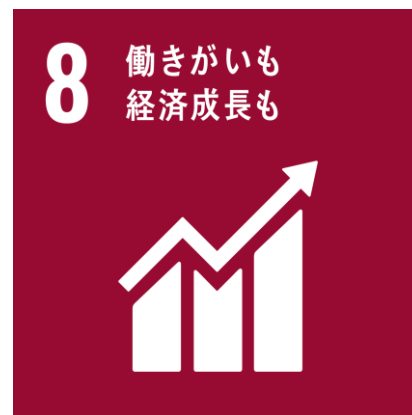


働く人の目線で、柔軟な働く環境を整える

「働いてもらい方改革」



令和7年9月11日
岐阜県未来創成局

「働いてもらい方改革」を推進する背景

人口減少により、今後**人手不足がより一層深刻**になる見込み

2035年の労働力不足の状況（都道府県別）

岐阜県：労働力不足率11.5%（※） ➡ 近隣県と比べて人出不足が深刻な予想

（※）労働力不足率
 $(1 - [\text{労働供給}] \div [\text{労働需要}]) \times 100$

都道府県	労働力不足率
北海道	9.3%
青森	16.0%
岩手	15.6%
宮城	4.9%
秋田	19.1%
山形	16.4%
福島	12.8%
茨城	5.7%
栃木	6.7%
群馬	6.6%
埼玉	0.7%
千葉	0.9%
東京	-0.3%
神奈川	1.4%
新潟	13.4%
富山	12.9%

都道府県	労働力不足率
石川	10.3%
福井	14.9%
山梨	11.1%
長野	10.2%
岐阜	11.5%
静岡	9.5%
愛知	2.3%
三重	9.1%
滋賀	1.9%
京都	4.4%
大阪	3.4%
兵庫	3.3%
奈良	8.0%
和歌山	12.7%
鳥取	13.4%
島根	13.6%

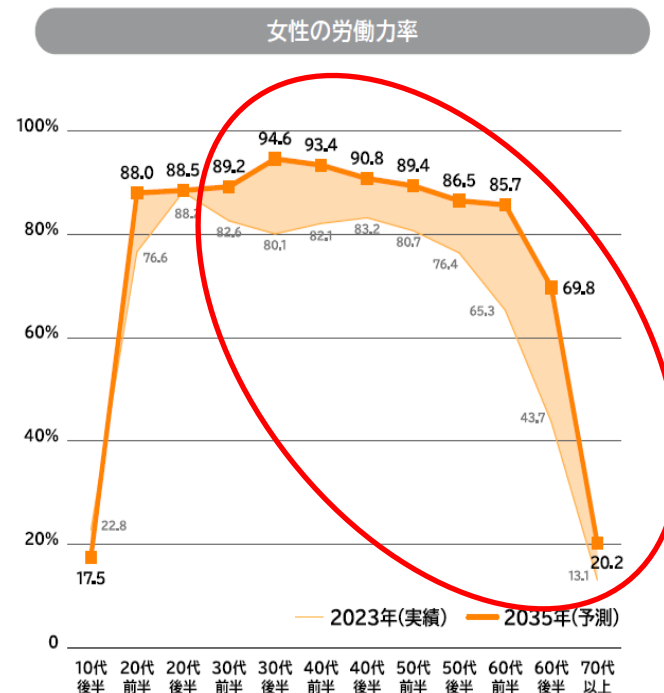
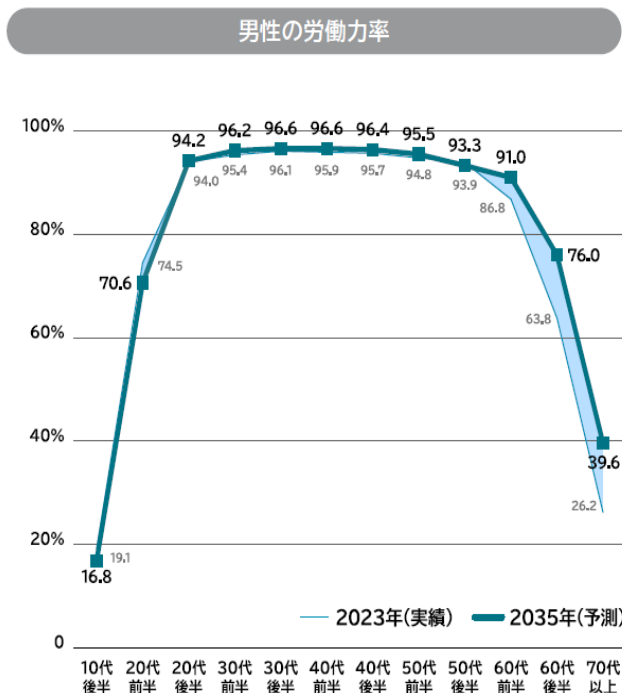
都道府県	労働力不足率
岡山	3.3%
広島	7.4%
山口	11.4%
徳島	8.9%
香川	7.5%
愛媛	8.9%
高知	14.7%
福岡	0.2%
佐賀	10.9%
長崎	16.2%
熊本	8.5%
大分	7.8%
宮崎	9.9%
鹿児島	9.2%
沖縄	-0.8%

