

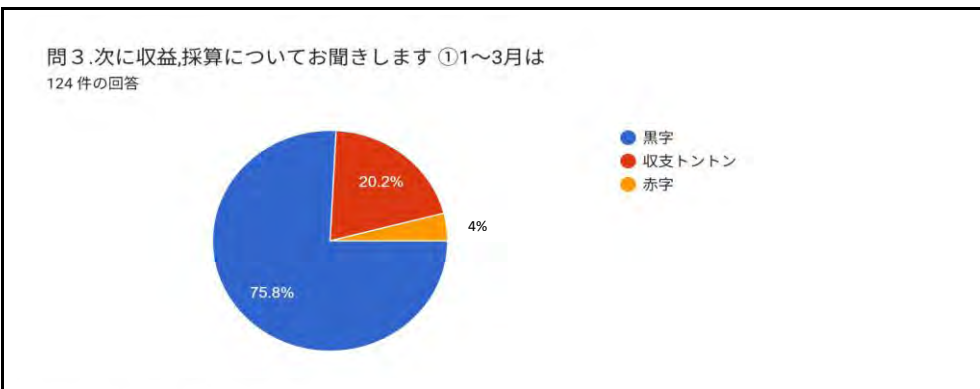
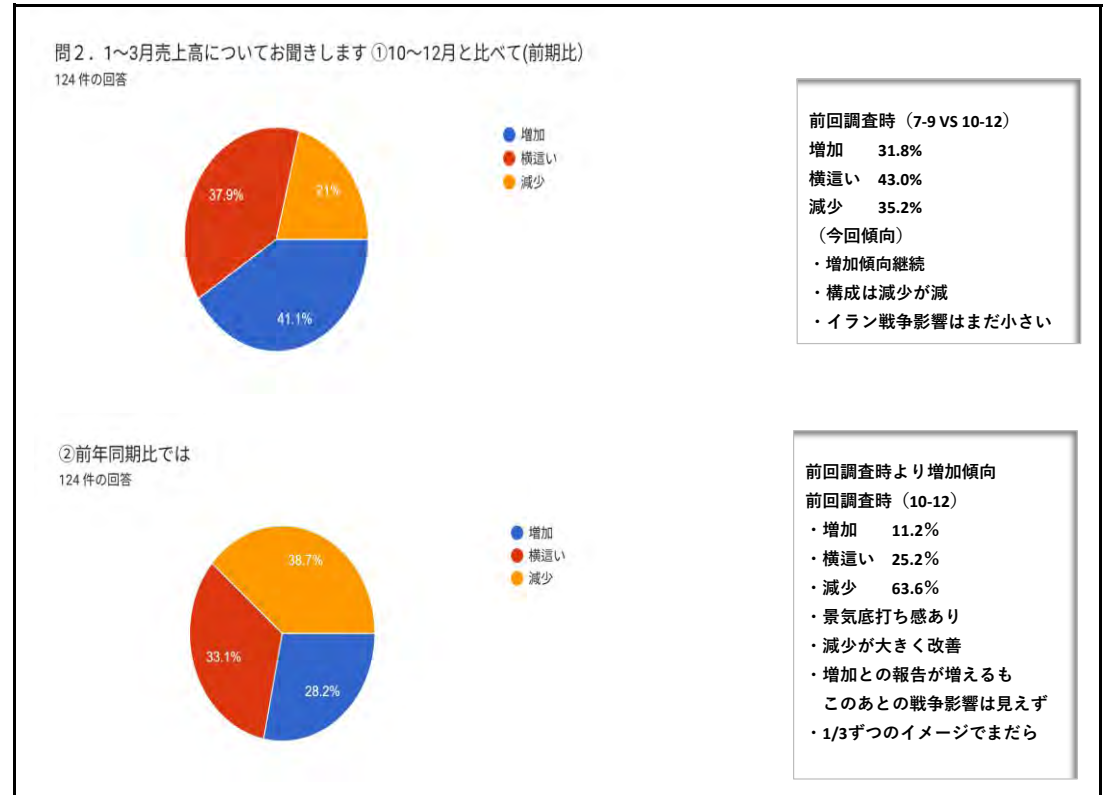
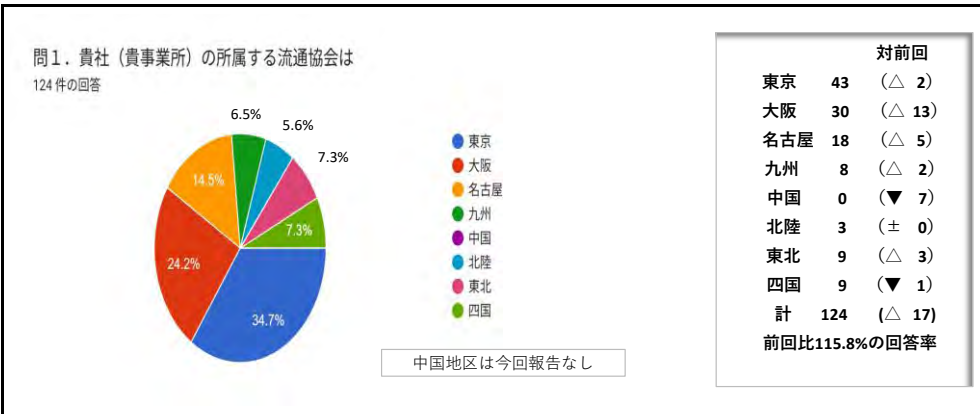
全地区経営実態アンケート調査集計結果

