

物価高等に関する影響調査（結果）

2024年7月

岐阜市

令和6年6月中旬、各業界団体における事業活動等の現状と今後の見込みについて把握するため、原油高・物価高等に関する影響について調査を実施。
以下、調査団体一覧と調査結果を取りまとめた資料になります。

調査団体一覧

| No. | 分野 | 団体名 | 回答数 | |
|-----|--------|----------------------|-----|----|
| 1 | 全般 | 岐阜商工会議所 | 1 | 3 |
| 2 | | 柳津町商工会 | 1 | |
| 3 | | 一般社団法人 岐阜青年会議所 | 1 | |
| 4 | 卸・小売業 | 岐阜市商店街振興組合連合会 | 1 | 3 |
| 5 | | 岐阜柳ヶ瀬商店街振興組合連合会 | 1 | |
| 6 | | 一般社団法人 岐阜ファッション産業連合会 | 1 | |
| 7 | 製造業 | 一般社団法人 岐阜和傘協会 | 1 | 2 |
| 8 | | 岐阜提灯協同組合 | 1 | |
| 9 | 観光業 | 岐阜長良川温泉旅館協同組合 | 1 | 3 |
| 10 | | 一般社団法人 岐阜ホテル会 | 1 | |
| 11 | | 公益財団法人 岐阜観光コンベンション協会 | 1 | |
| 12 | 土木業 | 一般社団法人 岐阜土木工業会 | 1 | 1 |
| 13 | 建築業 | 岐阜市建築技術協会 | 1 | 1 |
| 14 | 農林業 | ぎふ農業協同組合 | 1 | 1 |
| 15 | 金融機関 | 一般社団法人 岐阜銀行協会 | 1 | 2 |
| 16 | | 岐阜市信用保証協会 | 1 | |
| 17 | 交通・運輸業 | 岐阜県タクシー協会岐阜支部 | 1 | 3 |
| 18 | | 公益社団法人 岐阜県バス協会 | 1 | |
| 19 | | 岐阜県トラック協会岐阜支部 | 1 | |
| 20 | 飲食業 | 岐阜菓子工業会 | 1 | 2 |
| 21 | | 岐阜県飲食生活衛生同業組合 | 1 | |
| 22 | 流通 | 岐阜市中央卸売市場 | 3 | 4 |
| 23 | | 株式会社岐阜県畜産公社 | 1 | |
| 合計 | | | | 25 |

1. 物価高等の影響について

1. 事業活動への影響について

- (1) 今年「2月から4月」頃に比べて、**現在の状況（アンケート回答時点）**はどの様な状況ですか。該当する番号に○をつけてください。

| 設問内容 | 回答数 | 比率 (%) |
|-------------------------|-----|--------|
| ① さらに深刻な状況になっている | 3 | 12.5 |
| ② これまでと同じくらい深刻な状況が続いている | 16 | 66.7 |
| ③ 一部では回復している | 3 | 12.5 |
| ④ 影響が少ない状況が続いている | 2 | 8.3 |
| ⑤ 事業活動にはほとんど影響がない | 0 | 0.0 |
| ⑥ その他 | 0 | 0.0 |

(全般)

- ・一部回復の兆しはあるものの弱含みにて、全業種的にはやや景況感としては厳しい状況を有している。

- (2) 現在の状況と比べて、**今年の「7月から9月」頃**は、どの様な状況となっていますか。該当する番号に○をつけてください。

| 設問内容 | 回答数 | 比率 (%) |
|-------------------------|-----|--------|
| ① さらに深刻な状況になっている | 3 | 12.5 |
| ② これまでと同じくらい深刻な状況が続いている | 15 | 62.5 |
| ③ 一部では回復している | 4 | 16.7 |
| ④ 影響が少ない状況が続いている | 2 | 8.3 |
| ⑤ 事業活動にはほとんど影響がない | 0 | 0.0 |
| ⑥ その他 | 0 | 0.0 |

(交通)

