




全国財務局長会議席上配付資料

- I 最近の関東財務局管内の経済情勢
- II 地域企業の人材戦略
- III 地域企業の人材戦略と生産性向上（事例紹介）










令和8年4月22日
関東財務局

I 最近の関東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
総括判断	持ち直している	持ち直している		個人消費は、持ち直している。生産活動は、生産用機械などが減少しているものの、輸送機械や電気機械などが増加しており、緩やかに持ち直しつつある。雇用情勢は、改善しつつある中、企業の人手不足感は続いている。

〔先行き〕

先行きについては、雇用・所得環境の改善や各種政策の効果が持ち直しを支えることが期待されるものの、中東情勢の影響を注視する必要がある。また、金融資本市場の変動の影響や米国の通商政策をめぐる動向などに注意する必要がある。

	前回（8年1月判断）	今回（8年4月判断）	前回比較
個人消費	食料品を中心に物価上昇の影響が目立つものの、持ち直している	持ち直している	
生産活動	一進一退の状況にある	緩やかに持ち直しつつある	
雇用情勢	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、改善しつつある	改善しつつある中、企業の人手不足感は続いている	
設備投資	7年度は増加見込みとなっている(全規模・全産業ベース)	7年度は増加見込みとなっている（全規模・全産業ベース）	
企業収益	7年度は減益見込みとなっている(全規模ベース)	7年度は増益見込みとなっている（全規模ベース）	
企業の景況感	「上昇」超となっている（全規模・全産業ベース）	「上昇」超となっている（全規模・全産業ベース）	
住宅建設	前年を下回っている	前年を下回っている	
公共事業	前年を上回っている	前年を上回っている	
輸出	前年を上回っている	前年を上回っている	

※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。

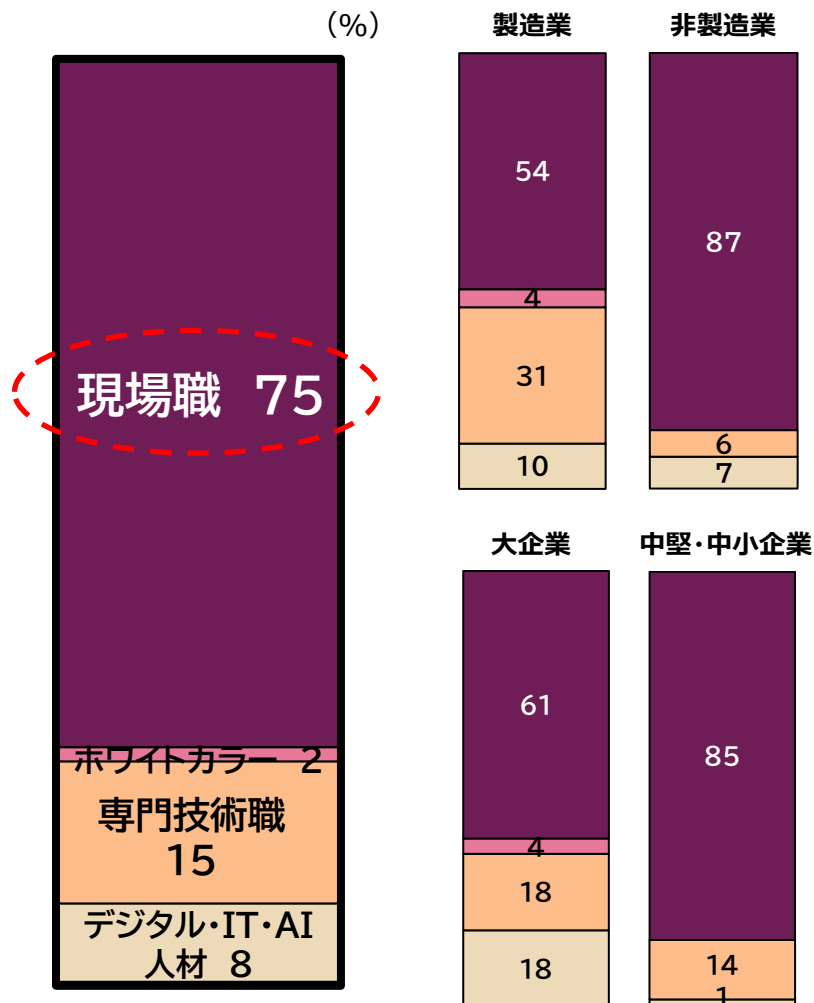
II 地域企業の人材戦略

- ▶ 人手不足感があるとする企業は84%に上っている。なかでも、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」と回答する企業が多い。
- ▶ また、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「現場職」を挙げる企業が多い。