(調査対象期間 令和8年1月～3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4Q版）

【R8. 1- 3】

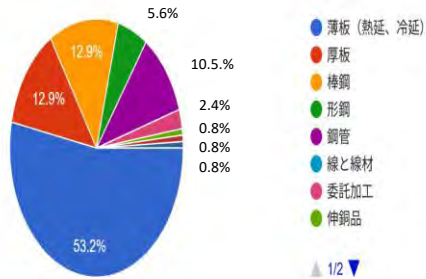


- ・四半期ベースの黒字比率は微増（72.9⇒75.8%）
- ・前期比では良化、前年同期比も良化が増、悪化が減

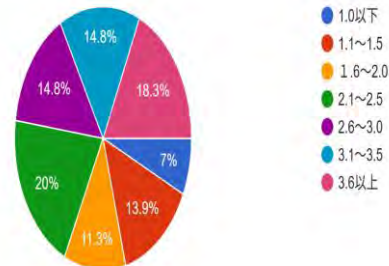
	前期比	前年同期比
良化	31.8⇒33.9%	14.0⇒29.0%
横這い	39.3⇒47.6%	29.0⇒35.5%
悪化	29.0⇒18.5%	57.0⇒35.5%

- ・前年比、前年同期比共改善（良化：増、悪化：減）
- ・前期比では悪化が減少、前年同期比でも底打ち改善の方向。赤字の回答も減少（10.3⇒4.0）
- ・売上高の回復傾向もあり、収益は合理化や価格転嫁などで、前年より改善傾向が継続している。

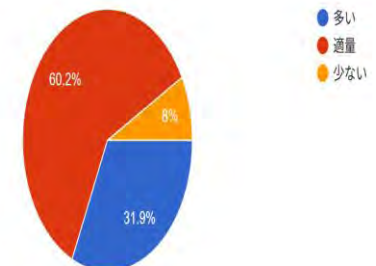
問4-①貴社の主要取扱商品は
124件の回答



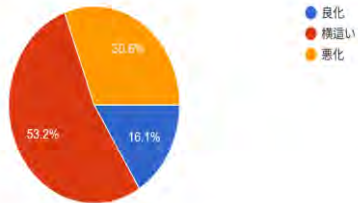
②上記の在庫量についてお聞きします。(販売上...分ですか ※在庫のない方は問5に進んでください)
115件の回答



