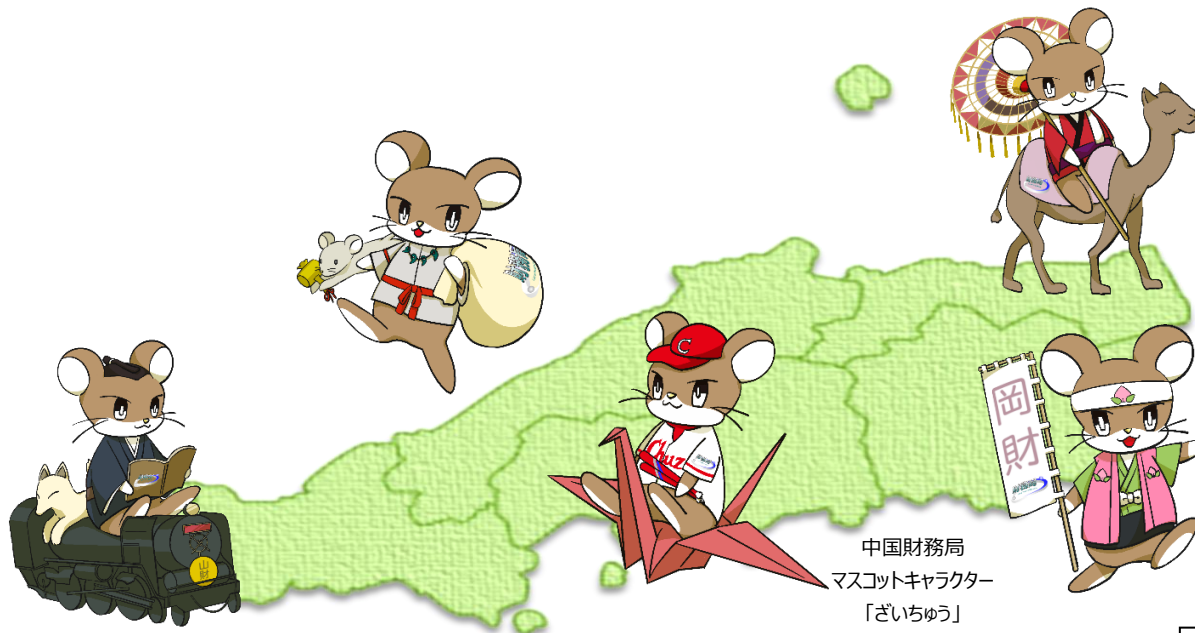


## 全国財務局長会議資料


1. 最近の中国財務局管内の経済情勢
2. 地域企業の人材戦略











令和8年4月22日  
中国財務局

【お問い合わせ先】  
財務省中国財務局経済調査課  
電話 (082)221-9221

# 1. 最近の中国財務局管内の経済情勢

	前回（8年1月判断）	今回（8年4月判断）	前回比較	総括判断の要点
<b>総括判断</b>	一部に弱さがみられるものの、緩やかに回復しつつある	一部に弱さがみられるものの、緩やかに回復しつつある		個人消費は、物価上昇の影響がみられるなか、一部に弱さがみられるものの、緩やかに回復しつつある。 生産活動は、化学などが減少しているものの、輸送機械が増加しており、緩やかに持ち直しつつある。 雇用情勢は、人手不足を背景に企業の採用意欲が高い状況にあるなか、緩やかに改善しつつある。

〔先行き〕 先行きについては、雇用・所得環境が改善する下で、各種政策の効果もあって、緩やかに回復していくことが期待されるものの、中東情勢や金融資本市場の変動等の影響を注視する必要がある。

