

令和 8 年度 全国財務局長会議資料

- I. 近畿財務局管内の経済情勢 (P2~3)
- II. 地域企業の人材戦略 (P4~7)
- III. 地域における人材戦略の特徴的な企業事例 (P8~11)

令和 8 年 4 月 22 日
近 畿 財 務 局

Ⅰ. 近畿財務局管内の経済情勢

近畿財務局管内の経済情勢

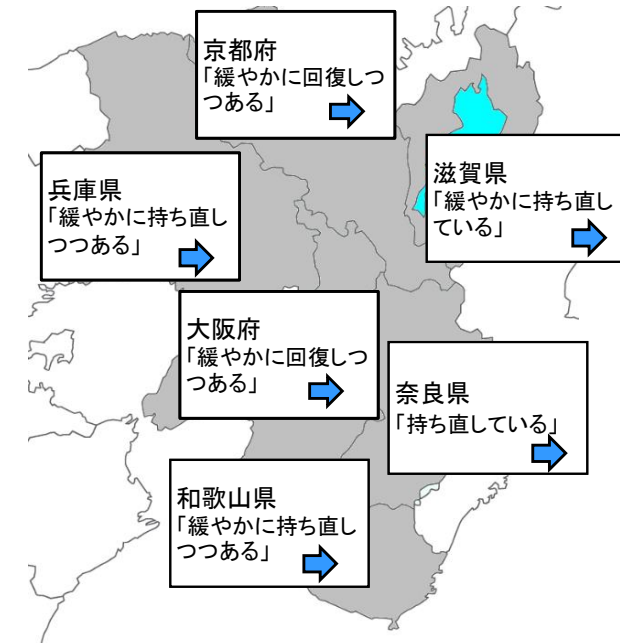
～ 総括判断 ～

8年1月判断	8年4月判断	総括判断の要点
緩やかに回復しつつある	緩やかに回復しつつある	<p>個人消費は、国内消費が堅調に推移しており、緩やかに回復しつつある。</p> <p>生産活動は、汎用・業務用機械などが上昇しているものの、電気・情報通信機械などが低下しており、一進一退の状況にある。</p> <p>雇用情勢は、有効求人倍率がおおむね横ばいで推移するなか、完全失業率は低水準で推移しており、緩やかに持ち直している。</p>

～ 情勢判断の主なポイント ～

	8年1月判断	8年4月判断
個人消費	緩やかに回復しつつある	緩やかに回復しつつある
生産活動	一進一退の状況にある	一進一退の状況にある
雇用情勢	緩やかに持ち直している	緩やかに持ち直している
設備投資	7年度は前年度を上回る見込みとなっている	7年度は前年度を上回る見込みとなっている
企業収益	7年度は増益見込みとなっている	7年度は増益見込みとなっている
住宅建設	前年並みとなっている	前年並みとなっている
輸 出	前年を上回っている	前年を上回っている

< 府県別の経済情勢 > ※8年4月判断



～ 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。

II. 地域企業の人材戦略

1. 調査の概要

地域企業の人材戦略を把握するため、近畿財務局管内の企業に調査（ヒアリング）を実施。

- (1) 調査期間：2026年3月上旬～下旬
- (2) 調査対象：近畿財務局管内の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。
(計107社 / 規模別：大企業 58社、中堅・中小企業 49社 / 業種別：製造業 48社、非製造業 59社)
- (3) 調査方法：近畿財務局においてヒアリング調査を行い、回答を分類。

