

調査対象500社超!

よろすかHOT景気!

2025年
7~9月期

地域内で調査対象企業500社超の景気動向調査を実施しています。

業種別の動向を集計してお知らせしています。地域内企業の生の声を反映した、実感に基づく「景況感」を、会員企業の経営判断の参考としてお役立ていただければ幸いです。

緩やかながら景況感の回復が続く！

～依然として物価・人件費の高騰止まらず業績への悪影響を心配～

調査概要

【対象期間】2025年7月～9月期

【調査時期】2025年10月6日(月)～10月17日(金)

【調査方法】窓口対面調査・巡回調査・FAX調査・メールによる調査

【調査協力】久里浜商店会(協)、衣笠商店街(振)、衣笠仲通り商店街(協)、ヨコスカダウンタウンクラブ、(一社)横須賀建設業協会、横須賀工業振興(協)

【回答企業】510社

【内訳】建設業83件(16.3%)、製造業97件(19.0%)、卸売・物流業24件(4.7%)、小売業91件(17.9%)、飲食業69件(13.5%)、サービス業118件(23.1%)、不動産業28件(5.5%) 合計510件(100%)

※当調査は、当所管内の中小企業の景気動向を把握するため四半期毎に実施いたします。

2025年(7～9月期)【業況感】

今期(7月～9月)の業況感

今期の全業種の業況感は、前期(4月～6月)と比較して、「不变」との回答が42.2% (前期44.9%、2.7ポイント減少) と最も多く、「良い」4.5%「やや良い」20.2%との合算回答が24.7% (前期23.0%) と1.7ポイントの小幅に増加した。「悪い」8.4%「やや悪い」24.7%との合算回答も33.1% (前期32.2%) と0.9ポイントの小幅に増加したことから、業況感に大きな変化はなく、緩やかな回復が続いているが、「好調」と「低調」の二極化が進む傾向にある。

経営課題に目を向けると、卸売・物流業を除く全ての業種で「人件費増加」が経営課題の3位以内に挙げられていることに加え、サービス業を除く全ての業種で「仕入単価上昇」が経営課題の3位以内に挙げられているように、物価高騰の影響が業況の見通しを悪化させる原因となっている。

また、不動産業を除く全ての業種で「人手不足」が経営課題の3位以内に挙げられており、依然として人材確保が難しい状況がみられる。

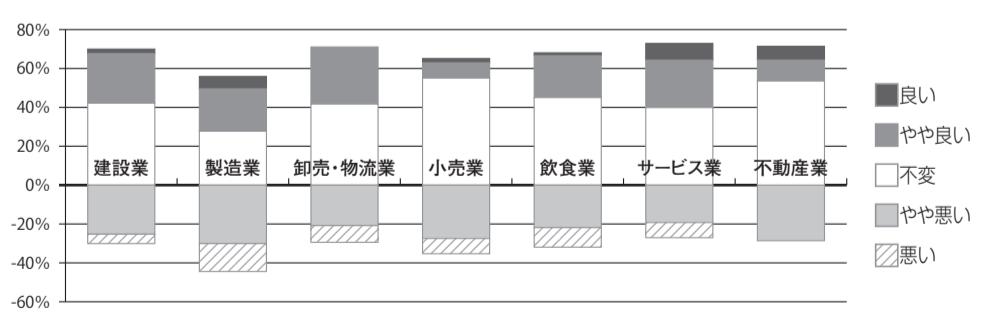
業種別に見ると、最も良い業種はサービス業であり「良い」8.5%、「やや良い」24.6%の合算回答が33.1%、と好調となった一方、製造業は「悪い」14.4%、「やや悪い」29.9%の合算回答が44.3%、と前期に続いている最も悪い結果となった。

(業況感全体概況)

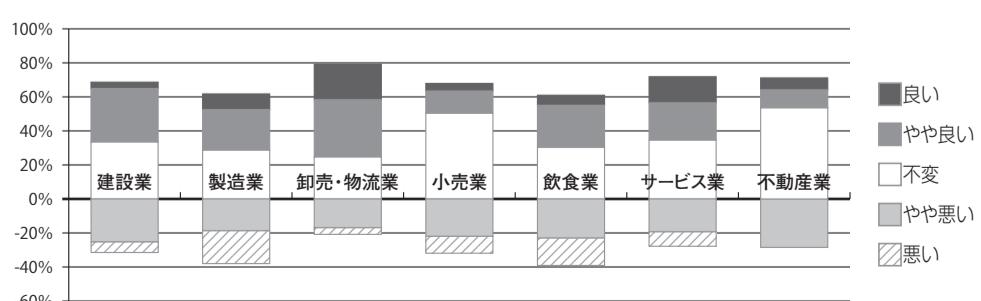
いずれも回答割合(%)