	前回（8年1月判断）	今回（8年4月判断）	前回比較
<b>個人消費</b>	一部に弱さがみられるものの、緩やかに回復しつつある	一部に弱さがみられるものの、緩やかに回復しつつある	
<b>生産活動</b>	緩やかに持ち直しつつある	緩やかに持ち直しつつある	
<b>雇用情勢</b>	緩やかに改善しつつある	緩やかに改善しつつある	
<b>設備投資</b>	7年度は前年度を上回る見込み	7年度は前年度を上回る見込み	
<b>企業収益</b>	7年度は減益見込み 製造業は、情報通信機械、電気機械などで減益となるものの、生産用機械、その他製造などで増益となり、非製造業は、小売などで減益となるものの、学術研究・専門・技術サービス、運輸・郵便などで増益となることから、全体では増益見込みとなっている。	7年度は増益見込み	
<b>企業の景況感</b>	「上昇」超に転じている 製造業は、食料品、電気機械などが悪化し、非製造業は、宿泊・飲食サービス、運輸・郵便などが悪化していることから、「下降」超に転じている。	「下降」超に転じている	
<b>住宅建設</b>	前年を下回る 新設住宅着工戸数でみると、貸家、持家が減少しているものの、分譲住宅、給与住宅が増加していることから、前年を上回っている。	前年を上回る	
<b>輸出</b>	前年を上回る 輸出（円ベース）は、自動車などが増加しているものの、船舶、一般機械などが減少していることから、前年を下回っている。地域別では、西欧などで増加しているものの、中南米などで減少している。	前年を下回る	

※8年4月判断は、前回8年1月判断以降、足下の状況までを含めた期間で判断している。

## 2. 地域企業の人材戦略

### ■ 調査実施要領

#### 1. 調査の概要

地域企業における人手不足の実態や人材獲得・育成の取組状況を把握するため、中国財務局管内の企業に調査（ヒアリング）を行ったもの。

(1) 調査期間：2026年3月上旬～2026年4月上旬

(2) 調査対象：中国財務局が管内経済情勢報告を取りまとめる際に従来から継続的にヒアリングを実施している企業等。

計101社（内訳：大企業44社、中堅企業28社、中小企業29社）

※大企業：資本金10億円以上、中堅企業：資本金1億円以上10億円未満、中小企業：資本金1億円未満

(3) 調査方法：中国財務局管内の企業に調査（ヒアリング）を実施し、回答を分類。

(4) 調査内容：質問項目において、地域企業における人手不足に関する現状等を調査。

#### 2. 注意事項

あくまで中国財務局がヒアリングを行った企業についての調査結果であるため、中国地方の地域企業における人手不足に関する現状等を網羅した調査結果ではない。

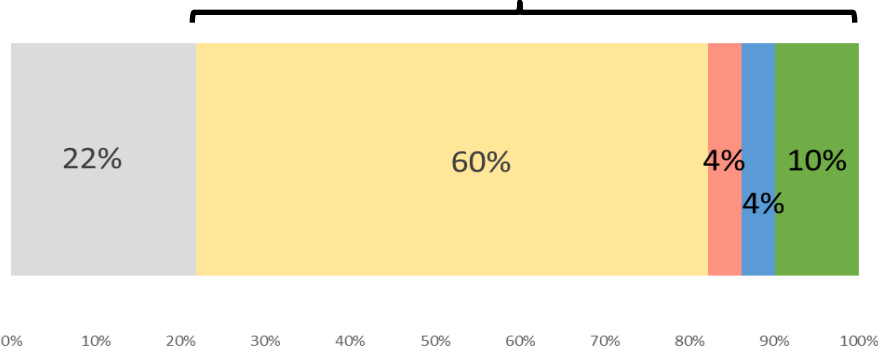
結果数値（%）は小数点第1位以下を四捨五入しているため、合計が100%にならない場合がある。

# 人手不足感の現状

- 現状の人手不足感を尋ねたところ、全規模・全産業では「人手不足感はない」とした企業は約2割、「人手不足感があり、求人を出しているが、人手を確保できていない」は6割、「求人を出したいが、人件費等が負担であり出せない」は1割未満だった。
- 「求人を出しているが、人手を確保できていない」の割合は、業種別では製造業より非製造業の方が高く、規模別では中小企業において相対的に高かった。

