地域経済動向調査REPORT
2026. 3
２０２５年度　第４号
本レポートは、経済産業大臣の認定を受けた経営発達支援計画に基づき作成・発刊いたします。

安八町商工会
https://www.gifushoko.or.jp/anpachi/
TEL 0584-64-4811
FAX 0584-64-2789

岐阜県の江崎知事は、『働く人の目線に立ち、柔軟で働きやすい環境を整える』ことで、労働力の確保と生産性の向上を目指しています。また、若者や女性の県内定着を図り、高齢者や障がい者などの活躍の場や社会参加機会の創出も目指しています。
今回は『働いてもらい方改革』の対応と「商工会の支援」についてレポートします。

▸① 働いてもらい方改革の具体的な取り組みと、商工会で支援できること

この改革は、日本の人口減少における労働力不足への対応として注目されており、従来の『働き方改革』が従業員自らが主体的に働き方を見直すことに対し、『働いてもらい方』は企業側が職場環境を整え、従業員が『働きたい』と思える環境作りを目指します。『働いてもらい方改革』を実現するための取組みと商工会ができる支援は以下のようなものがあります。

取組み	取り組み事例	商工会の支援
柔軟な勤務時間	多能工化（1人が複数業務のスキルを取得）や分業制（業務の切り分けや細分化）などを進めることによる超短時間勤務（1時間から3時間程度／日）の推進 等	エキスパートバンク事業等による中小企業診断士等の専門家の派遣
柔軟な勤務体系	フレックスタイムや裁量労働制（実際の労働時間ではなく、仕事の成果・実績などで評価を決める制度）など柔軟な勤務体系の導入 等	エキスパートバンク事業等による社会保険労務士等の専門家の派遣
柔軟な就労形態	設備導入による作業工程の改善と省人化及び職人による属人的な職場環境の改善　等	**中小・小規模事業者パワーアップ応援補助金（岐阜県版小規模事業者持続化補助金）の申請支援**
その他	社員食堂や休憩スペースの整備といった職場環境の改善、従業員のキャリア形成を支援する仕組みづくり 等	

▸② 今後対応が必要な職場環境の改善事項

【高年齢労働者の労災防止対策が努力義務化されます】
令和8年4月から労働安全衛生法が改正され、60歳以上の高年齢労働者に対する労災防止対策が事業者の努力義務となります。高年齢者の労働災害は増加傾向にあり、特に転倒や墜落・転落、腰痛など基礎動作に伴う事故が多く、加齢による身体機能の低下が要因とされています。

● 改正内容
令和8年4月から「事業者は、高年齢者の労働災害の防止を図るため、高年齢者の特性に配慮した作業環境の改善、作業の管理、その他の必要な措置を講ずるように努めなければならないといった努力義務が全事業所に対して課されます。

● 企業が講じる労災防止対策

① ハード面（作業環境）の対策
・階段には手すりを設け、可能な限り通路の段差を改善
・作業エリアの明るさ確保と視認性の向上　等

② ソフト面（作業方法・配置）の対策
・補助具（台車・リフト・昇降機等）の積極的導入
・高所作業の原則禁止または制限　等

■これらの対策についても、「商工会の支援」が活用できることがあります。

▸③ 事業者の取り組み事例（製造業）

【企業の課題】
当社では高校新卒者の新規採用を行っているが、勤務期間1～2年で退職するケースが多く見られる。その主な退職理由として、「機械化されていない」「危険な作業が多く、重労働である」といった、働く環境に対する不安や負担が挙げられている。
また、生産現場では熟練した男性社員でなければ対応できない工程や、男性に限定されている作業が存在しており、女性社員は事務作業や配送業務など、すべての業務が属人性の高い業務に偏っていた。

【取組内容】
小規模事業者パワーアップ応援補助金を活用し、新たに設備を導入したことで、生産現場における作業の軽作業化および安全性の向上が図られ、多能工化への取り組みが可能となった。
さらに、**専門家派遣制度を活用し**、専門家による指導を受け全社員が交代制でOJTを実施し、その後、各現場における課題を社員全員から洗い出すことで、継続的な改善に取り組んでいる。

