

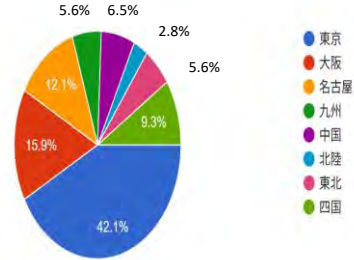
全地区経営実態アンケート調査集計結果

(調査対象期間 令和7年10月～12月)

全国ステンレス流通協会連合会

経営実態アンケート調査結果（令和7年度3Q版） 【R7.10-12】

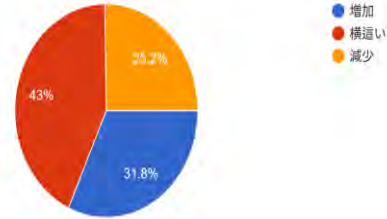
問1. 貴社（貴事業所）の所属する流通協会は
107件の回答



	対前回
東京	45 (▼ 5)
大阪	17 (▼ 8)
名古屋	13 (△ 3)
九州	6 (± 0)
中国	7 (▼ 3)
北陸	3 (▼ 1)
東北	6 (± 0)
四国	10 (△ 4)
計	107 (▼ 10)

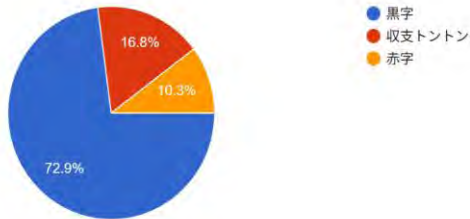
前回比91.5%の回答率

問2. 10~12月売上高についてお聞きします ①7~9月と比べて(前期比)
107件の回答

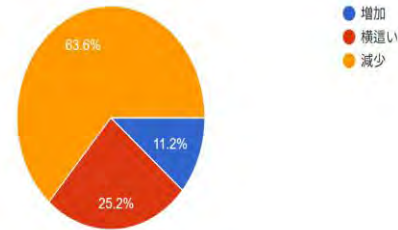


前回調査時（4-6 VS 7-9）
増加 10.3%
横這い 35.9%
減少 53.8%
・季節要因を含め増傾向
・構成は減少が大きく減
・増加との認識も増

問3. 次に収益採算についてお聞きします ①10~12月は
107件の回答

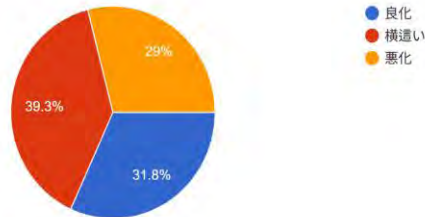


②前年同期比では
107件の回答

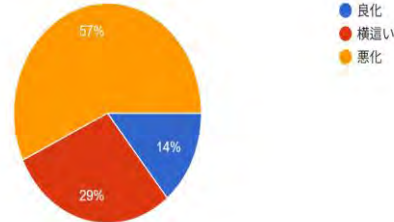


前回調査時と傾向は変わらず
前回調査時（7-9）
・増加 12.8%
・横這い 17.1%
・減少 70.1%
・景気鈍化のレベルは変わらず
・減少が大半であり厳しい
・増加との回答もあり分野によっては回復の傾向もある
・建築関連の鈍化が大きいか？

② 7月~9月と比べて（前期比）
107件の回答



③前年同期比では
107件の回答

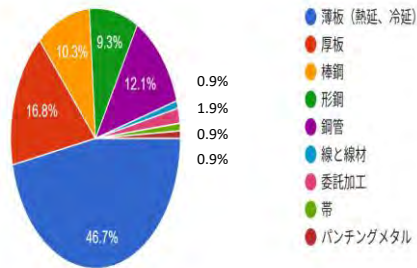


・四半期ベースの黒字比率は大幅増（53.0⇒72.9%）
・前期比では良化、前年同期比も良化が増、悪化が減

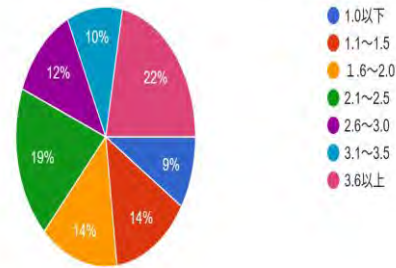
	前期比	前年同期比
良化	12.8⇒31.8%	7.7⇒14.0%
横這い	35.9⇒39.3%	22.2⇒29.0%
悪化	51.3⇒29.0%	70.1⇒57.0%