「働いてもらい方改革」を推進する背景

しかし、まだ働きたい人は相当量いる、増える余地はある

就業者1人あたりの労働時間が減少し、長時間フルタイムの採用が難しくなるが
子育て中の方や高齢者などの労働参加率は高まる見込み

- ・ 年間労働時間：167時間減少（2023年実績⇒2035年予測）
- ・ 労働力率（労働参加率）：全体的に上昇、特に女性の上昇幅が大きい
（女性60代では2023年実績より20%以上上昇見込）



「働いてもらい方改革」とは…

「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
人材確保と生産性向上を同時に実現することを目指す取り組みです

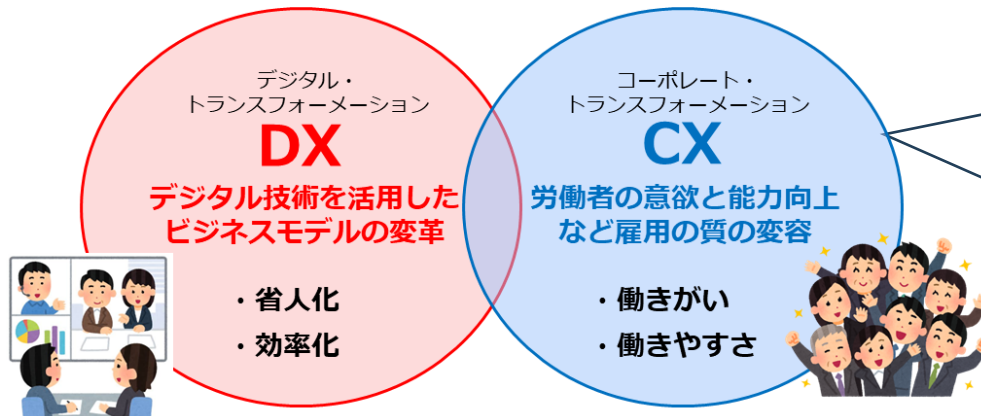
||

目標 8：経済成長と雇用

包摂的かつ持続可能な経済成長及び**すべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用**を促進する。



■人口減少社会における経営戦略



CXの取組みの一つとして
従業員が働きやすい業務や時間帯に
働いてもらうことで、
最も生産性が高くなることに着目

「働いてもらい方改革」が目指す姿

<企業での取組み例>

▶ 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り**超短時間勤務**（1～3時間程度／日）を導入 など

▶ 柔軟な勤務体系

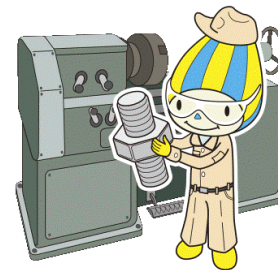
フレックスタイムや**裁量労働制**を導入 など

▶ 柔軟な就労形態

I C T（情報通信技術）や**リモートワーク**の活用 など

▶ その他

働きがい・働きやすさの向上、離職防止、働く環境の整備 など



「働いてもらい方改革」で

「労働定着」「労働力確保」「生産性向上」が実現すれば…

- ・ **若者**や**女性**の**県内定着**
- ・ **高齢者**や**障がい者**などの**活躍の場**や**社会参加機会**の創出にもつながる！

「働いてもらい方改革」に関する本県の取組み



①経営者の意識改革【未来創成局】

- 先進事例の調査・県内の優良事例集の公表（9/10に第二弾を発表）
- 出前講座における先進事例紹介（9/10時点で12行事・約720人を対象に実施済）

②環境整備に向けた支援【商工労働部 他】

- 「小規模事業者パワーアップ応援補助金」（募集期間：5/7～6/6）

- ・予算額：5億円
- ・補助率：一般枠：対象経費の1/2以内
働いてもらい方改革枠：対象経費の2/3以内
（※うち、新たな働く環境づくりに要する経費 10/10）
- ・申請件数：404件（うち働いてもらい方改革枠：256件）

