

2025年1月30日
株式会社日本政策金融公庫

売上高増加・最終損益改善の割合は引き続き低下
～「第14回取引先海外現地法人の業況調査報告」～

日本政策金融公庫（略称：日本公庫）中小企業事業は、このたび、「第14回取引先海外現地法人の業況調査報告」を実施しました。本調査は、日本公庫中小企業事業のお取引先の海外現地法人を対象として行ったアンケート（※1）の結果をとりまとめたものです。

（※1）調査票送付企業数：4,173社 / 回答企業数：1,006社 / 調査時点：2024年7月1日
なお、本調査における前回調査は2023年7月1日時点で実施したアンケートを指す。
（2024年1月23日公表）

本調査の概要は、以下のとおりです。（詳細は、日本公庫の[HP](#)でもご覧いただけます。）

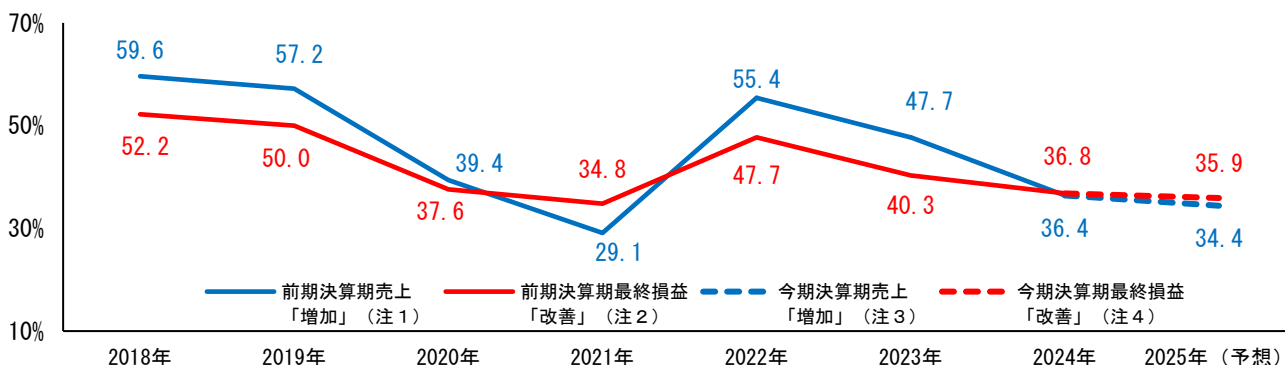
＜定例調査＞

1 売上高・最終損益の前期決算期状況及び今期決算期の見通し

前期決算期について、売上高が「増加」と回答した企業の割合が36.4%（前回調査47.7%）、最終損益が「改善」と回答した企業の割合が36.8%（同40.3%）と、前回調査から低下しました。

また、今期決算期の見通しについて、売上高が「増加」と回答した企業の割合が34.4%、最終損益が「改善」と回答した企業の割合が35.9%と、前期決算期から低下が見込まれています。【図1】