■ 人手不足感の現状・実態 (一つだけ回答)

人手不足感あり (84%)	求人を出すほどの状況ではない	9%
	求人を出したいが、人件費等が負担であり出せない	4%
	求人を出しているが、人手を確保できていない	60%
	人手不足だが上記に該当しない	11%
	人手不足感はない	16%

■ 不足している人材の職種 (全規模全産業) (一つだけ回答)



関東財務局及び管内各財務事務所が企業に対してヒアリングを行い、その回答を分類したものの。

- 調査時期 令和8年3月上旬～令和8年4月上旬
- 回答企業数 155社 (内訳) 大企業:71社 中堅・中小企業:84社
製造業:60社 非製造業:95社

(注1) 大企業:資本金10億円以上、中堅企業:同1億円以上10億円未満、
中小企業:同1億円未満

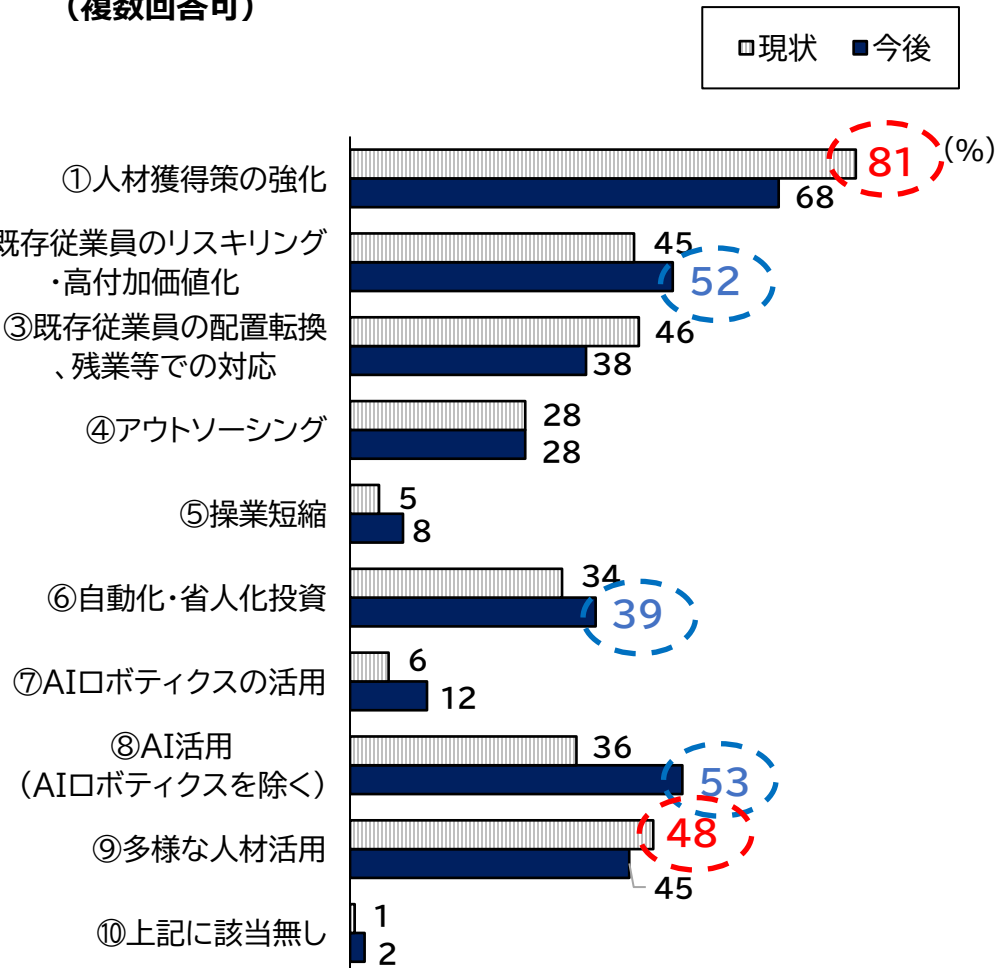
(注2) 端数整理の関係上、合計値が100%とならないことがある。

II 地域企業の人材戦略

- 人材不足への対応策では、現状注力して取り組んでいることとして、「**人材獲得策の強化**」、「**多様な人材活用**」を挙げる企業の割合が高い。一方、「**既存従業員のリスキリング・高付加価値化**」、「**自動化・省人化投資**」、「**AI活用（AIロボティクスを除く）**」については、現状より将来の方が割合が高く、今後、より注力していく取組として捉えられている。