2. 注意事項

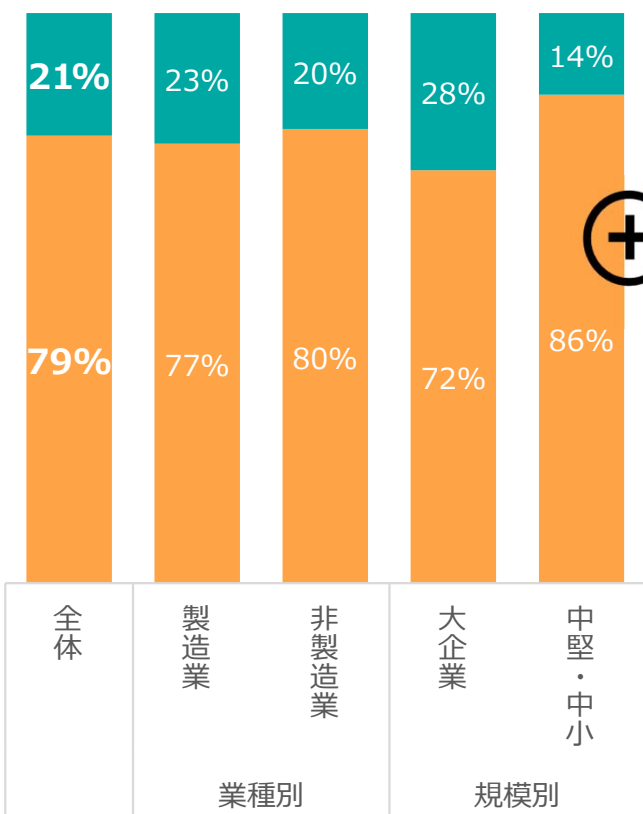
- (1) 結果数値（%）は小数点第1位を四捨五入しているため、合計が100%にならない場合がある。
- (2) 複数回答の質問は、回答数を総回答社数で割った比率を回答割合としているため、合計が100%を超える場合がある。
- (3) 本調査では、「不明・無回答」を除いて各項目の割合等を集計している。
- (4) あくまで近畿財務局がヒアリングを行った企業についての調査結果であるため、管内企業全体の動向を網羅した調査結果ではない。

人手不足感の現状

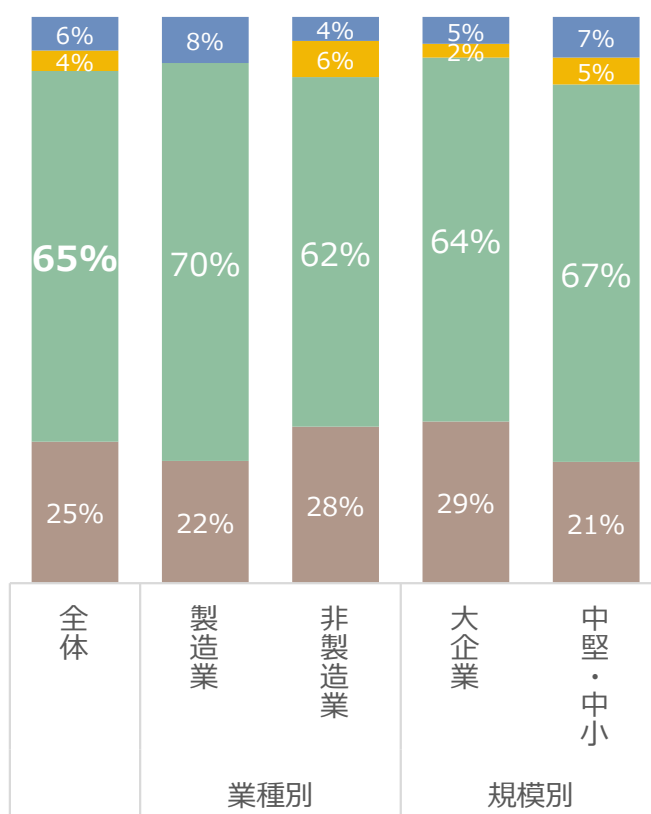
- 人手不足感に関して、約8割の企業が「人手不足感がある」と回答。そのうち、「求人を出しているが、人手を確保できていない」企業が7割弱であった。規模別では、中堅・中小企業において「人手不足感がある」の割合が9割弱と高かった。
- 最も人材が不足している職種について、「現場職」と回答した企業が7割弱、「専門技術職」と回答した企業が3割弱だった。業種別では、製造業において「専門技術職」の割合が4割弱と高かった。