【図1】前期決算期及び今期決算期の売上高「増加」・最終損益「改善」の割合

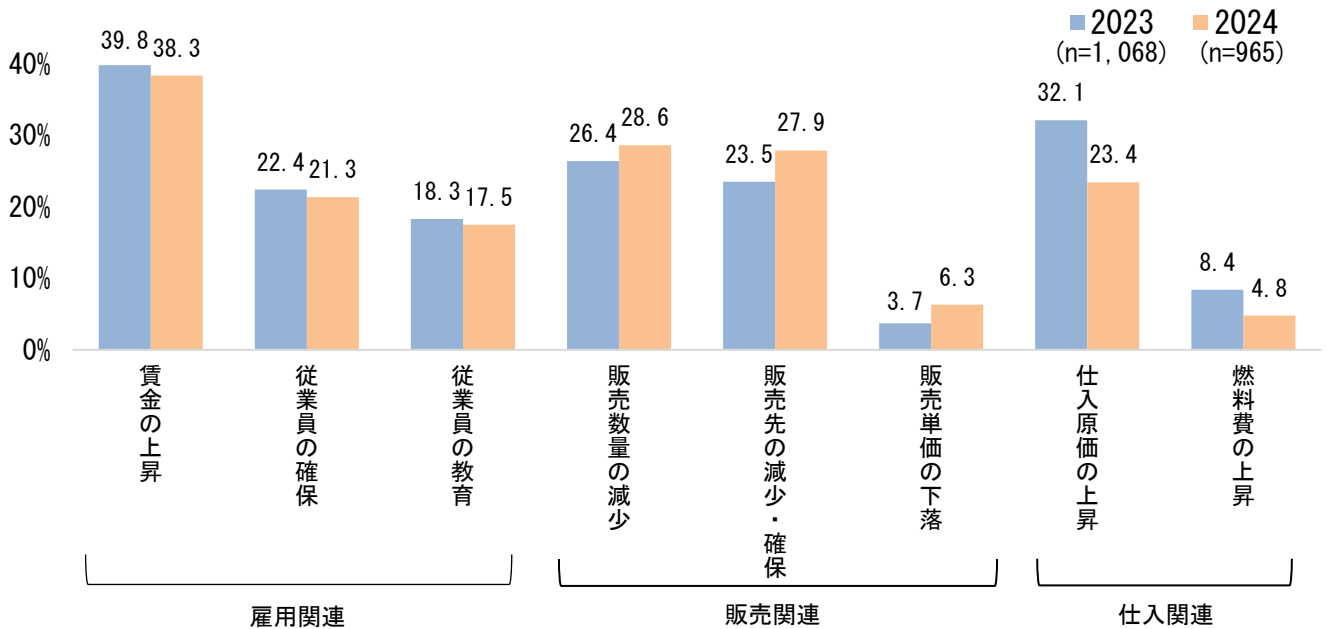


（注1）前期決算期の売上高が前々期と比較し、「増加」と回答した企業の割合。
（注2）前期決算期の最終損益が前々期と比較し、「改善」と回答した企業の割合。
（注3）今期決算期の売上高が前期と比較し、「増加」と回答した企業の割合。
（注4）今期決算期の最終損益が前期と比較し、「改善」と回答した企業の割合。

2 現在直面している課題

現在直面している課題について、雇用関連の「賃金の上昇」が38.3%（前回調査39.8%）と、最も高い回答となりました。また、「販売数量の減少」が28.6%（同26.4%）となる等、販売関連の課題の回答割合が前回から上昇した一方で、「仕入原価の上昇」が23.4%（同32.1%）となる等、仕入関連の課題の回答割合は低下しました。【図2】

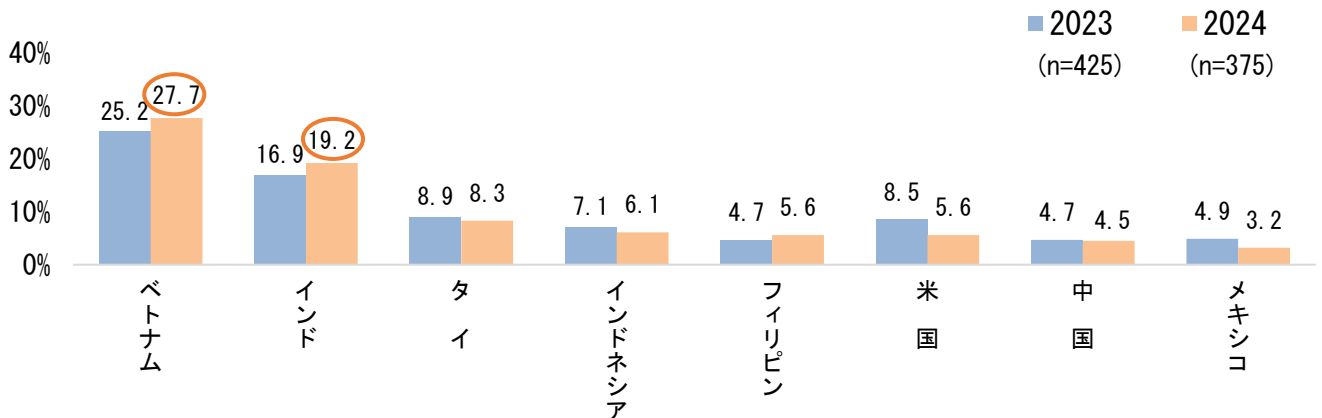
【図2】直面している課題（複数回答）



3 今後3年程度の事業展開における有望国・地域

今後3年程度の事業展開における有望国・地域では、ベトナムが11年連続で1位となりました。2位のインドとともに、「最も有望」と回答した企業の割合は前回より上昇しました。【図3】