イ) 3月末の在庫量は貴社の基準に対して
113件の回答

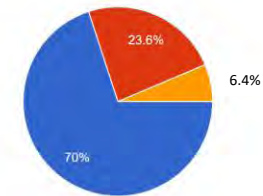


問5. これから3ヶ月先(6月末)の見通しは①ステンレス業界の景気は(現在と比べて)
124件の回答



・前回調査時の見通しは、良化6.5%、横這い76.1%、悪化23.4%であり、基調としては回復継続といえるが、イラン戦争を睨んで悪化という回答も増えているところが興味深い
・業績見通しは前回良化15%、横這い64.5%、悪化20.5%であったこれについては大きな変化はないが、微妙に悪化を懸念している
・新年度予算編成での景気対策は好感されているものの、イラン戦争による影響を読み切れないという方向での回答と考える

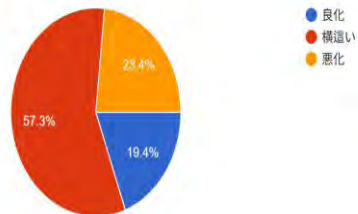
問6. ステンレスの取扱商品別販売価格について...
110件の回答



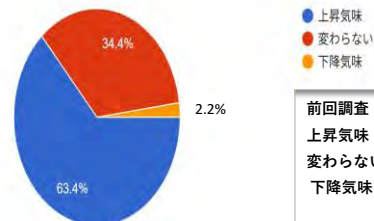
①薄板

価格動向	割合
上昇気味	26.4%
変わらない	47.1%
下降気味	26.4%

②貴社(貴事業所)の業績(売上高、収益)は(現在と比べて)
124件の回答

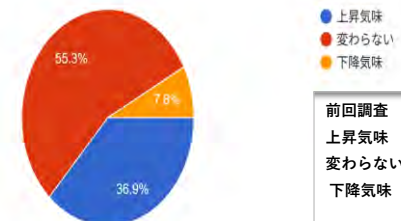


②厚板
93件の回答



価格動向	割合
上昇気味	24.0%
変わらない	56.0%
下降気味	20.0%

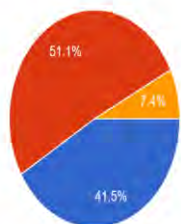
③棒鋼
103件の回答



価格動向	割合
上昇気味	9.1%
変わらない	59.7%
下降気味	31.2%

④ 形鋼

94 件の回答

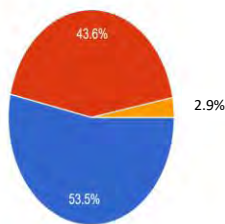


● 上昇気味
● 変わらない
● 下降気味

前回調査	
上昇気味	9.9%
変わらない	59.2%
下降気味	31.0%

⑤ パイプ

101 件の回答

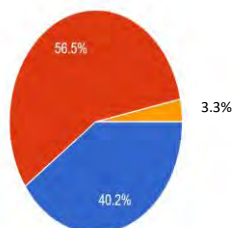


● 上昇気味
● 変わらない
● 下降気味

前回調査	
上昇気味	18.5%
変わらない	48.1%
下降気味	33.4%

⑥ 線と線材

92 件の回答

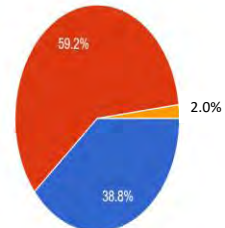


● 上昇気味
● 変わらない
● 下降気味

前回調査	
上昇気味	18.3%
変わらない	66.2%
下降気味	15.5%

⑦ 加工賃

103 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	21.6%
変わらない	76.1%
下降気味	4.2%

- ・各品種共に明らかに価格上昇局面にあると思われる
- ・下降気味という回答が極端に少ない
- ・品種に関わらず、前回とは全く違う傾向となっている
- ・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が反映されているとみる

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)
124 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)