人手不足感の有無

■ 人手不足感がある ■ 人手不足感はない

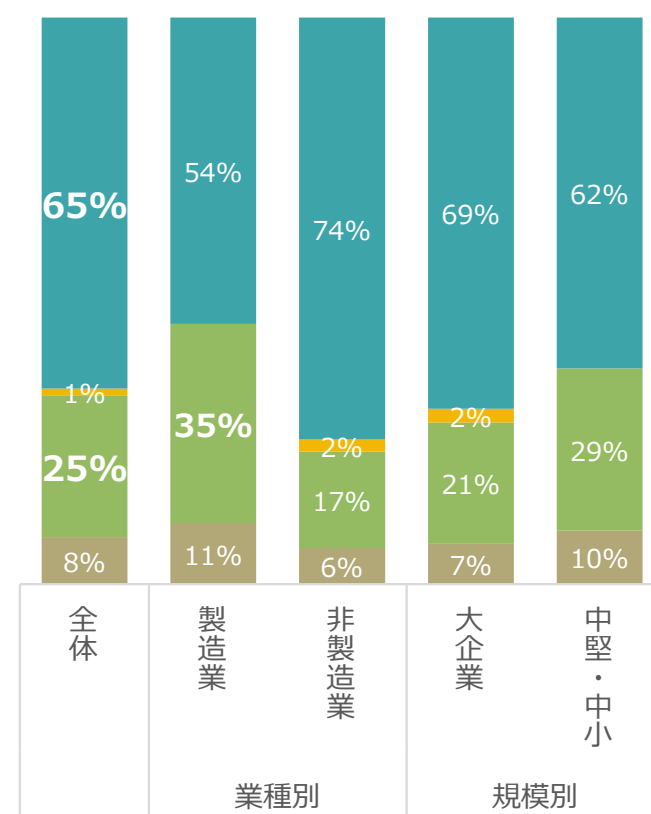


■ 求人を出すほどの状況ではない
 ■ 求人を出したいが、人件費等が負担であり出せない
 ■ 求人を出しているが、人手を確保できていない
 ■ 人手不足だが上記に該当しない



最も人材が不足している職種

■ 現場職（製造、物流、営業現場、店舗、サービス提供現場等）
 ■ ホワイトカラー（総務、人事、経理、営業事務等）
 ■ 専門技術職（機械、医療、研究開発、専門士業等）
 ■ デジタル・IT・AI人材