・前年同期比は改善傾向（良化：増、悪化：減）
前期比では大幅に改善、前年同期比でも底打ち改善の方向。赤字の回答も減少（16.2⇒10.3）
売上高の減諸傾向は続くものの、収益は合理化や価格転嫁により前年より改善傾向がみられる。

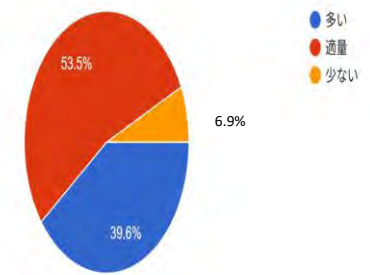
問4-①貴社の主要取扱商品は
107件の回答



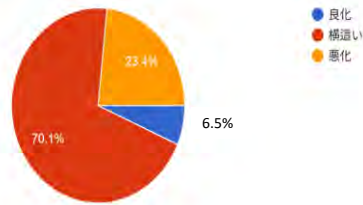
②上記の在庫量についてお聞きします。(販売上...分ですか ※在庫のない方は問5に進んでください)
100件の回答



イ) 12月末の在庫量は貴社の基準に対して
101件の回答

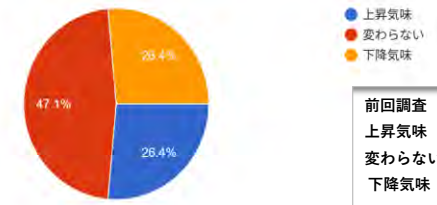


問5. これから3ヶ月先(3月末)の見通しは①ステンレス業界の景気は(現在と比べて)
107件の回答



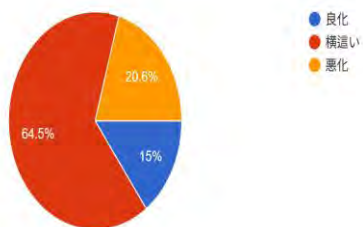
・前回調査時の見通しは、良化6.8%、横這い74.4%、悪化18.8%であり、基調には大きな変化はないが不透明感が続いている
 ・業界全体としては我慢が続くということになる
 ・業績見通しは前回良化13.7%、横這い65.0%、悪化21.4%であったこれについても大きな変化はなく、基調は横這いということになる
 ・政権交代による経済対策期待はあるものの総選挙となり、具体的な期待感には結びついていないと思われる。