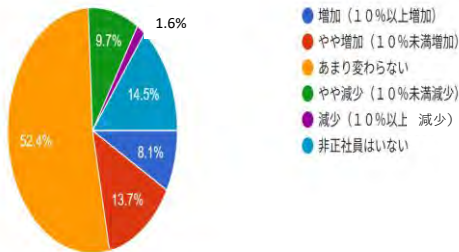
- ・各品種別の価格動向は上昇しているが、取り組みとしての単価の見直しは高レベルで横這いとなっている
- ・営業強化のための費用増を超える売上増を確保することが困難になっており、諸経費見直しが課題であるが、今回は販売管理費の見直しが増加した。
- ・高単付加価値商品の扱いを増やすこと、サービスのエクストラ化といったことで“手取りを増やす”ことを目指すためにも人材教育の必要性が人員増強と同じレベルで取り組まれている。
- ・仕入れ政策の見直しが増えているが、集約化や加工委託先の見直しも進む
- ・新製品の販売が減少しているのはメーカーからのアピールが不足しているのか、現実に新製品が減っているのかは確認が必要
- ・一般的には大きな変化は見られない

● 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)
 124件の回答



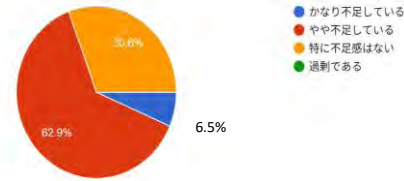
② 3年前と比較して従業員の増減状況は(非正社員)
 124件の回答



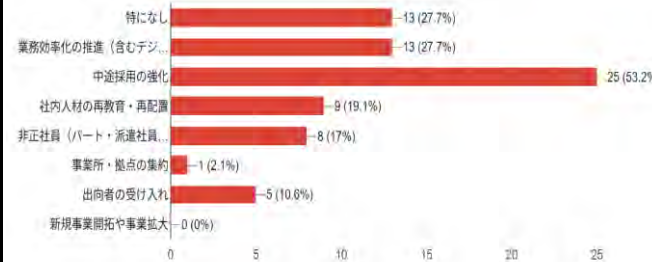
○従業員の総数について(前回比率%→)

- ・正社員については、あまり変わらない(50.5→50.8)やや増加(22.4→27.4)やや減少(22.4→12.9)となっている。やや減少の回答が減り、増加が増えた。
- ・非正社員については、あまり変わらない(57.0→52.4)やや増加(11.2→13.7)やや減少(3.7→9.7)となったが、非正社員はいない(22.4→14.5)から増加(2.8→8.1)と変化しているのが特徴的で非正社員の増加がみられる。
- ・マーケットの規模が縮小する中で売上を確保するために人材確保を図るという方向性から、正社員、非正社員共に増加傾向が見えるようになった。
- ・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
- ・今回調査でも非正社員はいない45.2%、正社員比率80%も45.2%と併せて90%以上が正社員中心の経営がなされている。一方で35%以下が8.3%あり1割弱の企業では非正社員中心に運営されているという二極化が見られた。(外国人か?)

問2-① 貴社における人材の充足度は
 124件の回答



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
 47件の回答

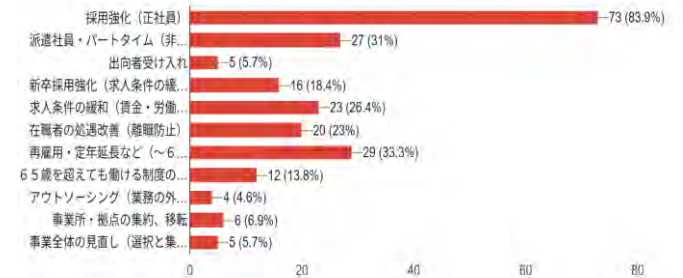


- 特に不足感はないという場合の対策 (対策の結果であるという前提)
- ・特になしについては、“規模拡大を求めない”会社が回答者と考えられる
 - ・“採用拡大がままならない”場合においては“業務効率化の推進”や“社内人材の再教育再配置”などの合理化対策で対応されていると推測される
 - ・新卒がままならないことから、中途採用を強化確保することで必要な人員を確保しているという実態がここから伺える
 - ・拠点の集約や既存事業から新規事業への業態転換といった対策での人員の効率化という視点での回答はほぼなかった。