-  ジンサポ!ぎふ

県内企業の人材確保に関する総合支援拠点

- ・個別相談
- ・セミナー開催（「働いてもらい方改革」に係る出前講座も実施）
➡ 人材確保に関するお困りごとの解決に向け、全力サポート！

③制度の見直し

- 制度的課題の洗い出し、必要に応じて国に改善を求める

県内の優良事例(1)

○株式会社坂口捺染（岐阜市／従業員約230名／スクリーン印刷業）

ポイント

多能工化・分業制・超短時間勤務

- ・多能工化と従業員の働ける時間帯を柔軟に組み合わせて業務ライン構築
- ・出勤日と出社・退社時間は従業員で選択・決定
（フレックスタイム制や超短時間勤務の導入）
- ・障がい者や高齢者なども積極的に採用



➡ **就労機会の創出と企業の業績向上（売上が10年間で10倍）を同時に実現**

【対応1】
多能工化・
超短時間
勤務の導入

業務を細分化

【対応2】
柔軟な勤務
体系の導入

シフトを組ま
ず、従業員が
勤務日を決定

【対応3】
障がいのある方、高齢
者などを積
極的に採用

【効果】
就労機会
創出&
業績向上

潜在的な労働
力が活躍でき
る環境



プラス：地域とのつながりの推進

- ・子どもの居場所づくりのために駄菓子屋を運営
- ・地域の憩いの場となるカフェ、自社ブランド店をオープン

地域に必要とされる企業へ、地域から人が集まる企業へ



県内の優良事例(2)



ぎふSDGs推進パートナー（ゴールド）

○三承工業株式会社（岐阜市／従業員44名／建設業）

ポイント

多能工化・分業制・超短時間勤務・リモートワーク

- ・女性中心のチーム活動（「チーム夢子」＊）で男性中心だった社内環境を改善

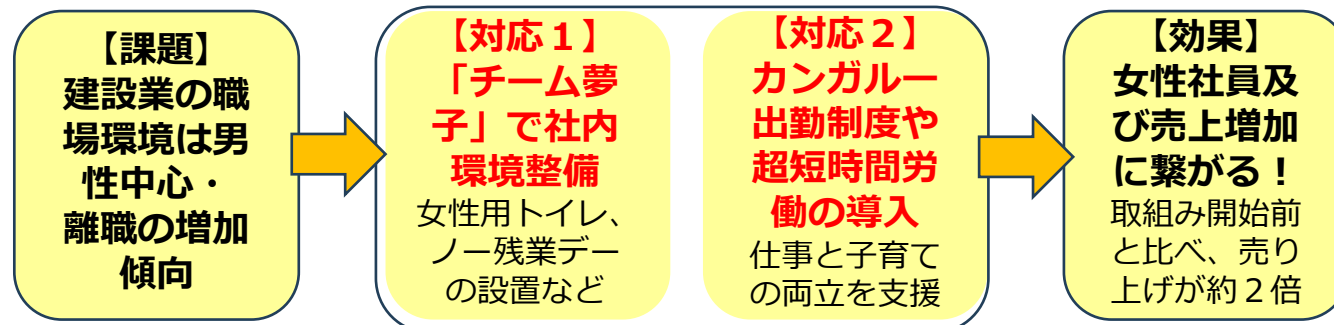
＊「チーム夢子」の活動

- ・男性中心の建設業で女性も活躍できる職場風土へ改革するために結成
- ・女性従業員の視点を取り入れ、働き方の改善や社会貢献等を行う
- ・女性用トイレ、ノー残業デーの導入、社長室の隣にキッズルームを設置など

- ・会社子どもを連れていける「カンガルー出勤制度」を導入し、仕事と子育ての両立を支援
- ・超短時間労働、在宅ワークなど多様な働き方を導入（従業員の勤務可能時間に合わせて、得意なことを生かしてもらう）



➡ **女性社員増と売上アップ（約2倍）に繋がる**



県内の優良事例(3)