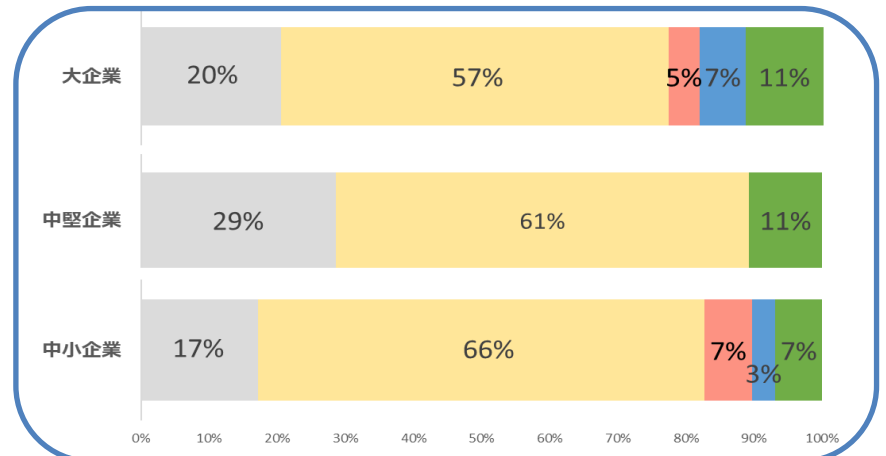
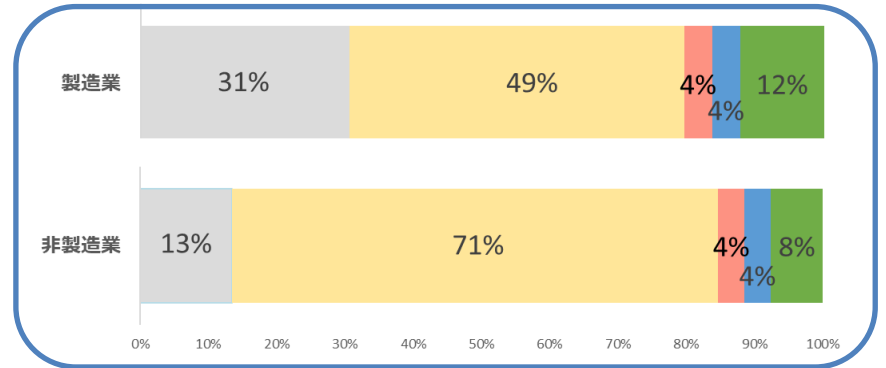
人手不足感の現状・実態  
(一つだけ回答)

人手不足感あり (78%)



- (1) 人手不足感はない (「人手過剰」を含む)
- (2) 人手不足感があり、求人を出しているが、人手を確保できていない。
- (3) 人手不足感があり、求人を出したいが、人件費等が負担であり出せない。
- (4) 人手不足感はあるが、求人を出すほどの状況ではない。
- (5) 人手不足感はあるが、上記(2)~(4)に該当しない。

※ 人手不足に関する現状として最も当てはまるものについて回答を求めたもの。



- 開発などの専門職は応募が少なく、地方立地による人材母数の不足や都市部への人材流出の影響もあり、人材の確保が困難。【情報通信機械・大】
- 給与面では他社に劣らないが、3交代勤務や埃、夏の暑さといった労働環境が敬遠される。【鉄鋼・大】
- 職人不足のほか、工事現場に必要な「土木施工管理技士」が特に不足。資格取得者をハローワークで採用することは困難。【建設・中小】
- 和食の調理師が不足。専門学校卒業者は西洋料理やパティシエの希望者が多く、求人への応募はほとんど無い。【宿泊・中小】
- 新卒採用は大手に優秀な人材が流れ、計画どおり採用できていない。【卸売・中小】
- 給与面や福利厚生面により当社が選ばれており、計画どおりの採用で不足感はない。【化学・大】

# 最も不足している人材の職種、人材不足への対応策

- 最も不足している人材の職種をみると、全規模・全産業では、約8割が「現場職」を挙げ、約2割の先が「専門技術職」を挙げている。「現場職」の割合は、業種別では非製造業、規模別では中小企業ほど高い。
- 人材不足への対応策をみると、現在注力している取組として、「人材獲得策の強化」、「既存従業員の配置転換、残業等での対応」を挙げる先が多かった。今後注力していく取組として、「既存従業員の配置転換、残業等での対応」を挙げる先が減少する一方、「AI活用」、「自動化・省人化投資」を挙げる先が増えている。