○人材の充足度について(%)

- ・やや不足(62.9)かなり不足(6.5)で70%を占め3年間ほぼ規模を変えていない中で不足感を持っているということは、やはり“増員したいけどままならない”というのが本音であるということと考えられる。
- ・一方、3割弱(30.6)は特に不足感がないとのことであり、現状の人員での合理化や改善での成長を考えるとどうなのか? 続く質問で分析していく

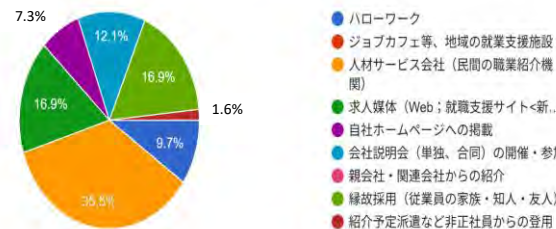
③ 不足していると答えられた方はどういった取組みを実施・検討されているか?複数可
 87件の回答



○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?
 124件の回答

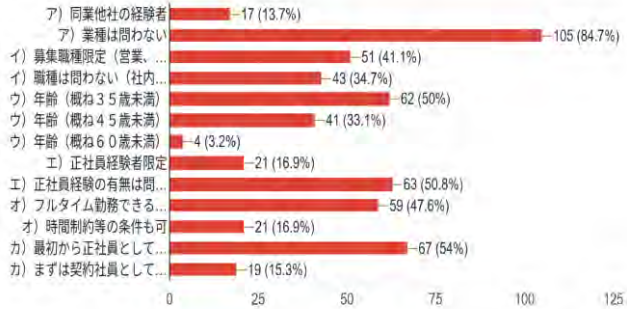


○効果があったと考えられる採用ルートについては(%)

- ・人材サービス会社(35.5)、求人媒体(16.9)、縁故採用(16.9)会社説明会(12.1)、ハローワーク(9.3)の順である。
- ・費用面でいえば“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
- ・会社説明会や自社HPを通じての採用も有力な手段である
- ・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
- ・人材サービス会社経由以外には、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。

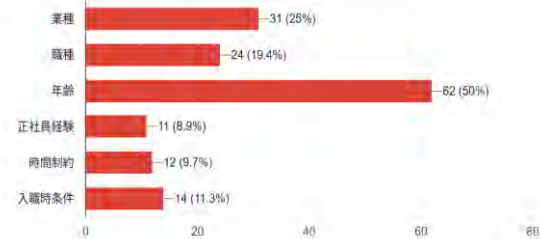
問4-① 貴社では正社員の中途採用をどのような...で選択> それぞれの項目でチェックして下さい

124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

124件の回答



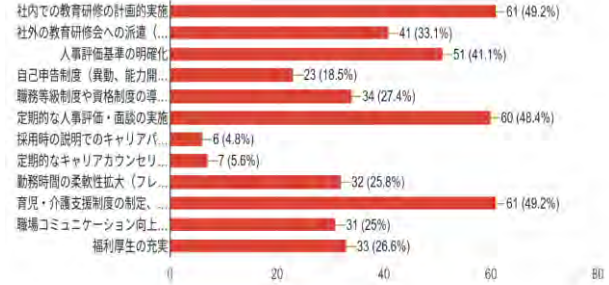
○中途採用をどのような考え方で実施しているのか(上下で選択)

- ・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」「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。今回は「職種」の回答が増えている。