【図3】今後3年程度の事業展開における「最も有望」な国・地域

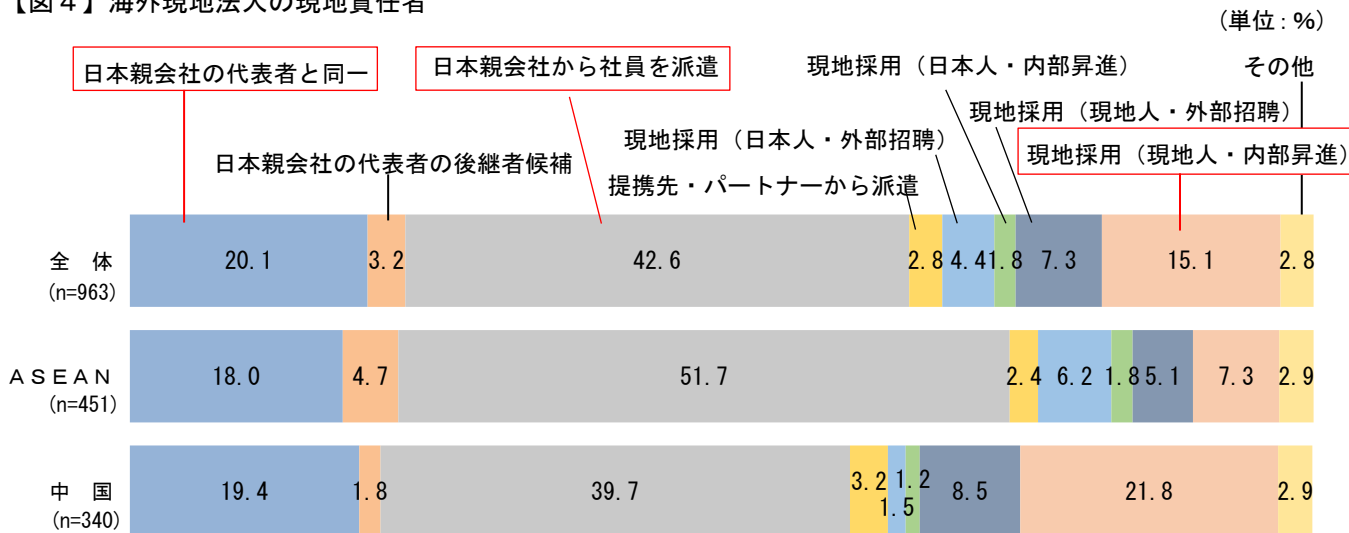


<特別調査>

4 海外現地法人の現地責任者

海外現地法人の現地責任者について、「日本親会社から社員を派遣」の回答割合が最も高くなりました。次いで高い回答について、全体及び ASEAN では「日本親会社の代表者と同じ」であるのに対し、中国では「現地採用（現地人・内部昇進）」となりました。【図4】

【図4】海外現地法人の現地責任者



5 海外現地法人の現地責任者の後継者

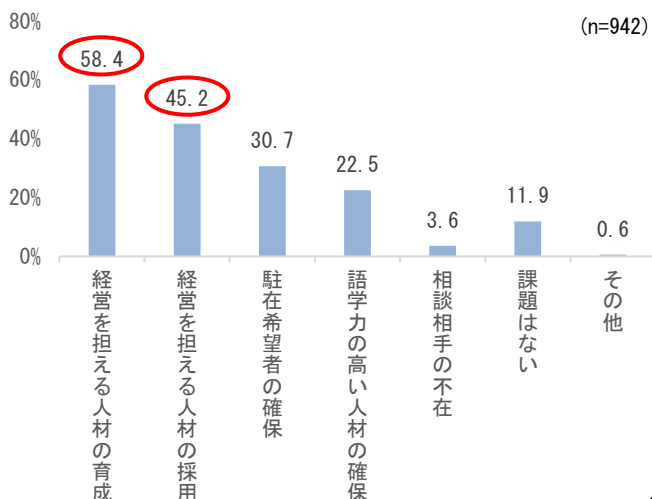
現地責任者の後継者が決まっているか尋ねたところ、「決まっていない」が 80.0%、「決まっている」が 20.0%となりました。【図5】