問6. ステンレスの取扱商品別販売価格について...
87件の回答

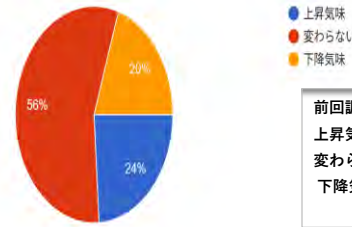


①薄板	
前回調査	
上昇気味	4.9%
変わらない	35.3%
下降気味	59.8%

②貴社(貴事業所)の業績(売上高、収益)は(現在と比べて)
107件の回答

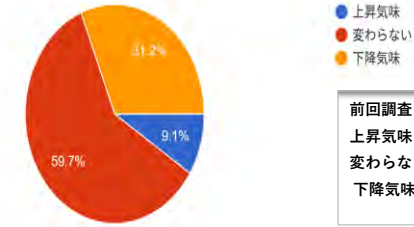


②厚板
75件の回答



②厚板	
前回調査	
上昇気味	1.2%
変わらない	45.8%
下降気味	53.0%

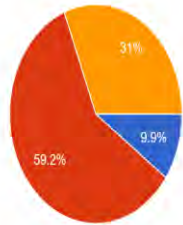
③棒鋼
77件の回答



③棒鋼	
前回調査	
上昇気味	0.0%
変わらない	47.7%
下降気味	52.3%

④ 形鋼

71 件の回答

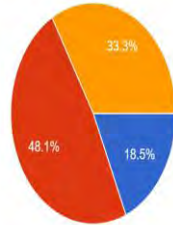


● 上昇気味
● 変わらない
● 下降気味

前回調査	
上昇気味	0.0%
変わらない	49.4%
下降気味	50.6%

⑤ パイプ

81 件の回答

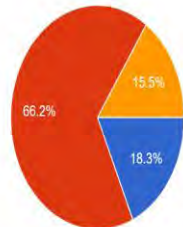


● 上昇気味
● 変わらない
● 下降気味

前回調査	
上昇気味	0.0%
変わらない	42.4%
下降気味	57.6%

⑥ 線と線材

71 件の回答

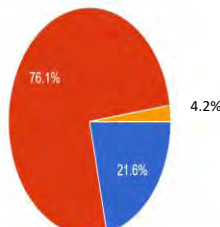


● 上昇気味
● 変わらない
● 下降気味

前回調査	
上昇気味	0.0%
変わらない	62.5%
下降気味	37.5%

⑦ 加工賃

88 件の回答

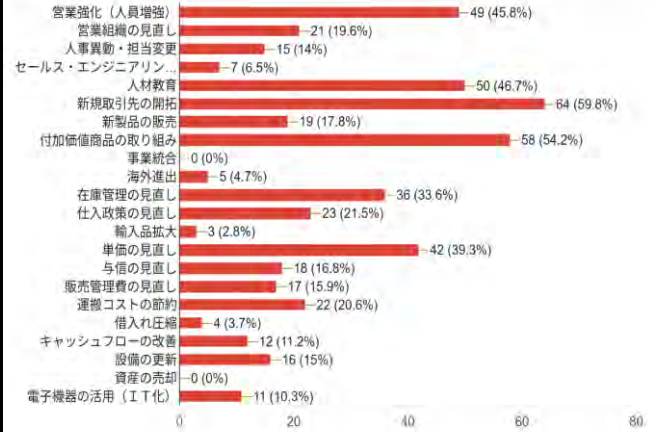


● 上昇気味
● 変わらない
● 下降気味

前回調査	
上昇気味	22.9%
変わらない	72.9%
下降気味	4.2%

- ・各品種共に価格に上昇傾向がみられる。
- ・品種によってバラツキはあるが、総じて上昇気味の数字が増えている
- ・業績見通しの改善もこれに起因することになるか
- ・市況全体としてこれを反映していくことになろう
- ・加工賃については傾向に変化なし。上昇機運は一服か？

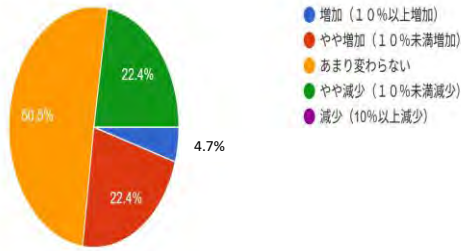
問7. 収益向上に対して、実行していること、または実行予定の項目を選んで下さい。(複数可)
107 件の回答



- 業績に対する悪化傾向が継続する中で各社の収益改善に対する取り組みの強化が望まれる (自社での取組内容と比較していただきたい)
- ・各品種別の価格動向を見ても、上昇気味であるが、取り組みとしての単価の見直しという項目が大幅に増えている
- ・営業強化のための費用増を超える売上増を確保することが困難になっており、諸経費削減についても新たな取り組みを進める意見は大きく変化はない。
- ・高単付加価値商品の扱いを増やすこと、サービスのエクストラ化といったことで“手取りを増やす”ことを目指すためにも人材教育の必要性が人員増強と同じレベルで取り組まれている。
- ・単価の見直しには、仕入れ価格上昇だけでなく、人件費、物流費などの費用を価格転嫁していくという機運の高まりを反映していると思われる
- ・2024年問題を踏まえての施策により、運搬コスト見直しについての回答も増えている