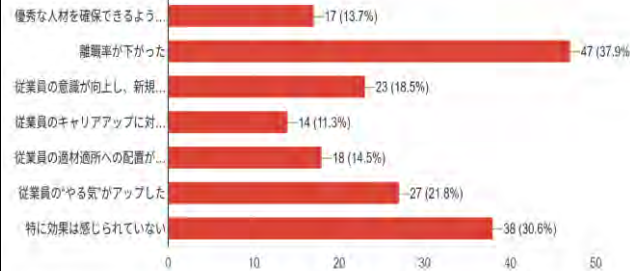
問5-① 貴社では人材の確保・定着(離職防止)...といった取組みを行っていますか? <複数可>

124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>

124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」

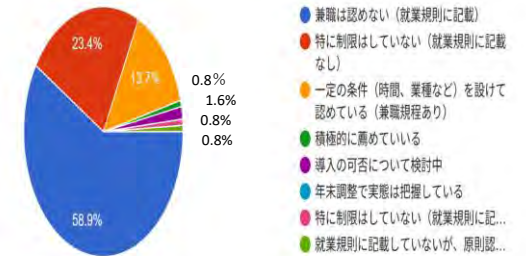
- ・キャリア形成に向けた教育機会の計画的実施(社内外)
- ・人事評価基準の明確化と定期的なレビューの実施(評価、昇進における曖昧さの排除を積極的に図る)
- ・上記に加え職務等級の導入や資格制度の導入で、給与体系の観える化
- ・育児・介護支援制度の拡充、利用促進
- ・勤務時間の柔軟性拡大(フレックス制度、在宅勤務など)
- ・福利厚生の充実(実質手取りの増加)

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。今回は効果が特に感じられていないの回答が減っていることは好ましい。

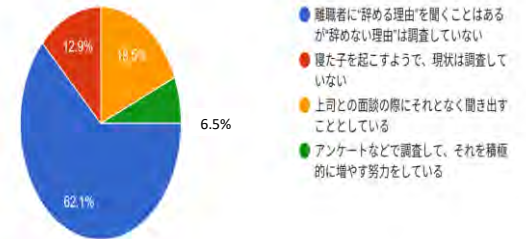
問6 従業員の副業(兼職)についての現況

124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

124件の回答



○従業員の副業(兼職)について

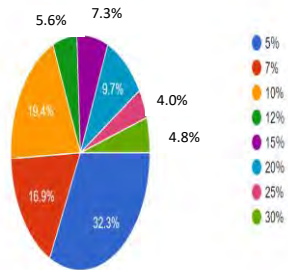
厚労省のモデル就業規則も兼業を原則許可する方向に転換している。背景には、残業時間規制による収入減を補うという本音は見えるものの「人生100年時代に向けて多様な働き方を身に着けておきたい、可能性を広げるためのチャレンジとして若いうちからやってみよう」といった要望があることである。徐々にこういった流れが出てくる中で、各社の対応が今後求められると思われる。ただ、アンケートではまだ対応されていないことが伺える。「厚労省労働契約等解説セミナー」
<https://www.youtube.com/watch?v=yNr4ueLrLAc&t=235>

○「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り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、この取り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。前回に比較して調査、活用項目が増えていることは望ましいと考える。(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)

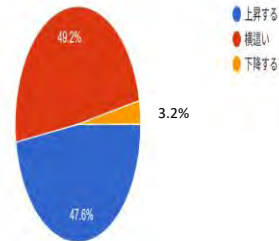
問8-① 現状での売上高に占める人件費比率（貴社の定義で凡そで結構です）

124件の回答



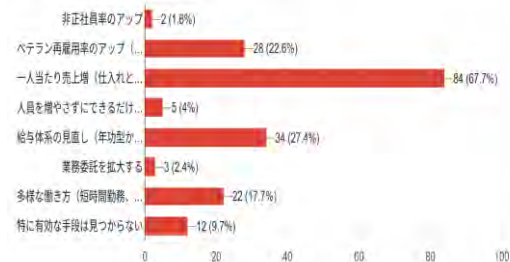
② 貴社の今年度はこの比率の変化についてどうなる見通しか

124件の回答



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>

124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。