- ・燃料費高騰への支援策が強く求められる。

(3) 物価高に伴う影響の内容は何ですか。該当する番号に○をつけて下さい。

(上位3位まで選択)

| 設問内容 | 回答数 | 比率 (%) |
|---------------------|-----|--------|
| ① 仕入れコストの上昇 | 20 | 29.0 |
| ② 電気・ガス等エネルギーコストの上昇 | 14 | 20.3 |
| ③ 販売価格の上昇 | 8 | 11.6 |
| ④ 消費意欲の低下(売上減少) | 6 | 8.7 |
| ⑤ 物流コストの上昇 | 9 | 13.0 |
| ⑥ 取引先からの価格見直し | 5 | 7.4 |
| ⑦ 部品や建材等の調達難 | 3 | 4.3 |
| ⑧ 資金繰りの悪化 | 1 | 1.4 |
| ⑨ 取引先の変更 | 1 | 1.4 |
| ⑩ 営業・販売等の縮小 | 2 | 2.9 |
| ⑪ その他 | 0 | 0.0 |

(4) 物価高の影響を商品、サービス価格に転嫁できていますか。

該当する番号に○をつけてください。

| 設問内容 | 回答数 | 比率 (%) |
|--------------|-----|--------|
| ① 転嫁している | 1 | 4.2 |
| ② ある程度転嫁している | 13 | 54.2 |
| ③ 今後予定している | 2 | 8.3 |
| ④ 転嫁の予定はない | 3 | 12.5 |
| ⑤ 転嫁できていない | 5 | 20.8 |

(5) (4)で④⑤と答えた方にお尋ねします。

転嫁の予定はない、転嫁できていない理由は何ですか。

(卸・小売)

- ・原料の上った物は多少上るが、自店の固定費、運送代までは上らない、上げるのが不安。

(建設)

- ・施主側に予算が無い。物価が上がったからといって、施主の所得が増えるわけではないので、住宅ローンの限度額も増えない。工事中に物価が上がったからと言って、支払える民間企業・個人はほとんどない。

(金融)

- ・原油、物価のみならず、総コストを考慮。

(交通)

- ・当協会のタクシー事業は認可運賃制であるため、前運賃改定時以降の物価変動に対しては、サービス価格(運賃)に随時反映することはできない。また、改定申請時から認可までの期間も従前と比較し短時間にはなつたものの、6か月近くかかるため、現在のような物価高騰が長期間にわたる場合に、認可時に再調整することができません。
- ・他社との価格優位性を保つ意識が強く、競争力の低下を避けるため。
- ・顧客関係の維持
- ・価格転嫁の根拠が明確に提示できず、断念するケースもみられる。

(流通)

- ・コスト上昇分が把握できていない
- ・業務内容による

- (6) 物価高の影響に対し、行っている対策は何ですか。
該当する番号に○をつけてください。(複数回答可)

| 設問内容 | 回答数 | 比率 (%) |
|----------------------|-----|--------|
| ① 販売価格への転嫁 | 15 | 20.5 |
| ② 諸経費の削減 | 21 | 28.8 |
| ③ 取引先との価格交渉 | 7 | 9.6 |
| ④ 仕入れ・調達先の見直し | 3 | 4.1 |
| ⑤ 省エネ対策 (節電、エコドライブ等) | 10 | 13.7 |
| ⑥ 商品構成の見直し | 5 | 6.8 |
| ⑦ 業務効率化 | 7 | 9.6 |
| ⑧ 資金の確保 | 0 | 0.0 |
| ⑨ 人件費の削減 | 1 | 1.4 |
| ⑩ 省エネ設備の入れ替え、導入 | 0 | 0.0 |
| ⑪ 営業・販売等の縮小 | 2 | 2.7 |
| ⑫ 生産・販売拠点の見直し | 1 | 1.4 |
| ⑬ その他 | 1 | 1.4 |

(交通)

- ・ 運行経費削減に向け同業者間での共同輸送が活発化している
- ・ 配送スケジュールの見直しが進みつつある
- ・ 前倒しオーダーを荷主をお願いするケースが出てきている

- (7) その他に事業活動面への影響について、貴団体で把握している事があれば具体的に記入してください。

(全般)