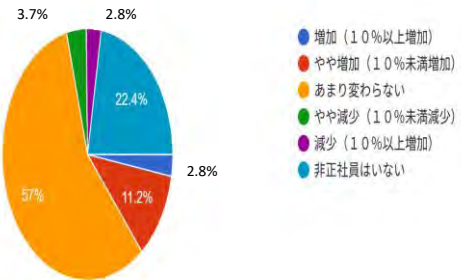
- 令和7年度の特別テーマ『人材不足と人件費』について
収益改善に対する施策で最も多いのが「営業強化(人員増強)」です。一方で少子化の進展で新卒一括採用も厳しくなっています。業界の共通課題として今年度はこのテーマでのアンケートを実施し、各社の施策のお役に立てればと考えております

問1-① 3年前と比較して従業員の増減状況は(正社員)
107件の回答



- 増加(10%以上増加)
- やや増加(10%未満増加)
- あまり変わらない
- やや減少(10%未満減少)
- 減少(10%以上減少)

② 3年前と比較して従業員の増減状況は(非正社員)
107件の回答

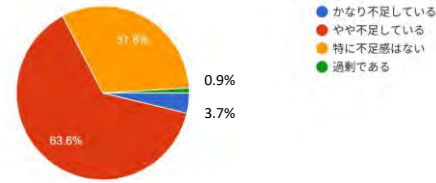


- 増加(10%以上増加)
- やや増加(10%未満増加)
- あまり変わらない
- やや減少(10%未満減少)
- 減少(10%以上増加)
- 非正社員はいない

○従業員の総数について(前回比率%→)

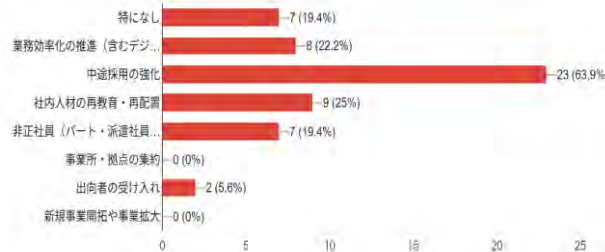
- ・正社員については、あまり変わらない(56.4→50.5) やや増加(23.1→22.4) やや減少(12.0→22.4) となっている。やや減少の回答が多かった。
- ・非正社員については、あまり変わらない(62.4→57.0) やや増加(12.0→11.2) やや減少(4.3→3.7) と前回と大きな差はなかった。
- ・マーケットの規模が縮小する中で規模拡大を求めないという結果なのか、増員したいけどままならないのかは不明であるが、人員増の傾向はみられない
- ・基本的には正社員を非正社員で置き換えるという流れもここからは伺えない
- ・非正社員はいない(15.4→22.4)の動向は注視したい
- ・次回はそもそもの非正社員比率についての質問を追加したい

問2-① 貴社における人材の充足度は
107件の回答



- かなり不足している
- やや不足している
- 特に不足感はない
- 過剰である

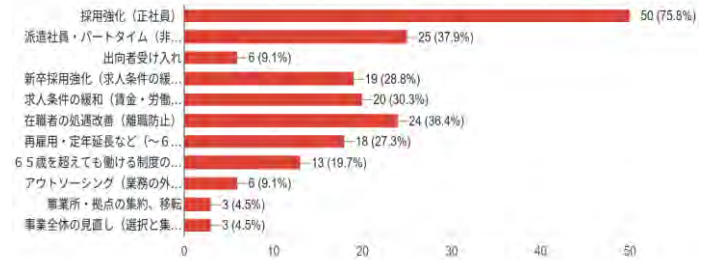
② 特に不足感はないと答えられた方はどのように対策されているのか複数可
36件の回答