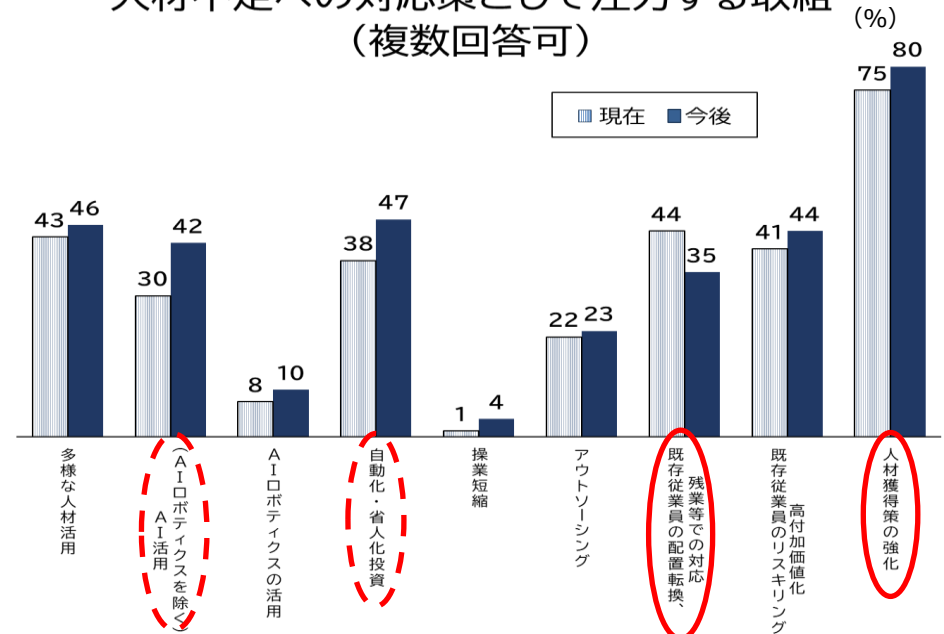
最も不足している人材の職種  
(一つだけ回答)

	全規模・全産業					
	製造業	非製造業	大企業	中堅企業	中小企業	
(1) 現場職	76%	62%	87%	74%	75%	79%
(2) ホワイトカラー	0%	0%	0%	0%	0%	0%
(3) 専門技術職	23%	35%	13%	23%	25%	21%
(4) デジタル・IT・AI人材	1%	3%	0%	3%	0%	0%
(5) 上記職種に不足感はない	0%	0%	0%	0%	0%	0%

※現状人手不足感があると回答した企業に対して、現状、最も不足している人材の職種について尋ねたもの。  
 ※「現場職」は、製造、物流、営業現場、店舗、サービス提供現場等に携わる職種。  
 ※「ホワイトカラー」は、総務、人事、経理、営業事務等に従事する職種。  
 ※「専門技術職」は、機械、医療、研究開発、専門士業等に携わる職種。

- 中国向け半導体製造装置の需要増加に伴う受注の増加により製造現場の人員に不足が生じている。【はん用機械・中小】
- 複雑化する顧客対応で営業職は離職が多く、過酷な作業環境から整備士も不足し、社員の負担が増している。【小売・中小】
- 電気回路設計、ソフト設計等専門職への応募が少なく、目標としている設計能力向上を実現できていない。【情報通信機械・中堅】
- 計画・設計・管理の技能職部門が不足しており、経験豊富な中間層への負荷が大きくなっている。【造船・中堅】

人材不足への対応策として注力する取組  
(複数回答可)



※現状「現場職」「ホワイトカラー」「専門技術職」「デジタル・IT・AI人材」のいずれかが不足していると回答した企業に対して、その人材が不足していることへの対応策として「現状注力して取り組んでいること」と「現状行っていないが今後注力していく取組」を尋ねたもの。