現地責任者を選定する上での悩みや課題としては、「経営を担える人材の育成」が 58.4%、「経営を担える人材の採用」が 45.2%と、経営を担える人材に関する悩みや課題を抱えている企業が多いことが伺えます。【図6】

【図5】現地責任者の後継者が決まっているか



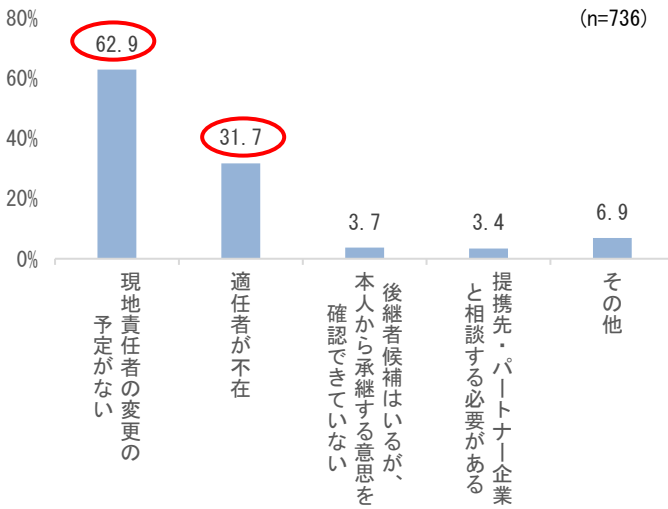
【図6】現地責任者を選定する上での悩みや課題（複数回答）



(1) 現地責任者の後継者が「決まっていない」企業

現地責任者の後継者が決まっていない理由としては、「現地責任者の変更の予定がない」が62.9%の一方で、「適任者が不在」と回答した企業は31.7%ありました。【図7】

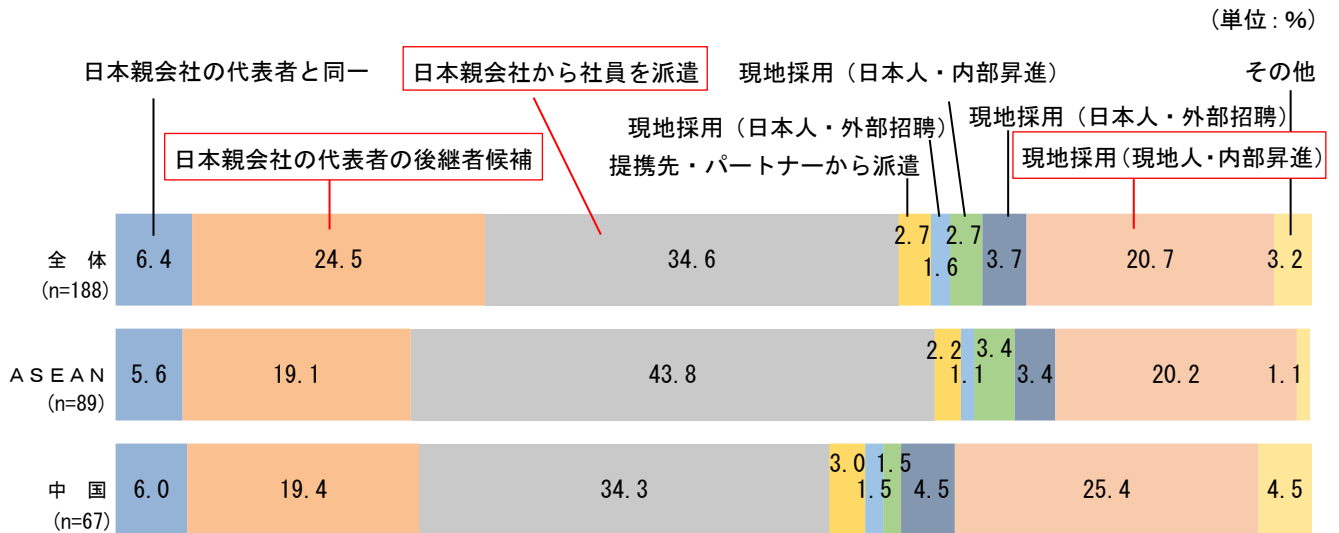
【図7】 現地責任者の後継者が決まっていない理由（複数回答）



(2) 現地責任者の後継者が「決まっている」企業

現地責任者の後継者として決まっている者について、「日本親会社から社員を派遣」が最も高い回答となっています。次いで高い回答について、全体では、「日本親会社の代表者の後継者候補」であるのに対し、ASEAN及び中国では、「現地採用（現地人・内部昇進）」となりました。【図8】