○特に不足感はないという場合の対策 (対策の結果であるという前提)

- ・特になしについては、“規模拡大を求めない”会社が回答者と考えられる
- ・“採用拡大がままならない”場合においては“業務効率化の推進”や“社内人材の再教育再配属”などの合理化対策で対応されていると推測される
- ・新卒がままならないことから、中途採用を強化確保することで必要な人員を確保しているという実態も見られる。
- ・拠点の集約や既存事業から新規事業への業態転換といった対策での人員の効率化という視点での回答はなかった。

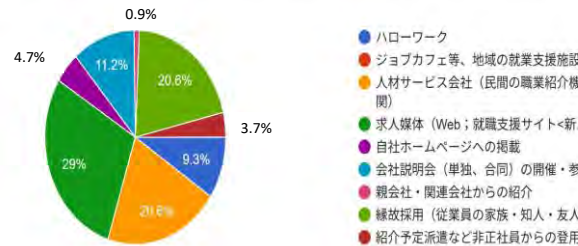
③ 不足していると答えられた方はどういった取組みを実施・検討されているか? <複数可>
66件の回答



○不足しているという場合の対策

- ・正社員の採用強化を検討、実施されている
(→それが必ずしも結果として出ていないことで上記の不足感が続く)
- ・左の質問では明確ではないが非正社員の活用が増えてきている
- ・新卒、中途採用共に採用条件の緩和がされている
- ・増員が進まない中で、在職者の退職防止に向けた処遇改善、再雇用、定年延長等、現状の人員の減少を防止することで規模の確保を図っている
- ・特に「高齢者雇用安定法」による65歳までの雇用確保による対応もみられるようになってきた

問3 貴社のこれまでの採用活動において効果が...着率)と考えられているルートはどれでしょう?
107件の回答



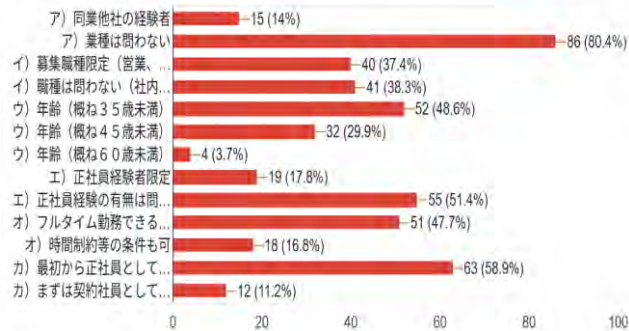
- ハローワーク
- ジョブカフェ等、地域の就業支援施設
- 人材サービス会社(民間の職業紹介機関)
- 求人媒体(Web);就職支援サイト<新..
- 自社ホームページへの掲載
- 会社説明会(単独、合同)の開催・参加
- 親会社・関連会社からの紹介
- 縁故採用(従業員の家族・知人・友人)
- 紹介予定派遣など非正社員からの登用

○効果があったと考えられる採用ルートについては

- ・求人媒体(29.0)、人材サービス会社(20.6)、縁故採用(20.6) 会社説明会(11.2)、ハローワーク(9.3)の順である。
- ・費用面では「縁故採用」は有力な手段であり、地域に根差した会社であれば定着率も高くなると思われる
- ・会社説明会や非正社員からの登用も手段としては有力である。
- ・費用面と定着率についての実績については、次回以降採用ルート別にアンケートを検討してみたい
- ・強い優位性があるほどの手段はなく、それぞれの会社の特性や地域性を踏まえた選択をしていく必要がある。

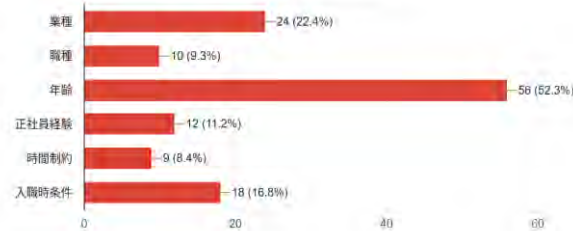
問4-① 貴社では正社員の中途採用をどのような...で選択> それぞれの項目でチェックして下さい)