- バス運転手の不足は時間外勤務で対応しており、健康管理面への影響にも十分留意しながら安全運行に努めている。【陸運・大】
- スカウト型の媒体利用や採用HPのリニューアル、社員紹介による採用制度など獲得チャネルを増強。【不動産・中堅】
- 設計業務・製造工程の一部自動化、業務の効率化(ワークフロー自動化・RPA等)に今後も注力。【情報通信機械・中堅】
- 省人化のため畜産加工・惣菜製造を集約。今後はAIによる自動発注・伝票廃止を進める。【小売・中小】

# 2. 地域企業の人材戦略（事例紹介①）

## 事業横断での技術交流やキャリア形成サポートなどの人材戦略



### 株式会社 モルテン

(設立) 1958年11月  
(本社) 広島市西区  
(資本金) 3億1,614万円  
(従業員) 3,100名 (海外を含むグループ全体)  
(売上高) 699億円 (連結)

#### 【事業内容】

- 内部の空気圧を調整する「中空体技術」とゴムと樹脂などの高分子素材を扱う「高分子化学」の2つのコア技術を活用して、4つの事業(①スポーツ用品、②自動車部品、③医療・福祉機器、④マリノ・産業用品)を展開
- それぞれの事業が独自にそれぞれの業界でハードウェアのモノづくりを行い、強みを持つ



### 1. 当社の事業の特徴

- グローバルニッチな市場に勝機
- ホールディングス化はせず、4つの事業が垣根を越えて社内の経営資源(人、モノ、カネ、技術、情報)を共有化することで、事業間のシナジーを生み出し、新たな価値を創出

### 2. 人材獲得の現状

- 将来的な人口減少を見据え、以前より採用の取組を強化し、新卒、中途採用による人材確保は図られている
- 将来的な人手不足への対応と生産性向上には、AIやロボティクスの導入・活用が必要なため、専門人材確保が課題

### 3. 人材戦略の取組

#### 開発拠点“molten[the Box]”を通じた事業横断での技術交流

- 2022年11月、広島市内に分散していた4つの事業の開発機能を1カ所に集約したmolten[the Box]を開設し、各事業のエンジニアが集結
- フリーアドレス制導入やコミュニティを生む空間(カフェ、焚火台など)設計により、事業や役職を越えたエンジニアの交流が活発化。また、正面階段の段差を左右であえて変えるなど、意図的に違和感を生む仕掛けを設け、エンジニアの創造性を刺激。この結果、新しいアイデアの創出に繋がる
- 思いついたアイデアはすぐに[the Box]内で試作品が作られ、各事業の開発研究施設において検証、改善までを速やかに繰り返すことが可能。[the Box]内で、試作品から商品化までを完結することができ、開発の効率化と迅速化を実現

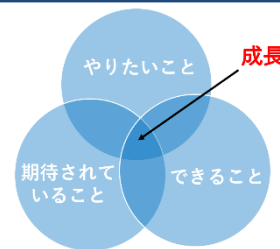


左右段差の異なる正面階段

- エンジニアが新しいモノづくりに挑戦できる環境のもと、他事業からの助言等、事業の垣根を越えた技術交流が生まれ、エンジニアの育成に寄与

#### 若手社員のキャリア形成サポート

- 社員が「やりたいこと」「できること」「期待されていること」の3つの視点で、10年後のなりたい姿を描き、個人の成長を会社の成長に繋げるためのキャリア形成支援の「マイキャリアデザイン制度」を導入



- 上司との対話や定期的な成長の振り返り、スキルの棚卸しにより、自分への期待(期待されていること)と自分の強み(できること)が繋ぎ合わせられ、やりたい仕事(やりたいこと)に前向きに取り組めることとなり、自身の成長の実現可能性を高めていく

#### ロボット工学を事業に取り入れた新たな成長戦略

- ロボットは単なる自動化の手段ではなく、人口減少が進む時代に欠かせない基盤と考え、2025年、ロボット導入を前提とした新工場を建設。また、全社的にロボット工学教育プログラムを実施し、ロボット技術を現場へ浸透させることで、全製造現場でロボット活用技術の底上げを図り、各現場でのロボット活用を目指す
- 地域企業と学生がチームを組む独自のロボコン「ROX」を開催。実践的な学びと挑戦を通じて、新たな技術者ネットワークが広がり、入社希望の若手技術者の増加に繋がる