- ・ 諸物価の高騰により各仕入れコストの負担増分の価格転嫁が完全には出来ていない。又、取引先によりインボイス登録の必要性から所得の減少にもかかわらず消費税の負担が大きく、今後の円安の影響によりいつまで持ちこたえることができるか危惧している。

(観光)

- ・ 2024 年問題によるバスドライバー不足により、バスツアー(インバウンド・国内募集)の減少が懸念される。

(建設)

- ・ 住宅着工件数は激減している。コロナ前は 100 万円/坪だった物件が、現在は 150 万円/坪程度になっており、物価が上がって実質的な所得が減っている中、住宅新築を諦める人は多くなっている。
- ・ 働き方改革、2024 年問題がそれに拍車をかけている。運送コストが急増している。

(金融)

- ・岐阜市においては、仕入単価の上昇、人件費増加、民間需要の停滞を経営上の問題点として挙げる企業が依然として多く、加えて、物価高騰等の経済環境の変化の影響やその先行きが見通せない等、市内中小企業・小規模事業者は、多くの問題を抱えている状況にあり、岐阜市の景気は依然として厳しい状況にある。

(交通)

- ・物価高騰等の影響も含め、配送地域の見直し等が活発になってきている。

2. 生産性向上に向けた取組について

(1) 生産性向上に向けた取組を行っていますか。

該当する番号に○をつけてください。

| 設問内容 | 回答数 | 比率 (%) |
|---------------|-----|--------|
| ① 現在行っている | 12 | 50.0 |
| ② 今後取り組む予定である | 9 | 37.5 |
| ③ 取り組んでいない | 2 | 8.3 |
| ④ その他 | 1 | 4.2 |

(全般)

- ・ 中小企業のうち小規模な事業者が多く今後の取組についても年々厳しくなっており、具体的に景況の悪化に伴い、見通しと取組の方向性が定まっていない。

(2) 生産性向上に取り組む目的は何ですか。

該当する番号に○をつけてください。(複数回答可)

| 設問内容 | 回答数 | 比率 (%) |
|------------------|-----|--------|
| ① 価格面・品質面での競争力強化 | 6 | 12.5 |
| ② 顧客満足度の向上 | 9 | 18.8 |
| ③ 賃金等の引き上げ | 5 | 10.3 |
| ④ 労働時間の削減 | 9 | 18.8 |
| ⑤ 人手不足への対応 | 11 | 22.9 |
| ⑥ コスト削減 | 8 | 16.7 |
| ⑦ その他 | 0 | 0.0 |

(3) (1)で①②と答えた方にお尋ねします。

生産性向上のために実施している(または実施予定)取組は何ですか。

該当する番号に○をつけてください。(複数回答可)

| 設問内容 | 回答数 | 比率 (%) |
|---------------------|-----|--------|
| ① 製品・サービスの開発・高付加価値化 | 6 | 13.6 |
| ② 新規事業への進出 | 4 | 9.1 |
| ③ 設備投資(省力化投資等) | 3 | 6.8 |
| ④ 仕事の進め方の見直し | 11 | 25.0 |
| ⑤ IT、データの利活用システム化 | 7 | 15.9 |
| ⑥ 適材適所の人材配置 | 1 | 2.4 |
| ⑦ 勤務形態の多様化 | 0 | 0.0 |
| ⑧ 優秀な人材の確保 | 3 | 6.8 |
| ⑨ 人材育成・スキルアップ | 7 | 15.9 |
| ⑩ その他 | 2 | 4.5 |

(卸・小売)

- ・生産ロット(枚数)の見直し

(建設)

- ・残業しないように、昼間に急いで仕事を進めさせる。

(4) 生産性向上を進めるにあたっての課題は何ですか。

該当する番号に○をつけてください。(複数回答可)

| 設問内容 | 回答数 | 比率 (%) |
|----------------------|-----|--------|
| ① 市場規模の縮小 | 9 | 18.0 |
| ② 高付加価値製品・サービスの開発が困難 | 2 | 4.0 |
| ③ 競合による低価格化 | 5 | 10.0 |
| ④ 投資費用の回収見通しが立たない | 2 | 4.0 |
| ⑤ 機械化や自動化が困難な業務が多い | 13 | 26.0 |
| ⑥ IT、データ利活用のノウハウが不十分 | 11 | 22.0 |
| ⑦ 優秀な人材の確保が困難 | 7 | 14.0 |
| ⑧ 人材育成プログラムが未整備 | 1 | 2.0 |
| ⑨ その他 | 0 | 0.0 |

