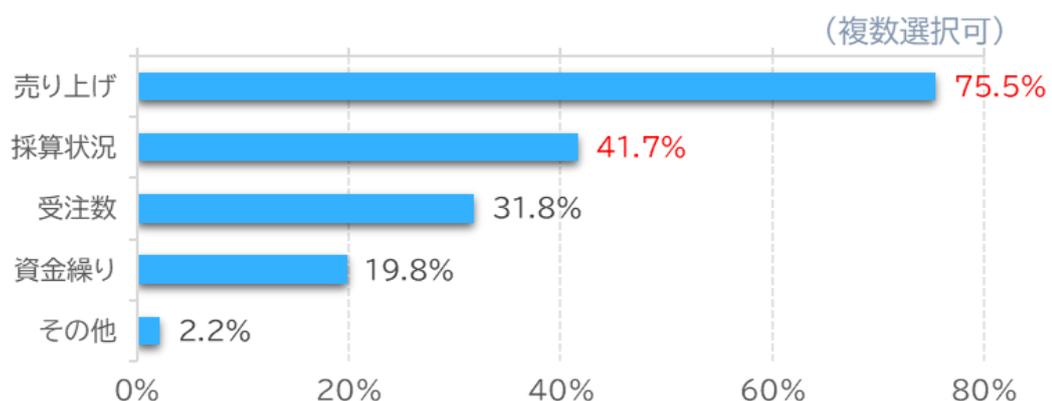
前回調査比で「良い」が減少

令和6年12月に実施した前回調査と比較すると、「良い」が3.6%減少、「悪い」が1.4%増加、「どちらとも言えない」が2.2%増加した。

詳細分析によると、従業員規模が大きくなるにつれて「良い」との回答が増える傾向にある。しかしながら、業種別でみると卸売業・小売業で前回比▲7.7% (23.4%⇒15.7%)となり、前回調査では「良い」が多かった宿泊業・飲食サービス業 (31.8%⇒26.0%) や建設業 (31.3%⇒26.5%) でも全体集計値と大幅に乖離した減少幅であることから、従業員規模以上に業種間で好不調が分かれた結果となった。



Q2. 前問で回答した判断材料は？ (複数選択可) (n=1,932)



業況判断の基準は「売り上げ」と「採算状況」

判断基準上位は1位「売り上げ」、2位「採算状況」で、令和6年6月期より選択肢に追加した「受注数」が3位となった。

詳細分析によると、従業員規模に関係なく重視されているのが「売り上げ」で、規模が大きくなるほど「採算」を重視し、規模が小さくなるほど「資金繰り」を重視する傾向があることがわかった。

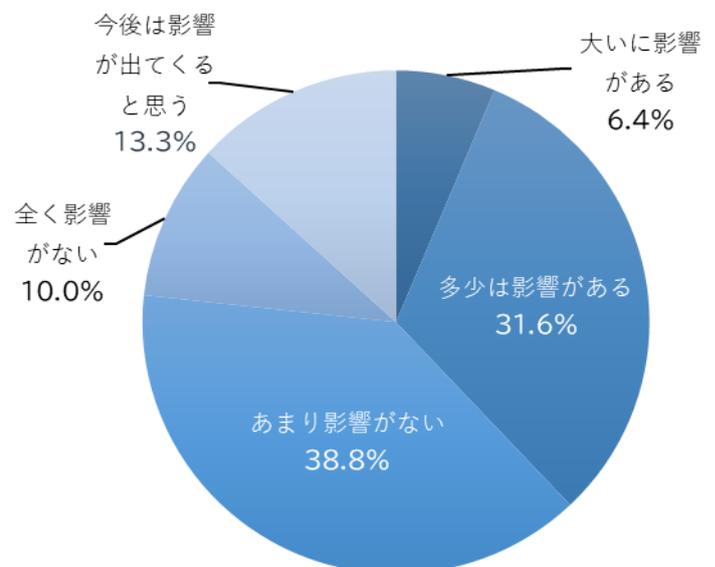
Q3. 米国関税政策は貴社の業況に影響(間接的も含む)がありますか？

(n=1,932)

「あまり・全く影響がない」が約半数

連日ニュースを賑わせている、いわゆる「トランプ関税」に関する設問であったが、「大いに・多少は影響がある」としたのは 38.0%と、「あまり・全く影響がない」の 48.8%を下回り、「今後は影響が出てくると思う」をあわせてようやく半数を超えるという、いささか想定外の結果となった。