【取組の効果・成果】
作業工程の改善および省人化を進めたことで、「熟練社員しかできない」「男性しかできない」「女性しかできない」といった属人的な職場環境が解消され、年齢や性別を問わず、誰もがさまざまな業務に携われる環境となった。
また、社員からも作業環境の改善や安全性の向上について高い評価を得ており、これらの取り組みにより、現場や職種にとらわれない新たな人材の採用が可能となる環境を整えることができた。

小規模事業者パワーアップ応援補助金を活用した働いてもらい方改革
「新たな働く環境づくり取組事例のご紹介」は右のQRコードよりご覧いただけます。

▸全国の小規模企業景気動向調査

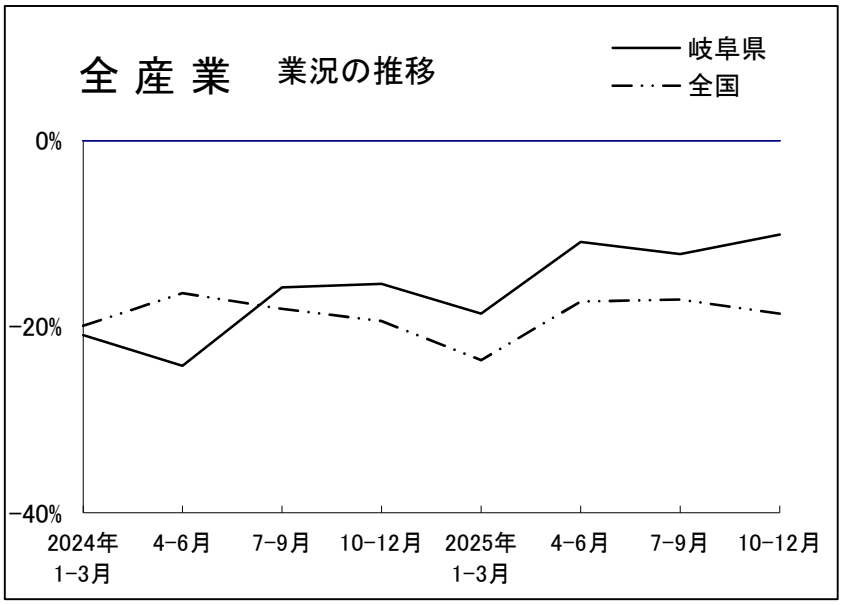
今回は、景況動向を把握するための業況DIを活用しました。業況DIとは、景気が「良い」と答えた企業の割合から「悪い」と答えた企業の割合を引いた数値で、ゼロを基準として、プラスの値は景況が上向き傾向の企業割合が多いことを示し、マイナス値は景況が下向き傾向の企業割合が多いことを示します。

本年度第3四半期における岐阜県産業全体の業況DIは▲10.1(第3四半期)で、全国平均の▲18.6を上回りました。2024年7-9月期以降は、岐阜県の数値が全国を上回る状態が継続しています。

産業別を含めた全国との比較では、岐阜県全体の業況は、2024年4-6月期を底として回復基調にあり、特に2025年に入ってからは全国との格差を広げながら改善しています。