107件の回答



② 上記の項目において採用条件を以前より緩和したものはありますか

107件の回答



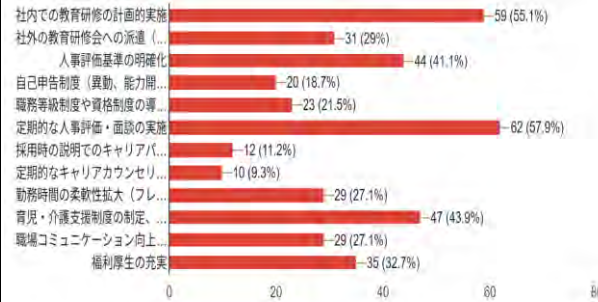
○中途採用をどのような考え方で実施しているのか (上下で選択)

- ・基本的には前業種は問わない (業界内での転職は条件ではない)
 - ・募集職種については、限定と職種は問わない (採用後教育) が半々
 - ・年齢については35歳未満が多いが、45歳未満まで拡大している (さすがに60歳未満はまだ少ない)
 - ・経歴として正社員限定よりも正社員経験の有無は問わないが多い
 - ・基本的にはフルタイムの勤務が条件であるが、コアタイム等の時間限定の採用も条件としてはある
 - ・試用期間はともかく、正社員としての採用が原則であり、契約社員等からの登用を条件ということはない
- という結果となった。

中途採用も簡単ではない中での条件緩和の項目としては「年齢」が多く、「前業種」「正社員経験」「職種」などが続く。年齢についてはおそらく従来は20代とかであったものが35歳未満まで緩和していることに加え、45歳未満までの緩和も視野に入ってきている。前回との比較では年齢の緩和の回答が多くなっている。

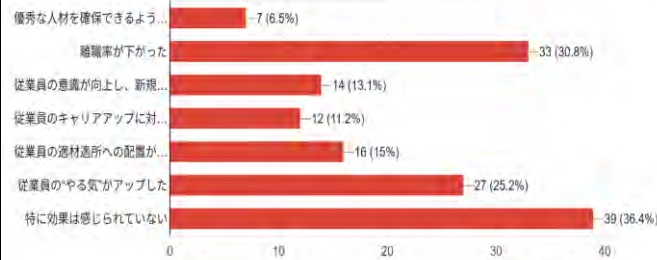
問5-① 貴社では人材の確保・定着 (離職防止) ...といった取組みを行っていますか? <複数可>

107件の回答



② 上記の取組みの結果、人材の確保・定着においてみられた効果はどれでしょうか? <複数可>

107件の回答



○人材確保・定着に向けた取り組みについて

★大きく分けて2点で「人事評価の透明化」「勤務制度の柔軟性アップ」

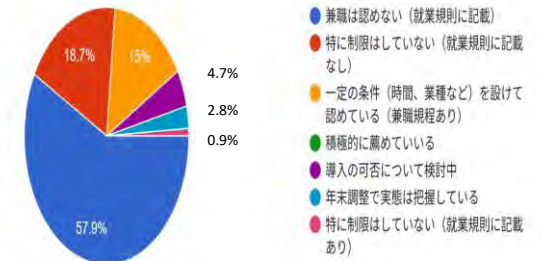
- ・キャリア形成に向けた教育機会の計画的実施 (社内外)
- ・人事評価基準の明確化と定期的なレビューの実施 (評価、昇進における曖昧さの排除を積極的に図る)
- ・上記に加え職務等級の導入や資格制度の導入で、給与体系の観える化
- ・育児・介護支援制度の拡充、利用促進
- ・勤務時間の柔軟性拡大 (フレックス制度、在宅勤務など)
- ・福利厚生の充実 (実質手取りの増加)