とはいえ、すでに「影響がある」としている運輸業、製造業、卸売業・小売業など一部の業種では、今後の影響も含めた懸念の声が多かった。



Q4. 国内の人手不足が深刻化していますが、貴社の雇用状況は？

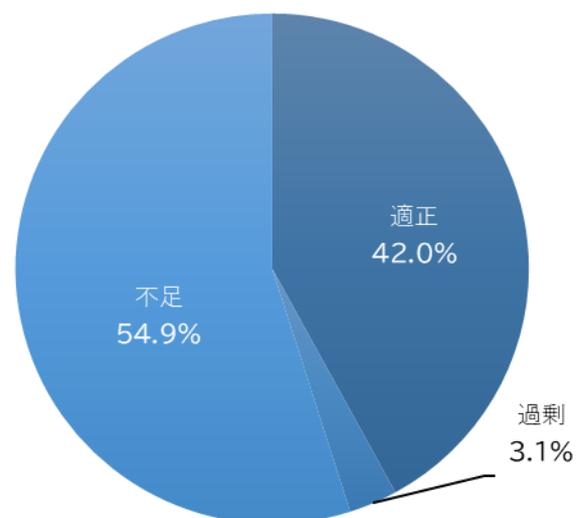
(n=1,932)

国内の「人手不足」は常態化

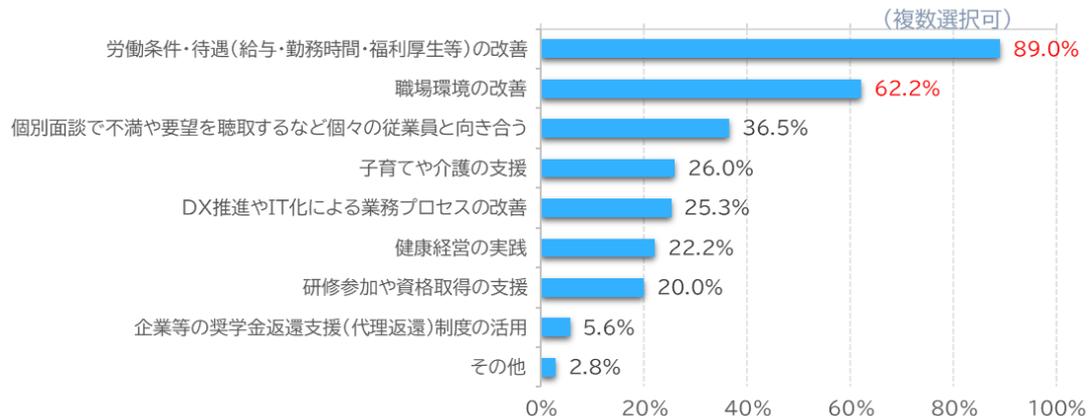
「人手不足」との回答は、前々回 55.0%、前回 55.1%、今回 54.9%と同水準で推移しており、国内で人手不足が常態化していることが再認識できる。

詳細分析によると、業種別では宿泊業・飲食サービス業が 74.0%(+12.6%)と最も「人手不足」と感じており、建設業(71.9%)、運輸業(71.8%)も依然として厳しい状況であることがわかる。

また、従業員規模が大きくなるにつれて人手不足と感じる企業が増える傾向も前回調査と同様であった。



Q5. 人材を定着させるためには、どのような対策が有効だと考えますか？ (複数選択可) (n=1,932)



「労働条件・待遇改善」、「職場環境改善」に続く「1on1面談」

業種・規模を問わず 1 位「労働条件・待遇の改善」、2 位「職場環境の改善」が挙げられた。それに続いて、ほとんどの業種・規模で「個別面談で不満や要望を聴取するなど個々の従業員と向き合う」が挙げられており、従業員の不満解消やメンタル面での支援に効果があるとされる「1on1 面談」が、従業員の定着にもつながるとの考え方が広まりつつあるとも言えよう。

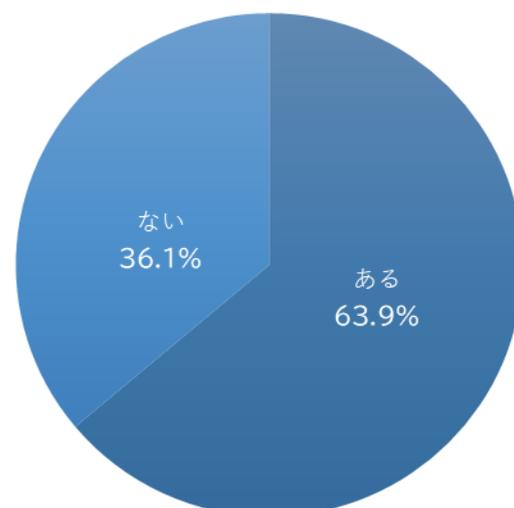
詳細分析によると、「子育てや介護の支援」、「研修参加や資格取得の支援」、「奨学金の代理返還制度の活用」については、企業規模が大きくなるほど関心が高まる傾向があった。