■ 人材不足への対応策として注力する取組

(複数回答可)



【人材不足への対応等（企業・労働局の声）】

- **初任給や賃金の引上げ**に加え、求人媒体の拡充やインターンシップの活用など、**採用手法の見直しを通じて応募者の拡大を図っている**。(小売・中堅)
- 医療・福祉や建設では、**人手不足が一段と深刻化**しており、**65歳以上を含む高齢層が現場で就労する状況**が広がっている。一方、卸売・小売や飲食・宿泊では、**仕入価格や電気代の上昇といったコスト増を背景に採用を抑制する動き**がみられ、**人手不足感は根強いものの、求人件数は減少傾向**にある。(労働局)
- **自動化・省人化の取組**を進めており、全店への**セルフレジ導入**によりレジ業務の負担が軽減されたほか、**AIの活用によって発注作業が大幅に簡素化され、店舗全体の業務負担が減少**している。(小売・大)
- **AIエージェントを現場に導入**することで、**ビジネスプロセスの効率化・高度化**を図り、**人手不足への対応と業務の質の向上**を進めていく。(情報通信・大)

Ⅲ (事例紹介①) 総合建設企業の現場改革と生産性向上



鹿島建設(株)

(本社) 東京都港区 (設立) 1930年 (資本金) 814億円 (従業員) 8,854名
・国内外の大型インフラ・都市開発を手がけるスーパーゼネコン
・企画・開発から設計、施工、維持管理まで一貫して担い、超高層ビルや鉄道・港湾など多様な分野で先端技術を活用
・北米・アジア・欧州など23の国と地域で事業を展開

現状・課題

- ・熟練技能者の高齢化・労働力減少・低生産性に直面する土木・建築業界
- ・労働力人口減少下で建設GDP (約31兆円) を維持するには、2040年までに約3割の生産性向上が不可欠

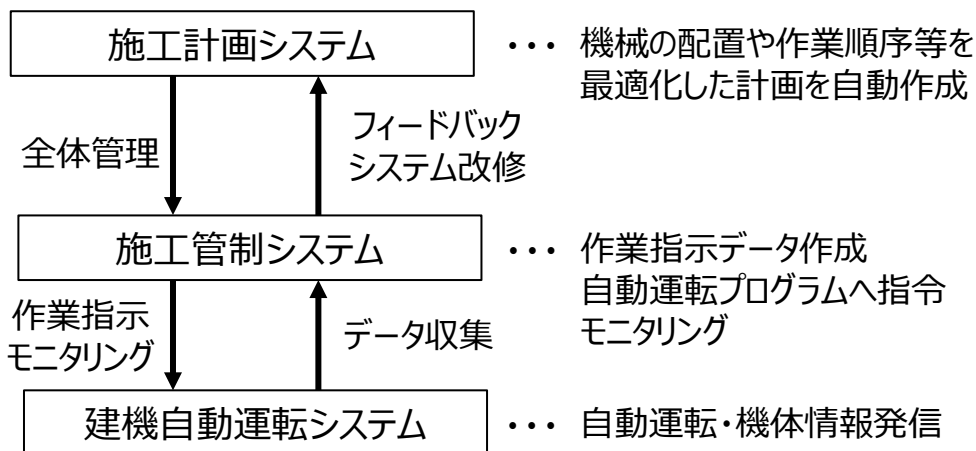
土木事業

建設機械の自動運転を核とした自動化施工システム「A⁴CSEL (クワッドアクセル)」による「現場の工場化」

※A⁴CSEL (Automated / Autonomous / Advanced / Accelerated Construction system for Safety, Efficiency, and Liability)