ぎふSDGs推進パートナー（ゴールド）

○株式会社長瀬土建（高山市／従業員28名／建設業）

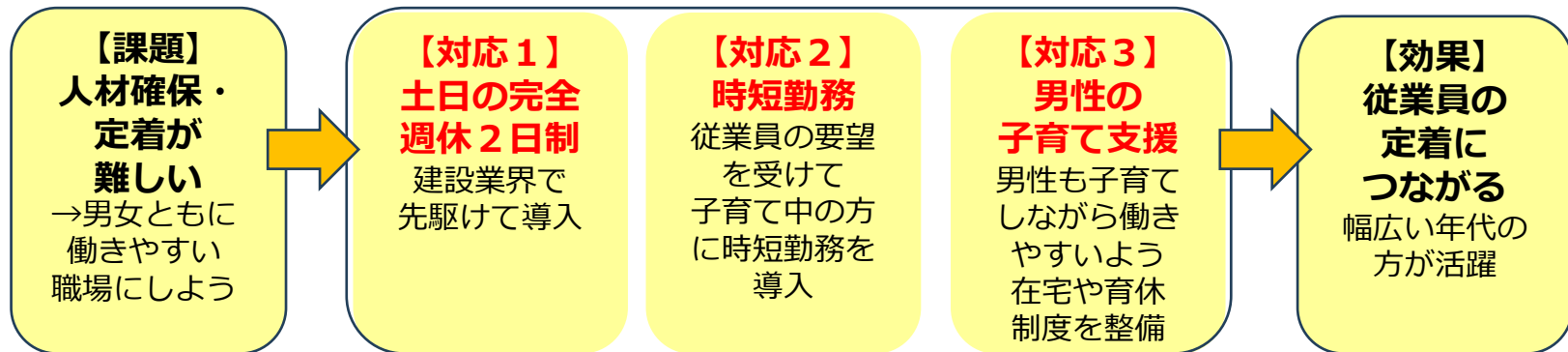
ポイント

短時間勤務・リモートワーク・環境整備

- ・仕事と家庭を両立するため、業界で先駆けて土日の完全週休2日制、時短勤務などを導入
- ・男性も子育てをしながら働きやすい環境を整備（在宅勤務、育児休暇等）



➡ 20代から65歳以上の高齢者まで幅広い年代の方が活躍
従業員の定着につながる



プラス：従業員の声に寄り添うことで離職を防止

- ・年1回、配慮してほしい事項など従業員にアンケートを実施
- ・寄せられた意見にきめ細かに対応することで働きがい向上



県内の優良事例(4)



ぎふSDGs推進パートナー（シルバー）

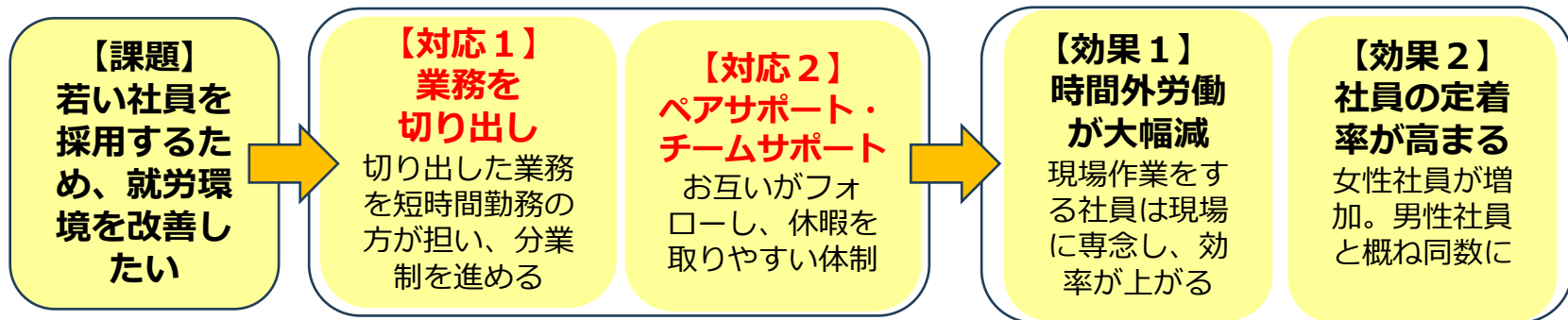
〇アース・クリエイト有限会社（岐阜市／従業員25名／建設業）

ポイント

分業制・多能工化・ペアサポート・チームサポート

- ・若い社員採用のため、計画的な休暇取得や時間外労働削減など就労環境の改善に着手
- ・業務の切り出しと短時間雇用の活用により、時間外労働を大幅に削減
- ・ペアサポートやチームサポートを導入し、休暇を取りやすい体制を確保