その他(記述式)には、「継続的に利益を出せる会社にしないと定着しない」、「定着しないのは日本の教育システムに問題がある」などの意見もあった。

Q6. 昨今の物価高等は貴社の人材確保に影響がありますか？ (n=1,932)

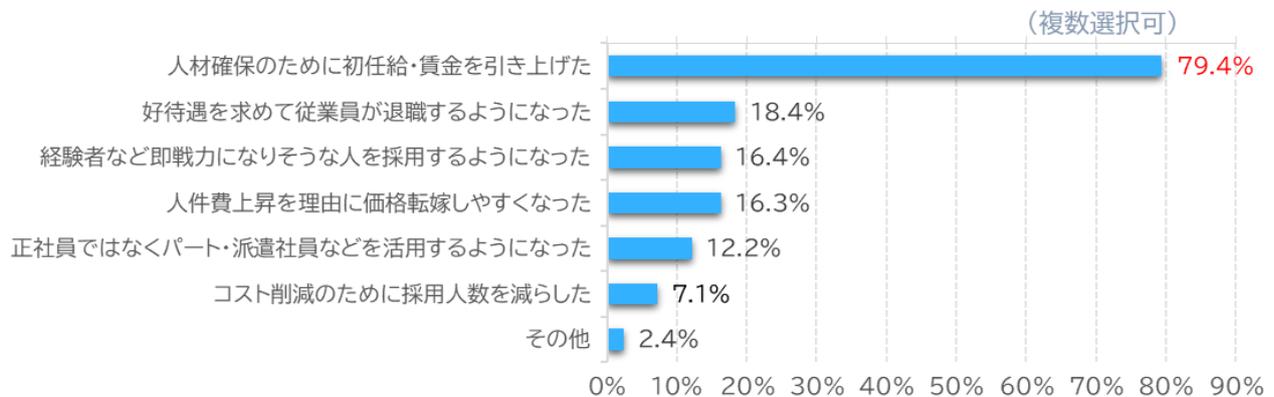
63.9%が物価高は人材確保に影響ありと回答

詳細分析によると、従業員規模が大きくなるほど「影響がある」との回答が増えており、従業員 30～499 人の企業で7割超、500 人以上の企業では 8 割超が「影響がある」と回答している。



Q7. 前問で「ある」と回答した方にお尋ねします。 どのような影響がありましたか？（複数選択可）

(n=1,234)



約 8 割が「初任給・賃金引き上げ」を実施

前問で物価高が人材確保に影響ありと回答した 1,234 人のうち、79.4%が「人材確保のために初任給・賃金を引き上げた」とする一方で、「好待遇を求めて従業員が退職するようになった」との回答もあるように、賃金は従業員の引き留めには欠かせない重要な要素となっている。今回の調査では「正社員ではなくパート・派遣社員などを活用するようになった」や「コスト削減のため採用人数を減らした」との回答は少なかったが、経営者が従業員の確保に頭を悩ませている現状が伺える。また、その他(記述式)には「人件費が上がっても価格転嫁できない」との意見がある一方で、「人件費上昇を理由に価格転嫁しやすくなった」との回答も一定数見られた。

詳細分析によると、従業員規模が大きくなるにつれて、「好待遇を求めて退職する」従業員が増える傾向にあるようだ。

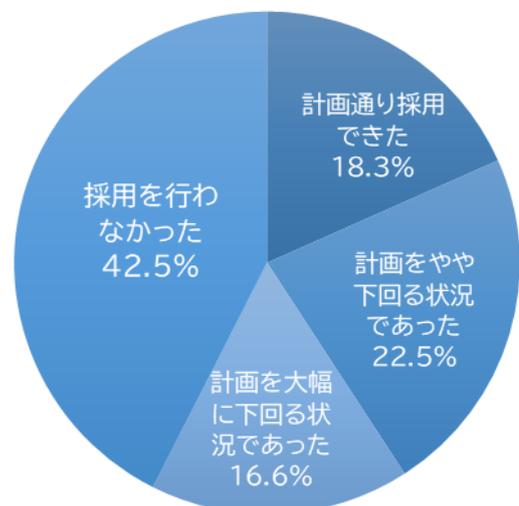
Q8. 今年度(2025 年度)の採用状況について

(n=1,932)