直近4期との比較	良い	やや良い	不变	やや悪い	悪い
2024 7～9月期	1.4	13.9	47.2	30.7	6.8
2024 10～12月期	2.2	14.2	40.3	36.7	6.6
2025 1～3月期	2.0	10.6	48.9	29.3	9.2
2025 4～6月期	4.9	18.1	44.9	23.9	8.3
2025 7～9月期	4.5	20.2	42.2	24.7	8.4

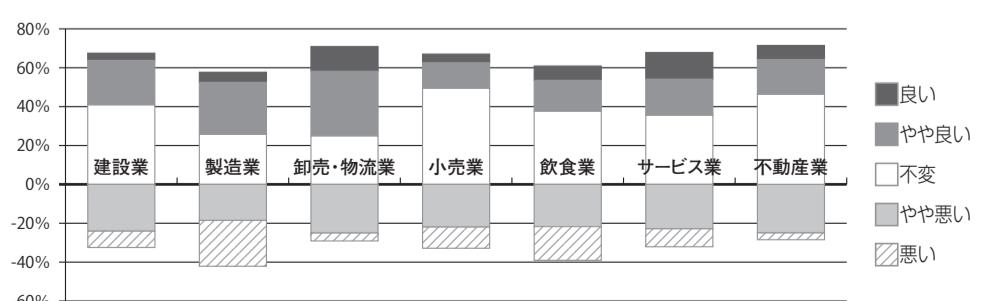
2025年(7～9月期)【業況感】



2025年(7～9月期)【売上高】



2025年(7～9月期)【営業利益】

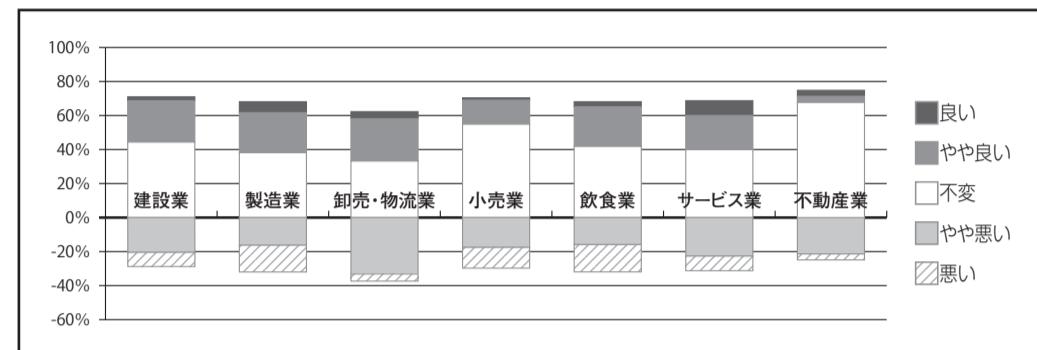


(直面している経営課題) 経営上の問題点TOP3

業種	1位	2位	3位
建設業	人手不足 25.0%	人件費増加 18.2%	仕入単価上昇 16.4%
製造業	仕入単価上昇・人手不足 14.3%	需要の停滞・人件費増加 12.1%	設備老朽化 11.5%
卸売・物流業	人件費以外の経費増加 18.0%	仕入単価上昇 16.4%	人手不足 13.1%
小売業	仕入単価上昇 18.8%	人件費増加 16.5%	人手不足 10.7%
飲食業	仕入単価上昇 24.2%	人件費増加 17.9%	人手不足 14.7%
サービス業	人件費増加 16.7%	人手不足 12.1%	需要の停滞 9.9%
不動産業	人件費以外の経費増加 15.6%	人件費増加 14.1%	仕入単価上昇・設備老朽化 12.5%

次期(2025年10~12月期)見通し

今期の業況感の「良い」4.5%「やや良い」20.2%の合算回答24.7%と比較すると、次期は「良い」4.5%「やや良い」20.2%の合算回答24.7%と変わらない結果となった。また、今期「悪い」8.4%「やや悪い」24.7%の合算回答は33.1%に対し、次期「悪い」11.0%「やや悪い」19.8%との合算回答は30.8%と2.3ポイント減少しており、業況の見通しは少しではあるが改善している。物価高が続いていることや米国関税政策がマイナス要素として不透明感が残るもの、景気は緩やかに回復傾向が続いていると考えられる。



価格転嫁への取組状況について

- 価格上昇分の80%~100%の価格転嫁ができる 63社
- 価格上昇分の51%~79%の価格転嫁ができる 86社
- 価格上昇分の21%~50%の価格転嫁ができる 68社
- 価格上昇分の1%~20%の価格転嫁ができる 80社
- 価格転嫁の交渉中である 65社
- 価格転嫁交渉をしたが失敗した 3社
- 価格転嫁交渉を行っていない 103社