# 2. 地域企業の人材戦略（事例紹介②）



機械化による職場環境改善や職種を越えたコミュニケーション促進等を通じた人手不足対応

## 瀬野川産業 株式会社

（設立）1969年5月  
（本社）広島市安芸区  
（資本金）3,000万円（従業員）257名  
（売上高）43.1億円（関連会社含む）

【事業内容】

- 大手食品メーカーを主要顧客とし、安定的な取引関係を有する中国5県を営業エリアとする物流会社
- 拠点は、広島市と岡山市の営業所、広島市の配送センター
- 全国には提携輸送会社等を通じた輸送体制を整備



本社、広島営業所

立体自動倉庫（岡山営業所）

### 1. 当社の事業の特徴

- 食品物流に特化。冷凍・冷蔵・常温の三温度帯管理による在庫保管・配送
- 業界的に珍しい、複数の荷主の食品を混載して配送する共同配送が強み
- 配送だけでなく倉庫・仕分けまでを一体運営するワンストップサービス

### 2. 人材獲得の現状

- 運送・倉庫業は、いわゆる「きつい」「大変」といったイメージや2024年問題の影響もあり、人手不足が深刻化している
- 当社も、人材確保が課題となっており、中途採用や派遣の活用が多い

### 3. 人手不足対応の取組

#### 機械化、システム化による業務効率化と職場環境改善

【立体自動倉庫等】

- 限られた敷地でも収容能力を高めることが可能な立体自動倉庫を導入。コンピュータ制御により荷物の保管・取り出しの自動化・無人化を実現。また、荷物にラップを自動で巻くストレッチ包装機も導入
- 立体自動倉庫の導入により、従来15名での作業が5名ですみ、省人化、人為的なミス等の削減による品質確保、労働安全性の向上、在庫管理の見える化等を実現。また、包装機も作業が瞬時に完了し、省人化、労働安全性の確保が図られている
- 機械化による負担軽減は、社員から残業削減や有給取得増加を評価する声が上がっているほか、学生の応募や女性社員増加に繋がっている

【デジタルピッキングシステム（音声ピッキング、DAS）】

- 倉庫作業者が行っていた判断・確認作業のシステム化として、頭に付けたインカムから流れる音声で収納場所と必要な個数を伝える「音声ピッキング」や、商品・仕分け先・数量が端末機に表示される「DAS（デジタルアソートシステム）」を導入
- 教育負担が軽減され、外国人、短期間パートなども短期間で即戦力となり、省人化のほか、人為的なミス等の削減による品質確保等の効果もある

#### 職種を越えたコミュニケーションによる職場の活性化

- 2021年に建替えた新社屋に、働きやすさや社員のモチベーション向上のため、物流業界には珍しい調理スペースを備えたカフェテリアを設置。Wi-Fiを完備し、社員の福利厚生として、大半を会社が負担する置き型社食も提供
- 以前はトラックの中で食事をしてきたドライバーやパート職員等も、カフェテリアで食事をとるなど、社員が自然に集まる場となった
- また、ガラス張りのミーティングルームも多く設置し、若い社員を中心に会議等を行うようになり、議論が活発化

- 職種（ドライバー、倉庫作業職、事務職）の隔てなく、コミュニケーションを図ることができるようになったことで職場が活性化し、社員の視野拡大や組織全体の一体感が高まり、人材育成・定着に寄与している



カフェテリア



ミーティングルーム

#### 賃金引き上げによる人材獲得

- 2023年9月、当社の全業務を担当することを条件として通常より高額な年俸制による中途採用に特化した会社を設立し、人材獲得の競争力を強化
- 当社も、2025年秋、賃金制度を全面改定し、底上げ型の賃金上昇として、全社員一律の昇給を実施し、既存社員の待遇改善を図る