どれをやれば有効ということではなく、この2点についての取組みを増やすことで従業員の満足度を上げて、人材確保が可能になるとの考えが導入されている。ただ、費用対効果を問われてもそれを証明する手段は今のところないということが悩みであろう。

離職率が下がったということが効果としてあるなら、新規、中途共に採用の難度が上がる中では有効な対策となっているといえる。

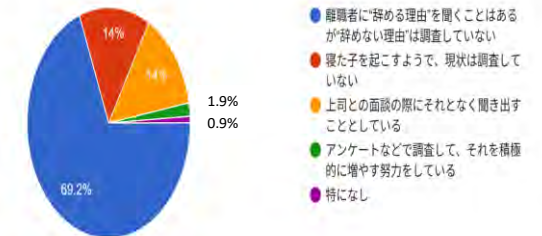
問6 従業員の副業 (兼職) についての現状

107件の回答



問7 離職者を減らすために辞めない理由について調査したことがある

107件の回答



○従業員の副業 (兼職) について

厚労省のモデル就業規則も兼業を原則許可する方向に転換している。背景には、残業時間規制による収入減を補うという本音は見えるものの「人生100年時代に向けて多様な働き方を身に着けておきたい、可能性を広げるためのチャレンジとして若いうちからやってみよう」といった要望があることである。徐々にこういった流れが出てくる中で、各社の対応が今後求められると思われる。ただ、アンケートではまだ対応されていないことが伺える。「厚労省労働契約等解説セミナー」

<https://www.youtube.com/watch?v=yNr4ueLrLAc&t=235>

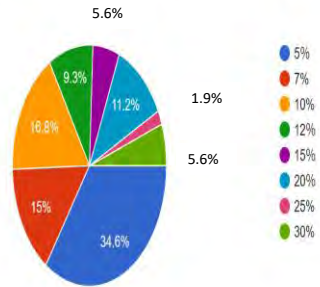
○「辞めない理由」の観えるかが必要

どの企業でも離職者に理由を尋ねて、それを改善点とするという話を聞く。一方で、「辞めない理由」を共有して、それを増やしていくといった取組みはまだ少数である。リクルートエージェントの調査では従業員とこれを共有することが離職率を下げる重要な視点であるとの提案がされており、この取組みを皆さんの会社でも推進していただけたらと考える次第である。

(離職者が退職時に辞める理由を正直に表明することは無いと思われる)

問8-① 現状での売上高に占める人件費比率（貴社の定義で凡そで結構です）

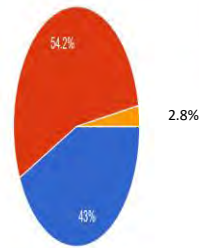
107件の回答



② 貴社の今年度はこの比率の変化についてどうなる見通しか

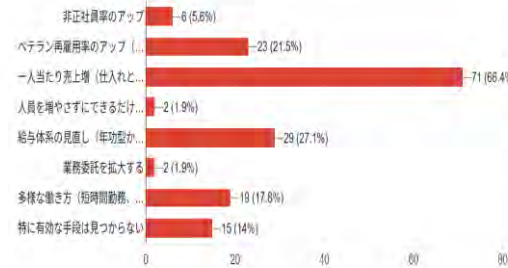
107件の回答

● 上昇する
● 横ばい
● 下降する



③ この指標のコントロールのために有効な手段は？ <複数可>

107件の回答



○人件費の売上高比率について

採用強化や定着率向上に向けた取り組みによって人件費は当然上昇する
これについての明確な指標はないが、売上高との対比を軸に意見集約した
・人件費の売上高比率については5～7%が約半分である。10%まで上げると2/3になる。中小企業庁による、直近（R5決算）の中小企業実態基本調査における業種別のデータとしては

「卸売業」5.8% 「小売業」11.5% 「製造業」7.4% 「運輸業」8.7%
となっている。各社の業態の違いがあるのでこれを参考に指標を定めていただくことも有効と考える。これをコントロールするためには売上高を安定的に増やすというのが理想的ではあるが、分配の適正化も手段としてあると思われる。