➡ **社員の定着率が高まり、男性・女性ともに活躍できる職場へ**



プラス：経験の有無を問わず採用できるように

- ・ペアやチームでサポートする体制により、未経験者でもチームで育てる体制を構築



県内の優良事例(5)



ぎふSDGs推進パートナー（ゴールド）

○株式会社エコソニック（美濃加茂市／従業員15名／エネルギー事業）

ポイント

社内業務のDX化・短時間勤務・リモートワーク

- ・事務社員の過半が不在となり、省力化のため社内業務をサポートするITツールを導入
- ・業務の見える化が進み、計画的な年休取得や社内フォローが可能になり、働きやすい環境を整備



**業務効率が上がり、新規販路開拓に注力
受注量が増大し、売上は取り組み前の3倍増に**



【課題】
社員減少を
乗り切るた
め、社内業
務の省力化
が必要



【対応1】
社内業務の
DX化
バックオフィ
ス業務をサ
ポートするIT
ツールを導入

【対応2】
業務の
見える化
業務の進捗が共
有出来、フォ
ローが可能に



【効果1】
働きやすい
環境を整備
計画的な年休取
得や短時間勤務、
リモートワーク
が可能に

【効果2】
売上が
3倍増に
新規販路開拓
に注力し、受
注量が増大

プラス：働きづらさを抱えた方も戦力に

- ・業務の見える化が進んだことで、社内のフォロー体制が整う
→ 新たに採用したひきこもり経験を持つ方も、得意を生かして活躍！



県内の優良事例(6)

○株式会社デザインボックス（岐阜市／従業員27名／建築設計監理業）

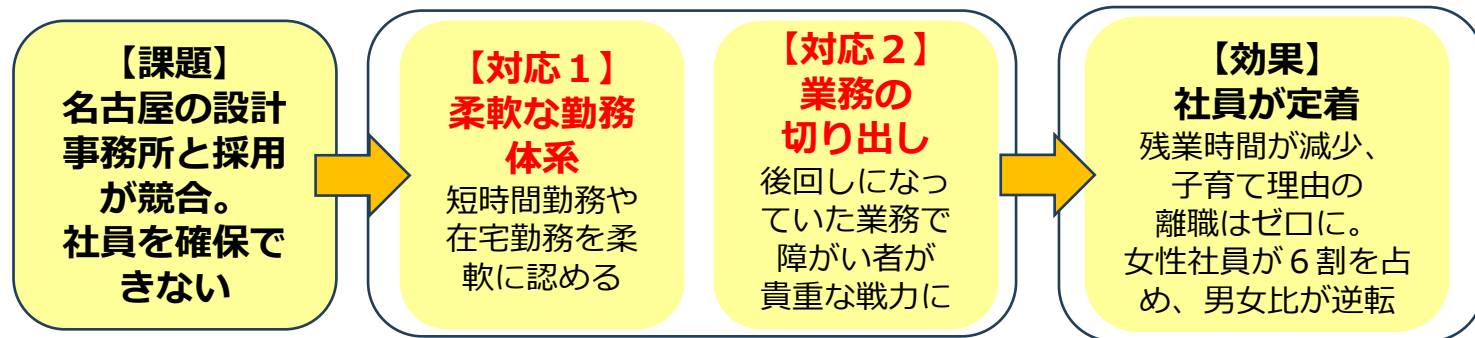
ポイント

正社員短時間勤務・在宅勤務・超短時間雇用

- ・子育て中の正社員短時間勤務や在宅勤務など柔軟な勤務体系を導入
- ・手が付けられていなかった業務を切り出し、超短時間雇用で障がいのある方の活躍の場を提供



**女性社員が増加。子育て理由の離職も皆無
働きやすい環境に惹かれ、県外出身の就職者も増加**



プラス：働きやすい環境に惹かれ県外からの就職者も増加

- ・社員の声を聞きながら、10年ほど前から勤務環境を改善
- ・現在では、**社員の約3割は県外出身者**



県内の優良事例(7)