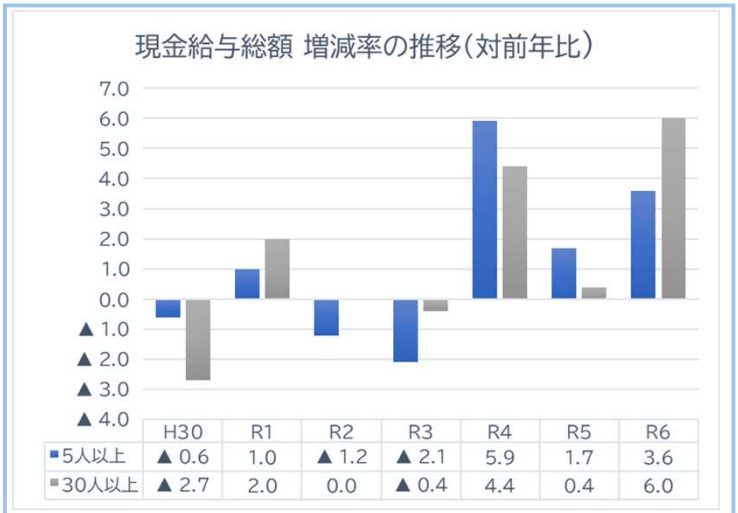
これは、建設業の安定や小売業・製造業での相対的な底堅さが、県全体の景況感を全国水準より一段高い位置へ押し上げている要因と考えられます。

産業別DI	岐阜県	全　国
製　造　業	▲ 8,3	▲16.3
建　設　業	0	▲ 9.3
小　売　業	▲14.1	▲30.3
サービス業	▲11.7	▲15.4



【出典：岐阜県商工会連合会「第186回中小企業景況調査報告書　景気動向】
（2025年10月～12月）

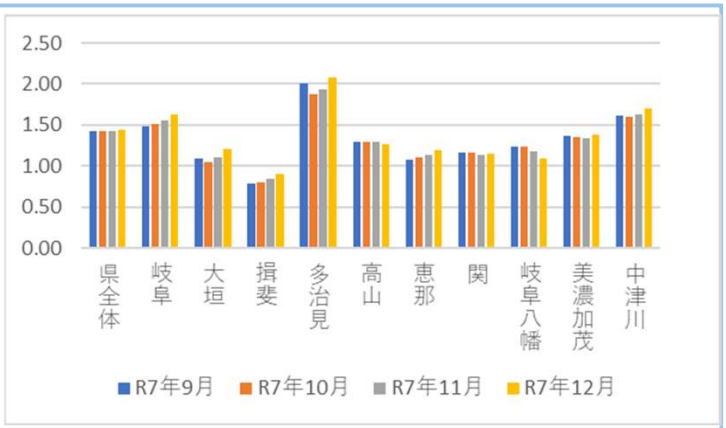
▸岐阜県内事業所規模別 現金給与総額の推移



岐阜県内の従業員5人以上、従業員30人以上それぞれの事業所で支払われた現金給与総額（賞与等も含む）の年平均についての増減率をグラフにしました。
令和2～3年はコロナ禍だったことから、前年を下回っていますが、令和4年以降3年連続で前年を上回る結果となっています。近年、最低賃金の引き上げや賃上げ促進税制などを通じて、企業（特に中小企業）の賃上げを後押しする取り組みにより伸び率も高まっています。
令和7年の統計はまだ発表されていませんが、令和6年を上回るものと予想されます。
なお令和6年の平均月間現金給与総額は、事業所規模5人以上で309,422円、規模30人以上では351,209円となっています。

【出典：岐阜県統計情報　毎月勤労統計調査】

▸ハローワーク別　有効求人倍率の推移（パート含む）



【令和7年12月】
〇岐阜県の有効求人倍率・・・1.44倍（前月1.42倍）
〇全国の有効求人倍率・・・1.19倍（前月1.18倍）
※いずれも季節調整値

令和7年10月に有効求人倍率が2か月ぶりに低下し、11月は横ばいとなり、12月にはわずかながら上昇に転じました。全国順位は5位を維持しています。

雇用情勢は、求人が求職を上回って推移しているものの、改善の動きにやや弱さが見られます。物価高やコスト削減の影響により企業が新規採用を控える「求人控え」の動きが懸念されます。

前年同月比で見ると、郡上八幡、恵那、中津川では上昇、その他の地域はすべて低下しており、今後の動きを注視していく必要があります。

【出典：岐阜労働局職業安定部】