■特徴

- ・複数の建設機械を連携させ最も生産性の高い施工計画で稼働させる施工マネジメント技術



- ・汎用ハードウェアと独自のソフトウェアによって提供されるソリューション

汎用品の活用
= 導入・メンテナンスのしやすさ〇

- 自動機械の活用
→ 1人の作業者が複数台の機械を管理・運用
省人化の実現
- 作業員が施工エリアに立ち入る必要がない
安全性の向上
- 遠隔操作により、多様な人材を活用可能
- 機械による安定したパフォーマンス
体調や熟練度による作業のばらつき低減
- 余分な動きをなくすことによる燃料・CO2排出削減**

振動ローラ
出所：鹿島建設HP



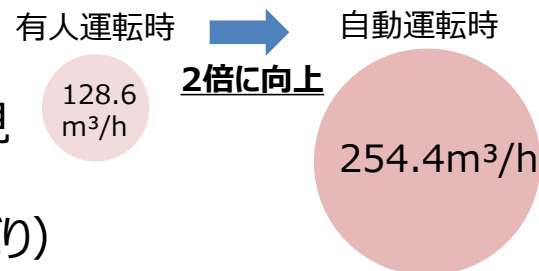
Ⅲ (事例紹介①) 総合建設企業の現場改革と生産性向上

成瀬ダム (秋田県東成瀬村)

○豪雪地帯のため冬季の作業不可 = 打設量の確保が課題

- ・10数台の自動化建設機械で**昼夜連続施工**
- ・**神奈川県**の管制室から3～4名のITパイロット (管制員) が遠隔操作・監視
→ **省人化率75～85%達成。労働災害はゼロ**
施工速度が向上し、**月間打設量の国内最高記録を更新** (62年ぶり)

ダム本体打設作業のデータ



○有人・自動のハイブリッド運用

- ・繰り返し行う敷き均し作業は自動運転⇔高度な技術を要する部分は人間が作業
→ **地域企業・技能者が引き続き関われる設計**



出所：鹿島建設HP

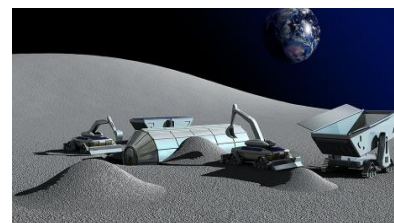
成瀬ダムで確立した自動化施工を起点に、より複雑・高難度な現場へ展開

- ・地形が複雑な造成工事への適用
ナビゲーション×自動建機



新名神高速道路 (京都府城陽市)
出所：鹿島建設HP

- ・宇宙分野・月面探査への挑戦



JAXAとの共同研究
出所：鹿島建設HP

Ⅲ (事例紹介②) 地域企業における人材戦略とデジタル化

アルピコ ホールディングス(株)

ALPICO GROUP

- (本社) 長野県松本市 (設立) 2008年 (資本金) 13億円 (連結従業員) 4,494名
- ・長野県を中心に、運輸「アルピコ交通(株)」 「アルピコタクシー(株)」、流通「(株)デリシア」、観光「アルピコホテルズ(株)」、不動産等を展開する 総合生活関連企業グループ
- ・2024年12月「東証スタンダード市場」上場

現状・課題

■ 首都圏事業者との採用競争が激化

事務系社員は、首都圏事業者と、初任給等の待遇面での格差もあり、グループ各社で採用が年々厳しくなっている

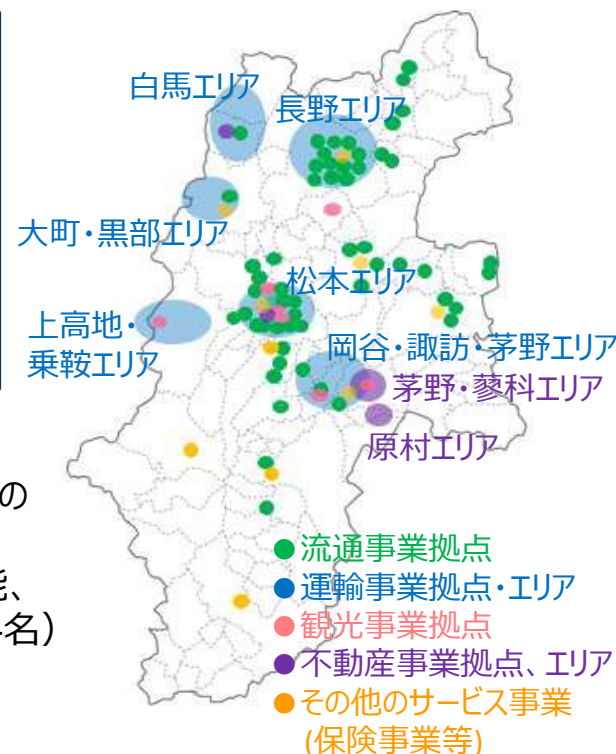
■ エッセンシャルワーカーの人手不足が顕著

- ▶ 運輸事業：バス・タクシー運転手、整備士
- ▶ 流通事業：スーパーのレジ・惣菜部門
- ▶ 観光事業：ホテルの調理師・夜間フロント



高速バス (出所：アルピコホールディングス)