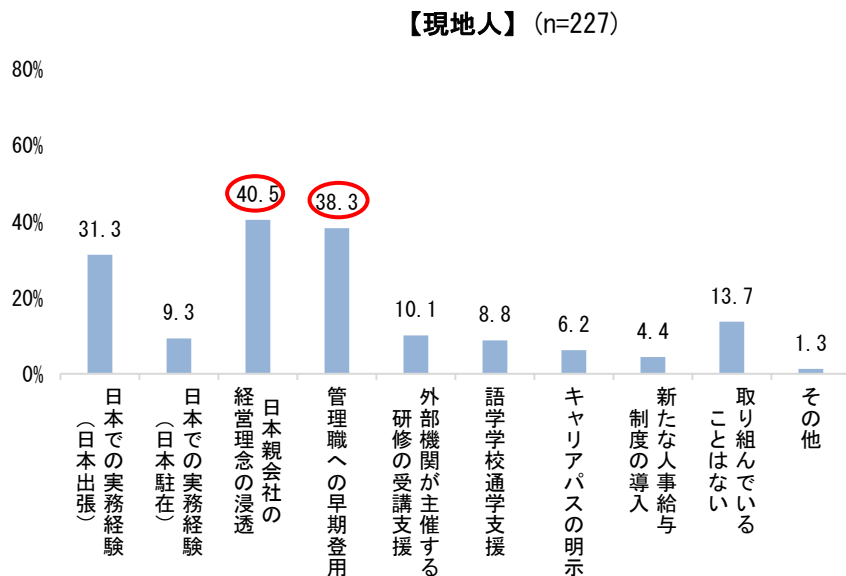
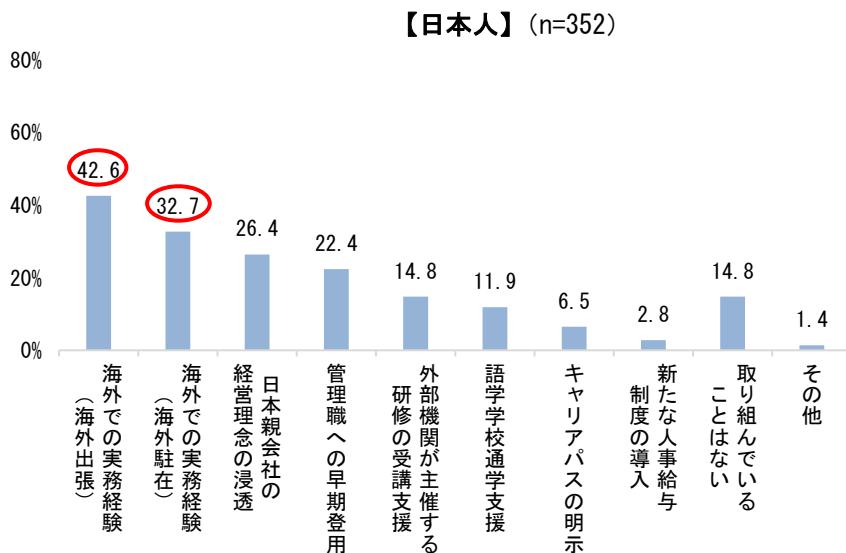
【図8】 現地責任者の後継者として決まっている者



6 「後継者候補の人材育成」の取り組み

「後継者候補の人材育成」の取り組みについて、「後継者候補の人材育成（日本人）」では、「海外での実務経験（海外出張）」が42.6%、「海外での実務経験（海外駐在）」が32.7%と海外での実務経験に関する回答割合が高い一方で、「後継者候補の人材育成（現地人）」では、「日本親会社の経営理念の浸透」が40.5%、「管理職への早期登用」が38.3%となりました。【図9】

【図9】「後継者候補の人材育成」の取り組み（複数回答）



以上