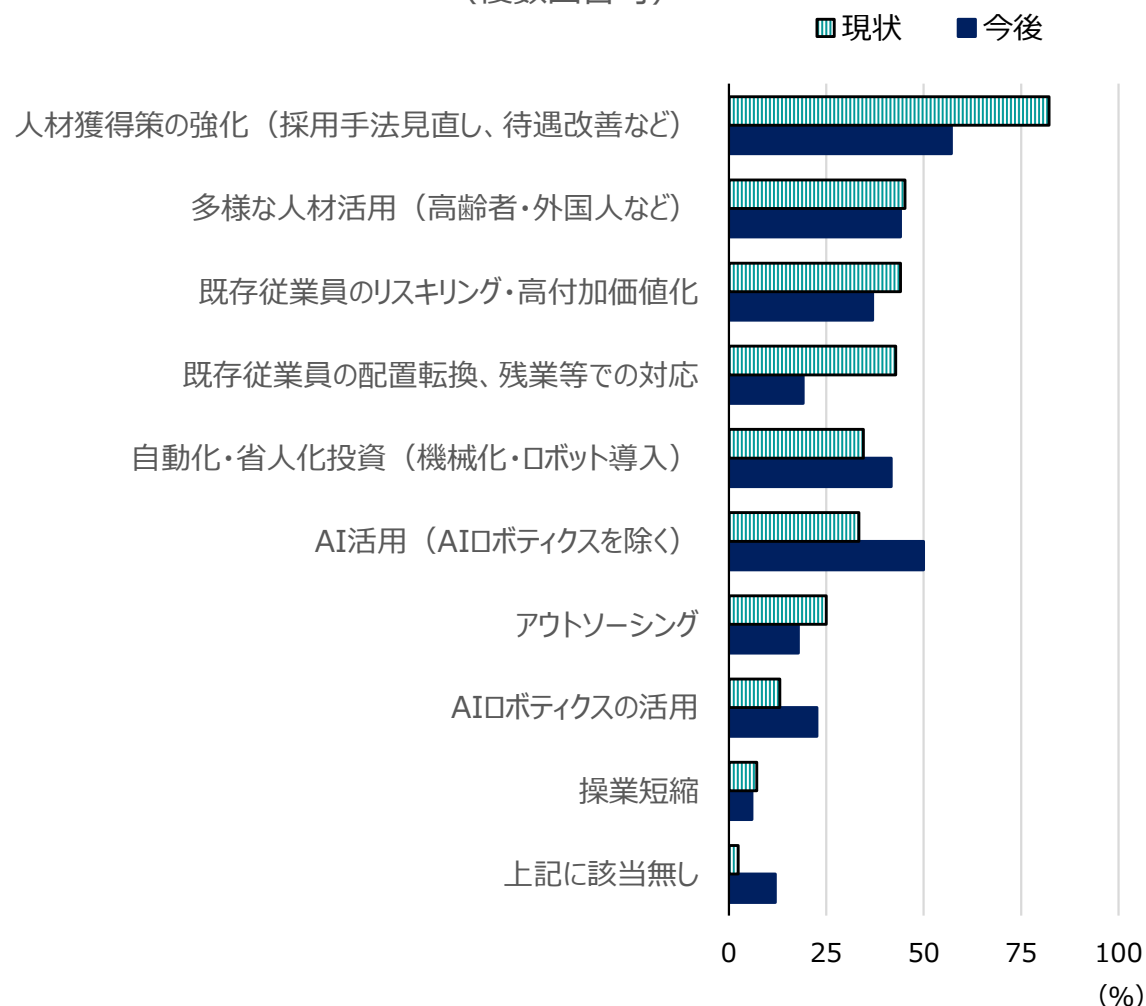


人材不足への対応策

- 人材不足への対応策に関して、現状注力している取組としては、「人材獲得策の強化」が最も多く、「多様な人材活用」や「既存従業員のリスキリング・高付加価値化」、「既存従業員の配置転換、残業等での対応」も多くみられた。
- 今後注力していく取組としては、「人材獲得策の強化」が最も多く、「AI活用」や「自動化・省人化投資」に取り組む見込みの企業も多く見られたのに対し、「既存従業員の配置転換、残業等での対応」に取り組む見込みの企業は少なかった。

人材不足への対応策として注力する取組

(複数回答可)



企業の具体的な取組

【現状】

- 全国転勤を前提としないエリア採用などの**人事制度の試行や福利厚生**の充実で**採用競争力を補完**。