○株式会社早川畜産（岐阜市／従業員8名／農業（畜産業））

ポイント

マニュアル化・業務の切り出し・柔軟な勤務時間

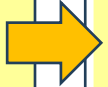
- ・畜産未経験者でも出来るように業務をマニュアル化
- ・業務の切り出しと柔軟な勤務時間の導入で子育て中や兼業の方が活躍



**事業拡大（飼育頭数は取組み開始前の約2倍に）
家族経営から従業員に任せられる「会社」に変化**



【課題】
事業拡大、
妻の出産
が重なり
人手が
必要！



【対応1】
業務のマ
ニュアル化
未経験者でも
任せられる
体制を構築

【対応2】
業務の
切り出し
ルーティン
ワークを中心
に短時間勤務
の方が担う

【対応3】
柔軟な勤務
時間
従業員の希望
する時間に働
いてもらう



【効果1】
事業拡大
飼育頭数は
取組み開始前
の2倍に！

【効果2】
家庭生活
を両立
休み無しの状
態から、家族
の時間を確保
できるように

プラス：評価制度で従業員のモチベーションアップ

- ・従業員が自己評価する機会を設け、希望や適性を把握。
- ・自身の成長を振り返り、定期昇給にも反映させる仕組みがモチベーションアップに繋がる。



県内の優良事例(8)

○株式会社柿下木材工業所（高山市／従業員18名／製造業（木材加工））

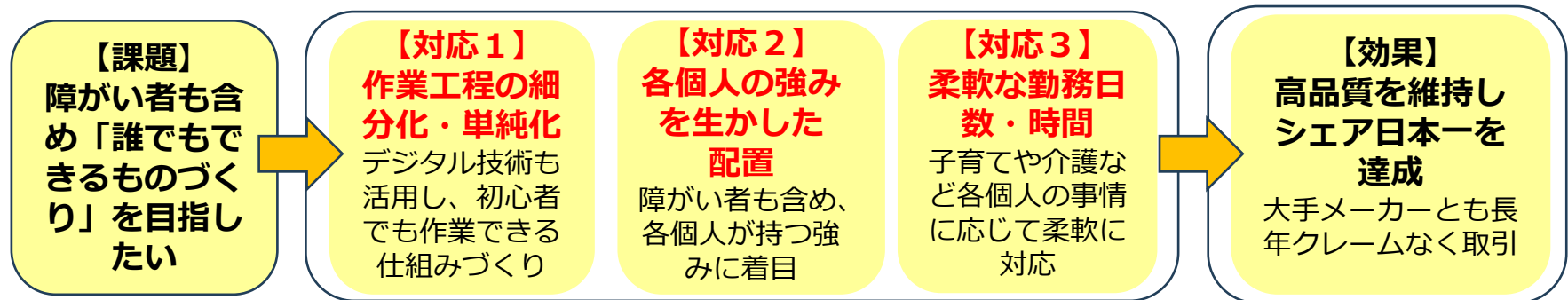
ポイント

作業工程の細分化・柔軟な勤務時間

- ・作業工程を細分化・単純化し、従業員の能力や強みを生かして職務配置
- ・従業員の事情に応じて勤務日数や時間を柔軟に調整し、子育て中の方や高齢者なども含め、誰もが力を発揮できる環境を整備

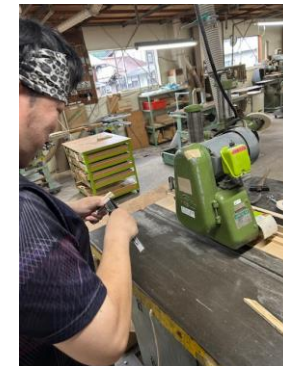
→ **シェア日本一※を達成**
新規事業の販路開拓にもつながる

※ ダウンライト用木枠国内製造台数



プラス：新規事業の販路開拓にも

- ・高品質な製造ノウハウや職人の思いを形にする技術力が強みに
→ 自社オリジナルブランドを展開し販路開拓につながる！



県内の優良事例(9)