(5) 生産性向上の取組において。行政に実施してほしい支援として何かあれば具体的に記入してください。(自由意見)

(観光)

- ・人手・人材不足が深刻。外国人就労者、特に留学生の受入れを希望しても市内に留学生が少ないのとコストが高すぎる。行政が受入れのプラットフォームを構築しないと受入れの解決は前進しない。

3. 雇用面における影響について

(1) 従業員の雇用について、該当する番号に○をつけてください。(複数回答可)

| 設問内容 | 回答数 | 比率 (%) |
|-----------------------------|-----|--------|
| ① 正規従業員の雇用を守っている | 18 | 52.9 |
| ② 正規従業員の解雇を行った事業所がある | 1 | 2.9 |
| ③ 今後、正規従業員の解雇を検討している事業所がある | 2 | 5.9 |
| ④ 非常勤従業員の雇用を守っている | 13 | 38.3 |
| ⑤ 非常勤従業員の解雇を行った事業所がある | 0 | 0.0 |
| ⑥ 今後、非常勤従業員の解雇を検討している事業所がある | 0 | 0.0 |

(2) 雇用人員の過不足状況について、どの様になっていますか。

該当する番号に○をつけてください。

| 設問内容 | 回答数 | 比率 (%) |
|-------------|-----|--------|
| ① 大いに不足している | 8 | 32.0 |
| ② やや不足している | 10 | 40.0 |
| ③ 適当である | 6 | 24.0 |
| ④ やや過剰である | 1 | 4.0 |
| ⑤ 大いに過剰である | 0 | 0.0 |

(3) 従業員の採用について、必要な人員を確保するのに困難を感じていますか。

該当する番号に○をつけてください。

| 設問内容 | 回答数 | 比率 (%) |
|----------------|-----|--------|
| ① 非常に困難を感じている | 9 | 36.0 |
| ② 多少は感じている | 13 | 52.0 |
| ③ あまり困難は感じていない | 2 | 8.0 |
| ④ 困難は感じていない | 1 | 4.0 |

(4) (3)で①②と答えた方にお尋ねします。必要な人員の確保に困難を感じている理由は何ですか。該当する番号に○をつけてください。

| 設問内容 | 回答数 | 比率 (%) |
|----------------------------|-----|--------|
| ① 業況が悪いため、採用したくても採用できない | 3 | 13.0 |
| ② 募集しても必要な人材・職種が集まらない | 16 | 69.7 |
| ③ 内定辞退者が多い | 0 | 0.0 |
| ④ 求人活動のために必要な時間や資金に制約がある | 2 | 8.7 |
| ⑤ 求人情報の発信手法・採用のノウハウが不足している | 1 | 4.3 |
| ⑥ その他 | 1 | 4.3 |

(5) 人手不足が企業経営に影響を及ぼしていますか。該当番号に○をつけてください。

| 設問内容 | 回答数 | 比率 (%) |
|--------------------------------|-----|--------|
| ① 大きな影響を及ぼしている | 7 | 29.2 |
| ② ある程度の影響を及ぼしている | 9 | 37.5 |
| ③ 現在のところ影響はないが、今後影響が生じることが懸念さる | 8 | 33.3 |
| ④ 現在も今後も影響が生じるとは懸念されない | 0 | 0.0 |

(6) 雇用に関連して今年度賃上げを実施、または実施予定ですか。

該当番号に○をつけてください。

| 設問内容 | 回答数 | 比率 (%) |
|----------------------------|-----|--------|
| ① 例年より高い賃上げを実施、または実施予定である | 6 | 24.0 |
| ② 例年通りの賃上げを実施した、または実施予定である | 7 | 28.0 |
| ③ 例年より低い水準で賃上げを行う | 1 | 4.0 |
| ④ 今のところ実施の予定はない | 10 | 40.0 |
| ⑤ その他 | 1 | 4.0 |

(農林)