価格転嫁交渉で障害となっている点・困っている点・工夫している点

- 直上の会社は、ある程度価格を上げてくれましたが元請会社がまったく上げないようです（建設業）
- 主材料、労務費に関しては価格転嫁できているがエネルギー費に関しては価格転嫁ができない（製造業）
- 交渉して、以前仕事（発注）を止められた為、交渉はしない事にしている（製造業）
- 月額で概ね運送料が100万円を越える大手のお客様は経営体力も有り、交渉を経て転嫁が出来ているが、100万円未満の小口のお客様への転嫁は現実的に難しい状況にある（卸売・物流業）
- 小売なので高ければ売れない、値引き要求が多い（小売業）
- 地元の新鮮な魚や野菜を使うなど品質を維持しつつ、価値を感じていただけるよう説明や発信を工夫しています（飲食業）
- 競合他社との兼ね合いで値上げがしにくい（サービス業）
- お客様には価格改定の数ヶ月前からお伝えし理解を促している（サービス業）
- 値上げしても需要あり（不動産業）
- 新築テナントビルを計画しているが、周辺家賃相場を鑑みるに高騰した建築費を家賃に転嫁できず計画が滞っている（不動産業）

調査に協力していただいた事業者の皆さまからの声

採用について工夫している点や苦労している点についてのコメントです。

建設業



- ハローワークを利用しているが反応はない、聞いてはいたが横須賀市の若い世代では建設業を求める人がそもそもいない、ハローワークが主催している採用促進施策の参加を検討している。
- 副業が可能な方をアルバイトとして採用している。
- 猛暑の中、働く人材を確保するには高額を支払わないと人は来ない。
- 外国人実習生や特定技能を持った外国人の方々の採用を行っています。
- ここ近年は、大型の採用イベントではなく、学生に寄り添った個別の採用活動を実施。その結果、今年の新入社員は、社員の約1割にあたる20名以上を採用できました。ただし、今後とも流動的でありますので、適時適切かつ柔軟に採用活動を継続したいと思います。
- セミナーや合同面接会等に積極的に参加している。

卸売・物流業



- 運送業としては決まりを守った安全運転が第一なので、採用を希望する人物を熟知している在籍社員の紹介を経て、採用面談を行った後に採用している。
- 募集の職種に対して偏りがあり、営業や作業に従事する募集に応募がない。
- 従業員を増やしたいが、消費税・社会保険等の負担増をカバーできないのでない。従業員の代わりにAIを利用している。

飲食業



- 交通費全額支給や会食によるミーティングを行い提案や不満などを聞いてコミュニケーション強化をしている。
- 経験のあるスタッフの採用が難しい点に苦労しています。
- 地域のつながりやSNSを通じてお店の雰囲気や働く魅力を発信し、共感してくれる人材との出会いを増やすよう工夫しています。
- スタッフ紹介制度の導入。
- お取引様より飲食業に特化した採用コンサルティング会社をご紹介いただき、より適切な求人媒体を紹介していただけた結果、安価なところでの応募が複数あり、採用にもつなげることができている。
- 従業員の高齢化が日々進んでおり、高齢者の雇用を継続しつつもリスクヘッジ（入れ替え人員の確保）も行っていかなければいけないという点が課題。

製造業



- ここ数年は、有料の求人サイトに登録して募集しているが、広告費が高額であり、一方応募は少なくて非常に困っている。
- 現状は、外国人労働者（特定技能1~2号・技能実習生）で対処しているが、日本人で無いと取得できない資格等もあり、日本人の若い労働者が必要な現実があります。
- 専門技術職の採用が難しく、特に機械設計や電気制御の経験者が不足しています。
- SNSの活用とハローワークへの連携呼びかけ。
- 業務内容を明記して適性がある人に来てもらうよう募集内容を工夫した。
- 派遣社員からの正社員登用がメインになっているが、派遣会社への紹介手数料が負担となっている。
- 高齢社員への技術継承の奨励。

小売業



- 最低賃金を上げすぎ！
- 人手は不足しているが、人件費が上がりすぎてこまる。
- 定着しない、せっかく採用してもすぐに辞めてしまう。
- 以前はダブルワーク禁止していたが、今は仕方ないと思っている。
- インディードなどで中途採用の募集をかけ続けているが、人が来ない。
- 売れる営業マンが定年退職してしまい、営業力のある従業員がいない。
- 海外の技能実習生の採用、リファラル採用を活用している。
- お得意様が多く、また、専門知識も必要な接客なので育てるまでに時間がかかる。

サービス業



- 給与が上げられない中、質の高い人材を確保するのが難しく、対応を経営者の益を削らざるを得ないのが悩みどころ。
- 工夫している点は、インターンシップなどで実際に働く職員との接点を増やしていること。
- 苦労している点は、具体的な自社の魅力の表現方法です。
- 紹介を重視しています。求人募集をする予定は現時点ではありません。
- 紹介以外の方は、個別に面会して意向を伺い現状を伝え、最終的にご希望頂けるかを確認するようにしています。
- AIの活用をしているので、人手不足はカバーリングできている。
- 専門求人媒体への依頼、自社HPの強化。
- 業務委託化によるコスト軽減。