【アルピコグループの事業拠点・エリア】



出所：アルピコホールディングス

1. 人材確保に向けた施策

- ・スポットワークのマッチングサービスを導入、勤務時間帯を細分化し、短時間・単発勤務の人材を確保
- ・外国人材の受入れを推進、職種や事業特性に応じて在留資格（高度人材、特定技能、居住資格者）を使い分け、多層的に人材を確保（HD・運輸3名、流通30名、観光34名）
- ・アルムナイ採用（OB・OGの再雇用）を推進

<運輸業>

- ・地域固定の勤務体系を改め、季節に応じた繁忙営業所への応援勤務体制を構築〔バス・タクシー〕
- ・季節変動の大きな観光路線は、地域の貸切バス会社と連携し運行委託で乗務員不足を補填〔バス〕

<観光事業>

- ・インドネシアやネパール等の外国の教育機関と包括連携協定を締結し、現地での講義やプロモーションを通じて人材を確保
インターンシップとして受け入れた後、外国人材を正社員として積極的に登用

Ⅲ (事例紹介②) 地域企業における人材戦略とデジタル化

2.省力化・省人化 (DX等) の取組

- ・グループ共通のデータ基盤を構築し、**グループ専用の生成AI「AI-PicoChat」**を導入

<運輸業>

- ・**IT点呼 (遠隔での点呼、点呼ロボット)** : 営業所単位で30~50%の点呼業務削減
- ・**対話型音声AIによる電話自動応答** : 電話対応業務で最大70%の業務削減〔バス〕
- ・**配車アプリ** : インバウンド客を中心に効率的に乗客を確保〔タクシー〕

<流通事業>

- ・**セルフレジ** : デリシア全61店舗のうち30店舗で導入し、レジ業務で14%の業務削減
- ・**無人店舗** : ガソリンスタンドに併設、今後は、鉄道駅など自社事業エリア内への展開を検討中



無人店舗 (出所: アルピコホールディングス)

※ 自動運転レベル4によるバス運行 (実証中)

- ・塩尻市主導のもと、2020年に「塩尻自動運転コンソーシアム」を組成し、実証運行を継続
- ・2024年度に歩車混在の一般公道において日本初となる**自動運転レベル4**での運行を実現

・2027年の市街地における商業運行を目指し、塩尻駅-塩尻市役所間等での試行運転を実施中

・今後は、センサーによる制御だけでなく、**画像認識も可能なAI**を組み合わせ合わせた高度化を進めることで、インフラコストの削減も含めた持続可能な自動運転の実装を目指す予定



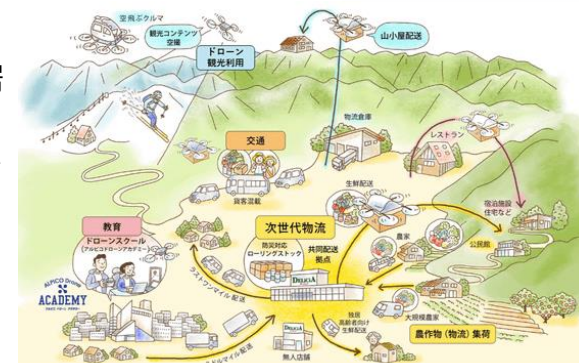
出所: アルピコホールディングス

※ ドローンを活用した新スマート物流 (実証中)

- ・2025年にドローン事業者・配送事業者と業務提携契約を締結し、別荘地への配送を実証中
- ・遠隔地の運航拠点から、**1人で同時に複数台の操作・制御が可能**



・山間部等の人口分散地域の配送需要に対応するため、**トラックとドローンを組み合わせた効率的な新スマート物流の実現を目指している**



出所: アルピコホールディングス