- ・来年度から、新卒採用の給与上昇に伴い、若手職員を中心に賃上げを実施する。

(7) (6)で①②と答えた方にお尋ねします。

前年度からの賃上げ率はどれぐらいですか。該当番号に○をつけてください。

| 設問内容 | 回答数 | 比率 (%) |
|----------|-----|--------|
| ① 1%未満 | 0 | 0.0 |
| ② 1～2%未満 | 1 | 7.6 |
| ③ 2～3%未満 | 4 | 30.8 |
| ④ 3～5%未満 | 6 | 46.2 |
| ⑤ 5～7%未満 | 2 | 15.4 |
| ⑥ 7%以上 | 0 | 0.0 |

(8) (6)で①②と答えた方にお尋ねします。

賃上げを実施した理由は何ですか。(複数回答可)

| 設問内容 | 回答数 | 比率 (%) |
|---------------|-----|--------|
| ① 業績の改善 | 1 | 3.1 |
| ② 従業員の士気高揚 | 7 | 21.9 |
| ③ 物価上昇への配慮 | 9 | 28.1 |
| ④ 人材の定着 | 6 | 18.8 |
| ⑤ 採用競争力の向上 | 3 | 9.4 |
| ⑥ 前年度の引き上げ実績 | 1 | 3.1 |
| ⑦ 最低賃金引上げへの対応 | 4 | 12.5 |
| ⑧ その他 | 1 | 3.1 |

(9)その他に、従業員の雇用や採用について、貴団体が把握している事があれば具体的に記入してください。

(全体)

- ・景況の悪化が懸念される中、雇用情勢は非常に厳しい。正規の従業員より非正規従業員へのシフトが進んでいる。

(観光)

- ・弊会には求人会社の会員もみえます。求人情報(進捗)をリアルタイムに宿泊施設に発信していく予定。

(建設)

- ・働き方改革が進められているが、建設業では夜間・休日に工事をしなければならぬ場面が多く、現場の職人からも働き方改革を廃止して欲しいという要望が聞かれる。

(農林)

- ・定年延長を来年度実施する予定。

(金融)

- ・岐阜地区の令和5年度の有効求人倍率は1.70と前年の1.75よりも減少しており、コロナ前と比べても低い数値となっている。また、依然として人手不足感が強い状況は続いている。

(交通)

- ・2024年問題を契機に、将来に不安を抱くドライバーが転職を考える傾向が見られるため、業界全体として、魅力ある職場づくりを作り上げていく必要がある。

(交通)

- ・ 運転手不足の解消は喫緊の課題であって、今後外国人の採用を早急に検討しなければならない。ただ、その受入の方法手続きについては、全く知見・経験がないため、その指導等を仰ぐことのできる公的機関等をご紹介いただくとともに、雇用定着までの支援をお願いしたい。また、女性及び移住者採用を早期に促進したいところであるが、協会加入会社の規模が比較的小規模であるため、個社では積極的な採用活動や職場環境整備が滞るケースが多い。行政の支援をお願いしたい。

4. 資金繰りの状況について

(1) 資金繰りの状況について、該当する番号に○をつけてください。(複数回答可)

| 設問内容 | 回答数 | 比率 (%) |
|------------------------|-----|--------|
| ① 十分な備えがある事業者が多い | 1 | 3.8 |
| ② 今後不足する事業者が多い | 10 | 38.5 |
| ③ 融資を受けたいが受けられない事業者が多い | 1 | 3.8 |
| ④ 追加の融資を検討している事業者が多い | 3 | 11.6 |
| ⑤ わからない | 10 | 38.5 |
| ⑥ その他 | 1 | 3.8 |

(金融)

- ・ 銀行として事業者を支援する立場

(交通)

- ・ 経営状況が公開されていないため詳細は不明であるが、小規模事業者場合は非常に厳しい経営環境であることが伺えます。

(2) その他に資金繰りについて、貴団体で把握している事があれば具体的に記入してください。

(全体)

- ・ コロナ渦の政策金融公庫のコロナ融資により、従来の責務の返済に負担がかかり、返済の状況が厳しい事業所の増加を懸念している。

(金融)