- ハローワークのほか**複数媒体に求人**を掲載することや**給与体系の改善** (手当拡充など) に取り組んでいる。
- 整備等サービス部門で**外国人材**を採用し、人手不足を補完。
- 経験や育成目的で**配置転換を工夫**。

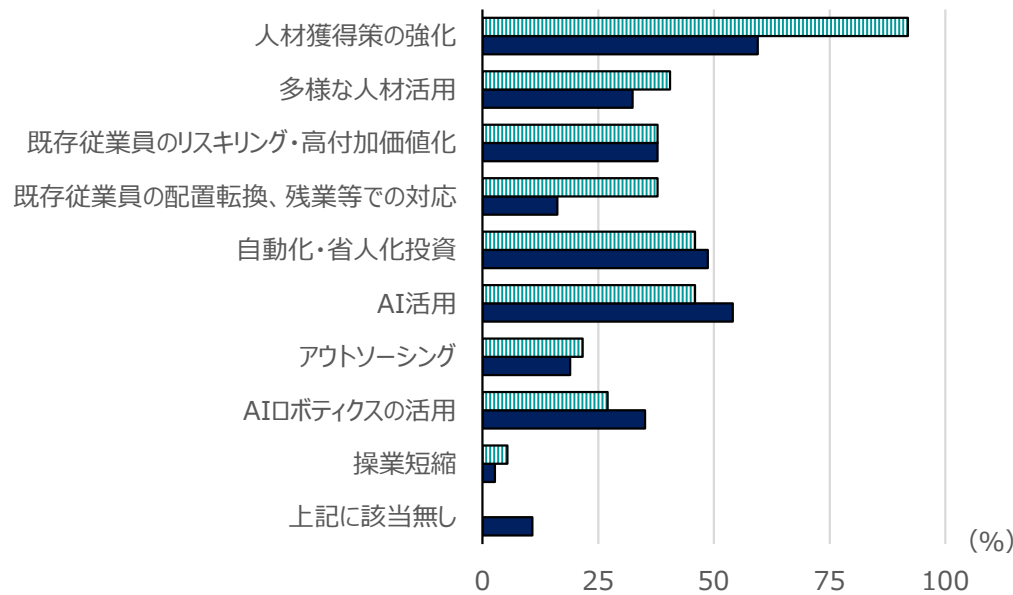
【今後】

- 協働ロボット**を一部試験導入しており、実用性が実証されれば単純工程を中心に活用を予定。
- 機械の設備投資において、AI活用を積極的に進める方針**。現場でも「まずAIに聞いてみる」という風潮が浸透しつつある。
- 技術職の応募が少ないため、**エリアを拡大して採用活動を強化**していく。また、**積算業務や事務作業をAIに切り替える**ことで、現場業務の人員を充実させていく。
- 資格取得支援制度を設けており、**工場勤務において有用となる国家資格の取得などを促進**していく。