○株式会社ディマンシエ（岐阜市／従業員78名／インテリア用品販売施工）

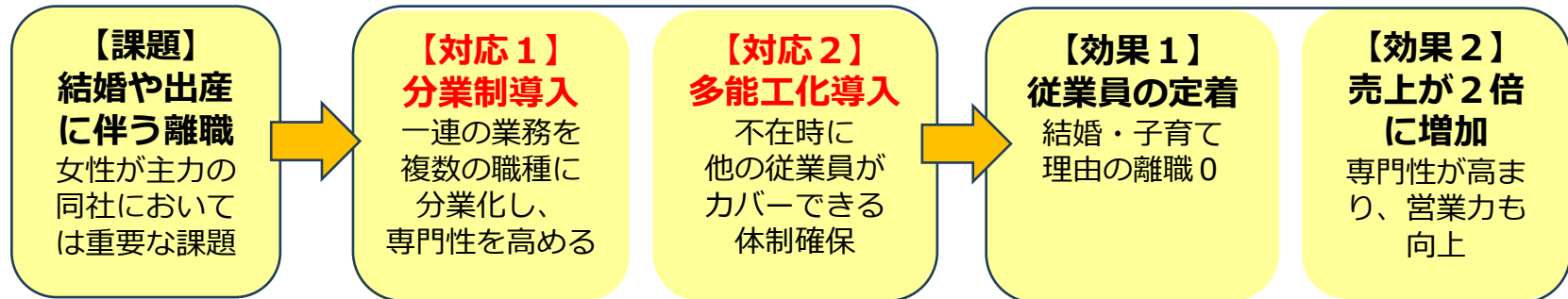
ポイント

分業制・多能工化・ICT

- ・分業制と多能工化の導入で、急な不在時にも他の従業員がカバーできる体制を確保
- ・ライフステージに合わせて、職種と勤務時間を柔軟に変更可能
- ・RPAなど最新技術も活用しながら、社内全体の業務を効率化



**結婚や子育てを理由にした離職がゼロに
売上げは取り組み前と比べて2倍以上に増加**



プラス：社員に寄り添った会社経営

- ・月に1回社員との面談を実施
- ・同社オリジナルの「仕事と家庭の両立支援ハンドブック」を作成・配布



○社会福祉法人ケア 2 1 (高山市／従業員 9 7 名／介護)

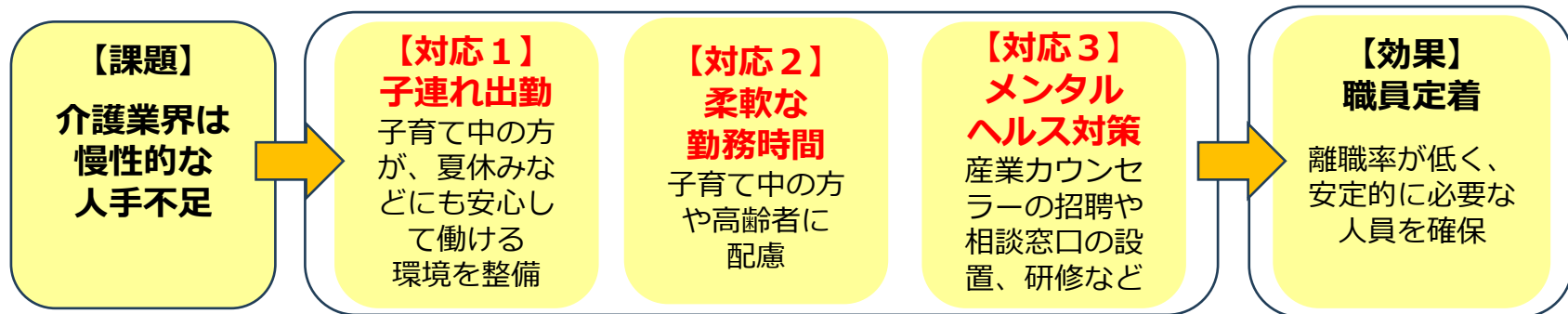
ポイント

子連れ出勤制度、柔軟な勤務時間

- ・「子連れ出勤制度」の導入で子育て世代の職員定着
- ・「柔軟な勤務時間」の導入で体力や時間に制約のある職員も活躍
- ・「メンタルヘルス対策」により、人間関係に起因する離職がゼロに



離職率が低く、安定的に必要な人員を確保



プラス：「子連れ出勤制度」が施設内の雰囲気向上に繋がる

- ・高齢者と子どもが交流することにより、高齢者は子どもから元気をもらい、お互いに良い影響を与えあうようになる。



ご清聴ありがとうございました



「働いてもらい方改革」優良事例はまだまだあります。

具体的な内容はこちら。
みなさまの企業の人材確保・定着・生産性向上の
参考にしてください