- ・当協会の令和5年度保証承諾金額は42,010百万円、対前年比122.7%となっており、ゼロゼロ融資等の借換えを行う際に、真水の需要が増加していることから、資金繰りの需要は多かった。

5. 事業活動継続に当たって課題・懸案等があれば、具体的に記入して下さい。

(全般)

- ・メンバー数の減少、事業の縮小もしくは会費の増額

(観光)

- ・販売価格高騰によるお客様離れが懸念される。又、人手不足によりサービスの低下に繋がらないかが懸念される。

(建設)

- ・働き方改革を進め、就業者の労働環境の改善をすることと同時に建設業への就業者、担い手を増やすことの施策を取ることが求められるのではないのでしょうか。
(人材、人手不足は最大の課題のはず)業界と共に、行政側として対応できることがあるのでは。

(交通)

- ・運転者不足による影響は、乗合事業では公共交通路線の維持・確保が、今後ますます困難になることを危惧している。また、収益が見込まれる貸切バス事業においても、各イベントの輸送需要や観光需要へ対応に苦慮。

2. 多様な経営課題への対応について

1. WD*（ワークダイバーシティ）の推進について

*若者、女性、高齢者、外国人、障がい者等の人材が、
ライフスタイルや特性を踏まえた多様で柔軟な働き方の実現により、
一人ひとりが持てる力を発揮し、幸せを実感することができるまちを目指す岐阜市の取組

- (1) WD（ワークダイバーシティ）の推進について、
該当する番号に○をつけてください。

| 設問内容 | 回答数 | 比率 (%) |
|---------------|-----|--------|
| ① 積極的に推進している | 0 | 0.0 |
| ② 推進している | 8 | 32.0 |
| ③ 少しは推進している | 9 | 36.0 |
| ④ まったく推進していない | 6 | 24.0 |
| ⑤ その他 | 2 | 8.0 |

(全般)

- ・特に推進をしていく状況下ではない。

(流通)

- ・業務内容の特殊性により、推進が困難な面がある。

- (2) ワークダイバーシティを推進するうえで、どのようなことが課題として考えられますか。該当する番号に○をつけてください。（複数回答可）

| 設問内容 | 回答数 | 比率 (%) |
|--------------------------------|-----|--------|
| ① ワークダイバーシティを理解し、推進する人材が不足している | 9 | 30.0 |
| ② 多様な人材を雇用するための予算が十分でない | 8 | 26.7 |
| ③ 多様な人材を受け入れるための社内の体制が整っていない | 11 | 36.7 |
| ④ その他 | 2 | 6.6 |

(農林)

- ・職種上、外国人労働者の雇用は難しい状況。女性については、今年度時短勤務を3歳の子どもの対象から小学校6年生の子どもの親までに拡大し、働きやすい環境を整えました。障がい者雇用についても、子会社の「はっぴいまるけ」を中心に積極的な雇用を継続しています。全ての項目について推進することは厳しいと感じます。

(流通)

- ・職場環境の整備

(3) ワークダイバーシティの推進において、行政に実施してほしい支援として何かあれば具体的に記入してください。(自由意見)

(卸・小売)

- ・WDの必要性の説明
- ・補助金交付の説明

(観光)

- ・外国人材の受入れは前向きに検討したいが、地方都市で対象となる人材がそもそもいないし、受入れるコストが高すぎる。求人募集をしても応募も少ない現状、外国人材も頼らざるを得ない。受入れに関する支援。又、外国人留学生の増加、働き方環境の整備に取り組んでいただきたい。

(金融)

- ・WDの認知度向上及び人材育成のため、セミナー等を開催してほしい。

(流通)

- ・職場環境の整備

(交通)

- ・啓発や教育を実施、偏見や差別に対する理解を深めるため、企業、学校、市民団体などと連携してワークダイバーシティに関するセミナーなどを実施されると良いと思います。
- ・ワークダイバーシティに取り組む企業や団体への支援として、職場環境の改善などに向けた助成金や補助金、税制優遇などのインセンティブ等、幅のある支援策が望まれます。
- ・どのような人材がどこにいるのかなど、多様な人材が生きがいを感じて就業できるようなサポートデスクを設けられ、企業との接触の機会を高められるような支援活動が望まれます。