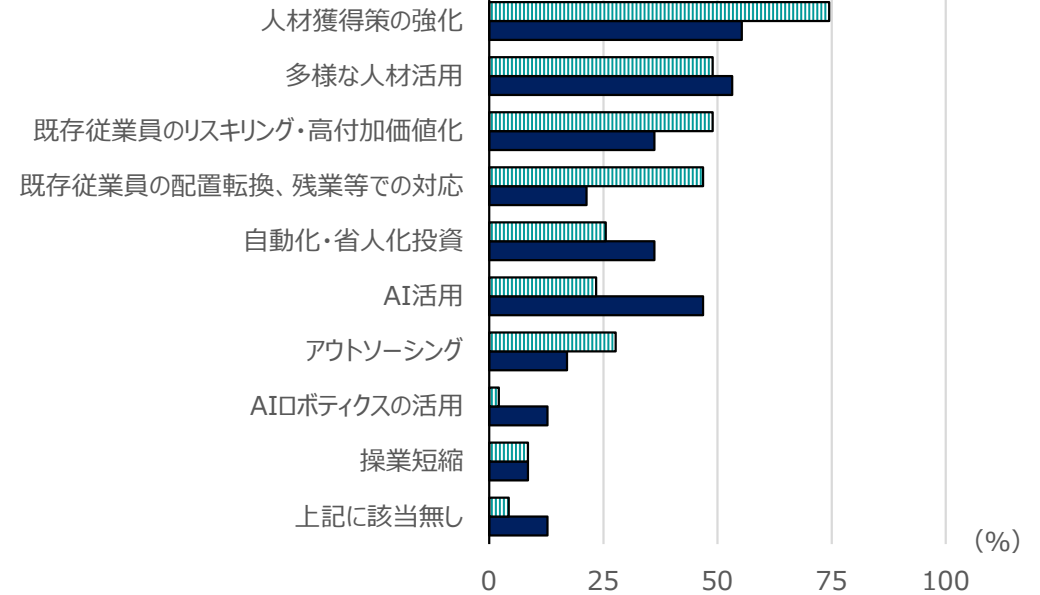
人材不足への対応策（規模・業種別）

製造業

■ 現状 ■ 今後

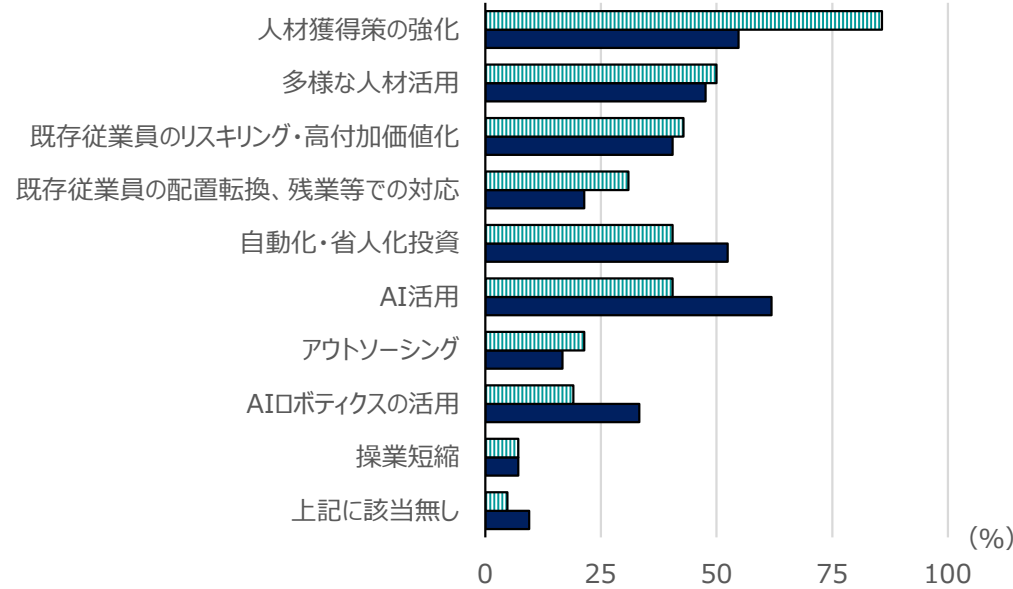


非製造業

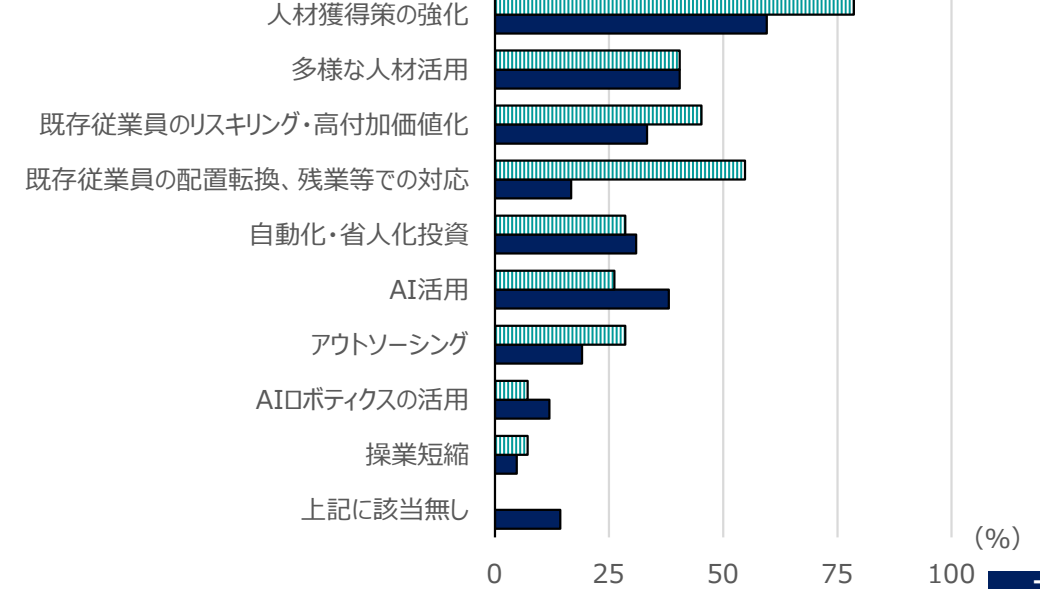


大企業

■ 現状 ■ 今後



中堅・中小企業



III. 地域における人材戦略の特徴的な企業事例

変化に対応し続け、お届けするのは“社員全員の力”