4割以上の企業が採用を行わず

今年の採用状況について、「計画通り」とした企業が 18.3%、「計画をやや下回る」が 22.5%で、「採用を行わなかった」は 42.5%にのぼることが判明した。

従業員規模別では、「採用を行わなかった」企業のうち 55.5%が 29 人以下の企業であった。



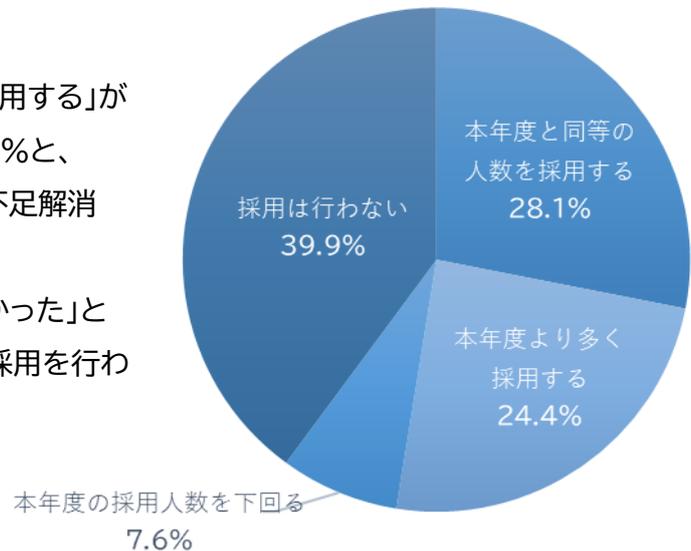
Q9. 来年度(2026年度)の採用予定について

(n=1,932)

「今年度より多く採用する」は24%

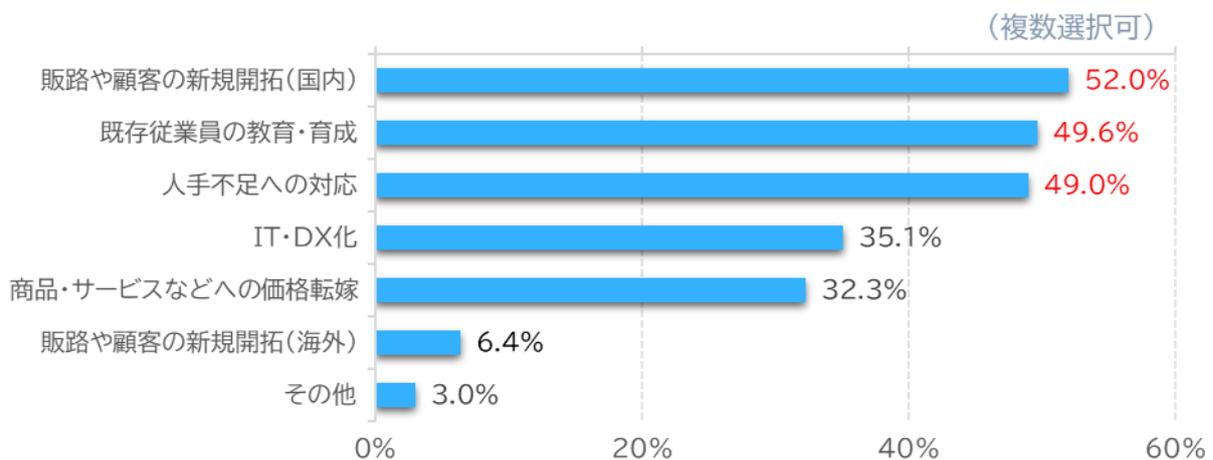
全体集計値では「今年度と同等の人数を採用する」が28.1%、「今年度より多く採用する」が24.4%と、半数以上の企業が積極的な採用により人手不足解消を図る姿勢を示している。

また、今年度は55.5%が「採用を行わなかった」とした従業員29人以下の企業で、「来年度も採用を行わない」としたのは51.8%となった。



Q10. 貴社が重点的に取り組みたいと考える経営課題は何ですか？ (複数選択可)

(n=1,932)



経営課題は業種ごとに異なる傾向

全体集計値では、「販路や顧客の新規開拓(国内)」、「既存従業員の教育・育成」、「人手不足への対応」が3大経営課題として挙げられた。

詳細分析によると、「国内での販路・顧客開拓」を最も重視する卸売業・小売業(65.9%)や製造(63.2%)、「人手不足対応」を最も重視する運輸業(73.2%)や建設業(68.9%)、宿泊業・飲食サービス業(64.0%)など、業種ごとに重視する経営課題には違いが見られた。

なお、「既存従業員の教育・育成」については業種を問わず高い割合で重視されているが、「人手不足対応」とともに従業員規模が大きくなるほど重視する傾向にあることが明らかになった。