2. DX（デジタルトランスフォーメーション）の取組について

(1) デジタル化の推進について、該当する番号に○をつけてください。

| 設問内容 | 回答数 | 比率 (%) |
|---------------|-----|--------|
| ① 積極的に推進している | 2 | 8.0 |
| ② 推進している | 8 | 32.0 |
| ③ 少しは推進している | 12 | 48.0 |
| ④ まったく推進していない | 3 | 12.0 |
| ⑤ その他 | 0 | 0.0 |

(2) デジタル化を推進するうえで、どのようなことが課題として考えられますか。

(複数回答可)

| 設問内容 | 回答数 | 比率 (%) |
|-----------------------|-----|--------|
| ① デジタル化を推進する人材が不足している | 13 | 39.4 |
| ② 予算が十分でない | 15 | 45.4 |
| ③ 社内での連携が十分でない | 1 | 3.0 |
| ④ 何から実施すればよいか分からない | 2 | 6.1 |
| ⑤ その他 | 2 | 6.1 |

(建設)

- ・個人情報保護など、過剰な規制があるとデジタル化は進みにくい。様々なリスクを許容していくことが重要だと思う。

(金融)

- ・DX推進に当たっての課題は、各企業の経営戦略や新規サービス創出、組織・人材、ITシステムなど多岐にわたる。ITシステムについては、戦略的なIT投資に資金・人材を振り向けられないことがDX推進の足枷となっている。

(3) DX（デジタルトランスフォーメーション）の取組において、行政に実施してほしい支援として何かあれば具体的に記入してください。(自由意見)

(卸・小売)

- ・補助金交付

(観光)

- ・弊会においては全国チェーンホテルではDX化が進んでいる。一方、個人オーナーホテルは予算的にDXの取組み進んでいないように見受けられる。予算的な要因かと思われる。DXの取組みが2極化されているので、特に個人経営ホテルには支援をしていただきたい。

(建設)

- ・ e-Tax・ e-Gov 等、行政のシステムが良くないため、不便を感じることが多い。

(金融)

- ・ 市内中小企業・小規模事業者に対して、DXの取組事例の紹介や、DXに関連した製品等を紹介したセミナー等の開催。

(交通)

- ・ セミナー開催
- ・ 設備の初期投資に対する資金支援

3. GX*（グリーントランスフォーメーション）の取組について

*カーボンニュートラルの実現に向けて、社会システムを変革する取り組み。カーボンニュートラルとは、二酸化炭素、メタン、一酸化二窒素、フロンガスなどの排出量を減らすとともに、植林による吸収量を増やすことで、温室効果ガスの排出量と吸収量の均衡を図る取り組み。

(1) カーボンニュートラルの推進について、該当する番号に○をつけてください。

| 設問内容 | 回答数 | 比率 (%) |
|---------------|-----|--------|
| ① 積極的に推進している | 2 | 8.3 |
| ② 推進している | 4 | 16.7 |
| ③ 少しは推進している | 10 | 41.7 |
| ④ まったく推進していない | 8 | 33.3 |
| ⑤ その他 | 0 | 0.0 |

(2) カーボンニュートラルを推進するうえで、どのようなことが課題として考えられますか。該当する番号に○をつけてください。(複数回答可)

| 設問内容 | 回答数 | 比率 (%) |
|----------------------------|-----|--------|
| ① カーボンニュートラルを推進する人材が不足している | 12 | 40.0 |
| ② 予算が十分でない | 12 | 40.0 |
| ③ 社内での連携が十分でない | 4 | 13.3 |
| ④ その他 | 2 | 6.7 |

(観光)

- ・弊会の会員施設は賃貸が多く、オーナーの意向もある為、取組みへの温度差があり連携は困難。

(金融)

- ・GX推進に当たっての課題は、DX同様、各企業の経営戦略や新規サービス創出、組織、人材など多岐にわたる。

(3) GX（グリーントランスフォーメーション）の取組において、行政に実施してほしい支援として何かあれば具体的に記入してください。(自由意見)

(卸・小売)