DANTO ダントー

本店：兵庫県南あわじ市
創業：1885年 資本金：60百万円 従業員：115名
事業：陶磁器等の製造・販売及び工事

株式会社 淡陶社

淡路島からタイルに挑み、
タイルと向き合い続ける。



創業以来140年にわたりタイルづくり一筋に歩み続け、
土づくりから製造、品質管理までを一手に担う。

日本各地から調達した素材を活かし、
タイルに多彩な表情をつける技術は独自のもの。

2024年に新ブランド“A.a. Danto”を立ち上げ、
インテリア部材への展開など、タイルの可能性を探る。

淡路島マッチボックス

多様な労働力の発掘から就職まで

淡路島では、企業誘致の進展や観光客増加、若年層の島外流出による人手不足が課題。

兵庫県は、多様な人材活躍や若者の県内就職を図るため、求職求人マッチングサイト“淡路島マッチボックス”を開始し、単発バイトや体験就業にアプローチ。

マッチボックスが“企業と多様な人材が出会う場”となり、短時間・単日勤務から長期雇用へ結びつける。

造る場所から働く人まで

人材の確保

採用間口を広げる一環で、工場見学の実施や
“淡路島マッチボックス”を活用。

実際の作業や社員との交流を通じ、
職場環境を理解してもらうことで、
入社後のミスマッチを削減し定着を図る。

人材の育成と環境づくり

土づくりからの一貫生産を強みに、
タイル産業全般の知識・技術を習得することで、
時代の変化に対応できる人材へ。

更なる採用間口の拡大を図るため、
変化に応じた雇用条件を検討していく。



沿革

1885

「珉平焼」を継承して、食器、花器などを製造、販売する「淡陶社」を設立

1892

タイル生産を開始

1893

商法実施により、日本で2番目の株式会社となる

1985

創業100周年で「ダントー株式会社」に社名変更

2025

創業140周年を迎え、創業精神に立ち返るため、「株式会社淡陶社」に社名変更



社員一人一人の成長を応援し、まっすぐに成長し続ける会社に



佐々木化学薬品株式会社

SASAKI CHEMICAL CO.,LTD. -SINCE1946

本社：京都府京都市 創業：1946年 設立：1958年
資本金：60百万円 従業員：65名
事業：化学薬品の開発、製造、卸売

〔写真提供〕 佐々木化学薬品

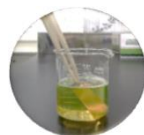


研究開発企業への転換

- もともとは主に工業用薬品を仕入れて販売する「薬品商社」
- EC販売などに淘汰される危機感を抱き、自社で製品を生み出す『研究開発企業』へ転換

主力商品

- 金属表面処理薬品
(化学研磨・サビ取り液など)
- 機能性樹脂
(樹脂乾燥剤)



研究開発企業に向けた産学連携からの広がり

- ものづくりに必要な知見・ノウハウを補うため、大学に社員を派遣し、共同研究を通じて開発スキル向上とともに人脈を獲得
- 人脈等の拡大から官連携にも発展
- インターンシップ受入れや留学生の見学を通じ、将来の採用につながる学生との接点が拡大



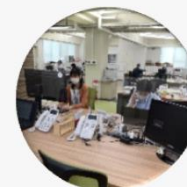
個々の成長を支える働きやすい職場づくり

自由でオープンな職場

- 食堂にイベント用ひな壇



- 仕切りのないオフィス



コミュニケーションと創造性を促進

- 見える開放的なラボ



WLB・子育て支援の推進

安心して働き続けられる環境

- 育児支援として『ささのわ応援団』を発足し、育休前後の不安を気軽に相談できる仕組み、育休中の職場環境の変化の共有、復帰を祝うプレゼント贈呈など、復帰にやさしい環境を構築
- 子育てサポート企業の『くるみん』認定を通じ、社員の声からより良い取組を実現するサイクルの確立
- フルリモート勤務の導入、柔軟な休暇取得



副業・兼業の容認

能力の向上・発揮

- 全社員に副業・兼業を容認

⇒ 本人の視野拡大とともに、会社側も新たな適性・強みを発見

「変わらないといけないのは社員ではなく企業、を心がけ
『一人一人の価値を無限に発揮できる会社』をめざす

独創的な人材確保・育成で「愛あるフライトを、すべての人に。」

peach Peach Aviation 株式会社

本社：大阪府泉佐野市 設立：2011年
 資本金：1億円 従業員：2,045名
 株主構成：ANAホールディングス株式会社（100%）
 事業：航空運送事業（国内線・国際線）

〔写真提供〕Peach

2012～ “就航”

2020～ “コロナ禍”

2023～

目指す “おもろい”

とんがって行こう。

愛あるフライトを、すべての人に。

低コスト航空会社として、安全を第一に自由で柔軟な環境を構築し、社員≡会社の独創性を発揮。

行動制限が生じるなか、明けない夜はないと信じて、雇用の維持や航空需要の回復に挑む。

業界の人材不足やサービス高度化を背景に、人材育成の強化とトータル品質向上を狙う。



- 安全最優先の考えを徹底
- 仕事は「自分のこと」と自覚、「楽しいと感じながら」
- 色々な業界経験者を採用
- コストをかけない、おもろいアイデアを起用

- 国内で10の新路線開設
- 飛べない国際線の乗員等を、国内線へ振替え
- 長期的な人材確保の観点から、必要な範囲で採用を維持
- 固定概念に捉われない社員の挑戦を継続

- サービス向上と効率運航に向け、関西国際空港で旅客ハンドリングを自社化
- 運航を支える多様な職種に対応した、実機の環境に近い世界最新レベルの訓練設備を導入

MOMO TRAINING LAB モモトレ



- ライセンス取得からの支援『パイロットチャレンジ制度』で “桃種”、訓練生から機長を継続育成
- チームの絆と『愛』の理解を深める目的で社員向け “もも本ワークショップ” 開催



大阪弁アナウンス

ダンボール製チェックイン機



旅くじ

10周年特別運賃



Peach人 Peachで働く社員

“NO PASSION, NO PEACH”
 “本気じゃなければ楽しくない” を体現し、
 新しい事に挑戦する好奇心、安全への強いこだわり、
 チームワークを尊重する自律的な人材