- ・岐阜アパレル統一ハンガー開発支援

(観光)

- ・啓発活動PRの強化。岐阜市内において取組み実績があるかと思われるが、周知されていないように思われる。

(金融)

- ・市内中小企業・小規模事業者に対して、GXの取組事例の紹介や、GXに関連した製品等を紹介したセミナー等の開催。

(交通)

- ・業界に合ったセミナー開催
- ・設備の初期投資に対する資金支援

3. 行政への要望について

1. アフターコロナ時代において、今後行政に期待する支援策をお選びください。 (上位3位まで選択)

| 設問内容 | 回答数 | 比率 (%) |
|--|-----|--------|
| ① 設備投資や販路開拓のための補助金 | 19 | 27.9 |
| ② 低利融資などの金融支援の充実 | 8 | 11.8 |
| ③ 消費喚起による経済活性化支援 (*「ぎふで買っとく!キャッシュレス応援キャンペーン」などの景気回復対策) | 11 | 16.2 |
| ④ 集客による地域活性化支援 (*「ぎふ長良川花火大会」「岐阜市産業・農業祭〜ぎふ信長まつり〜」などのイベント) | 8 | 11.8 |
| ⑤ 専門家の派遣や相談窓口の強化 | 2 | 2.9 |
| ⑥ 各種支援制度等の迅速な情報提供 | 8 | 11.8 |
| ⑦ 人材確保のための支援 | 10 | 14.7 |
| ⑧ その他 | 2 | 2.9 |

(建設)

- ・経済特区のような形で規制緩和をすることで、外部から企業を呼び込んではどうか。

(交通)

- ・公共交通利用推進のPR及びカスタマーハラスメントの防止啓蒙支援。

1. 岐阜管内での解雇や雇止めの状況について

(1) 物価高・人材不足等に起因する雇用への影響に関して、岐阜管内での解雇や雇止めについての現状や内容についてお聞かせください。

令和3年度以降、解雇の相談は増加傾向である。物価高を直接の起因とする解雇や雇止めはほぼ聞かないが、後継者不足等様々な要因を勘案し、将来を見越した廃業等が増えていると思われる。

一方で人手不足に関しては、介護事業において人員的設置基準を満たせない等に伴う、部門・事業所廃止が複数報告されている。

(2) 岐阜管内での解雇や雇止めの今後の見込みについてお聞かせください。

今後の見込みについては、物価高や人手不足のみならず借入金利の上昇、賃金水準上昇、コロナ対策の融資返済や助成金の終了など、事業経営を取り巻く環境は急速に厳しさが増しており、今まで以上に廃業やM&Aに伴う解雇等が発生するものと思われる。

2. 岐阜管内での雇用や就労の状況について

(1) 岐阜管内での採用活動の状況はどのようになっていますか。

現在の採用活動は以前に増して困難になっていると思われる。

具体的には、若年者の人口減少や若年者の都市部への流出、また最低賃金等給与額の違いに伴う就業者の愛知県への流出、円高による外国人実習生の帰国など、人材確保のみならず人材の離職防止さえも難しい状況になりつつある。

(2) 岐阜管内での採用活動の状況について、今後の見込みをお聞かせください。

求人者の採用活動は以前に増して困難になっているものの、物価高・人手不足のなかにあっても賃金を上昇させる事業所は少なく、隣接地域からの労働力流入も難しいと思われるため、今後も採用活動は困難と思われる。

また、円安の影響で外国人労働者の流入も難しくなっているようで、その点からも人手不足も状況は続くものと思われる。

3. その他

(1) 物価高・人材不足等における岐阜管内の雇用や就労に関する状況等について、把握していることがあればお聞かせください。

物価高・人材不足等の状況においても賃金上昇が少なく、生活者の状況は一層厳しくなっており、総所得を増やすため転職や副業・兼業への意欲は増大している。

岐阜市でもギグワーカーを多く見かけるようになったが、郊外にはその術は少なく、一層パート求職者等の増加が見込まれる。

賃金上昇に関しては、一部の事業所に賃金引上のための「業務改善助成金」の活用が見られるものの、大幅な賃金引き上げにまではつながっていない。