

経済月報

Economic Monthly Report 2025 通巻834号 発行日／令和7年2月10日

2

2025

vol.139

発行:十六総合研究所



16FG

十六総合研究所

天から降りそそぐような花を仰ぎ見て、夢心地、春の心地へ。

おおあがた
大縣神社の枝垂れ梅（愛知県犬山市）



photo: 稲垣 一志 / PIXTA (ピクスタ)

二千年以上の歴史を有すると伝えられる大縣神社（愛知県犬山市）。その境内の斜面に広がる梅園で春を待つのは紅白340本の枝垂れ梅。咲き初め、満開、散り際まで多くの人を魅了する。梅が香を さくらの花に匂はせて 柳の枝に 咲かせてしかな 平安時代の貴族、中原致時が歌に託した理想の花とは、枝垂れ梅の姿に近いのではないか。優美な花景色を心おだやかに愛でたい。

とき
季の
色
マイ
ア
ン
グ
ル



香りと花の色に包まれる「梅まつり」 【愛知編】

探梅、賞梅、送梅と観賞時期によって変化を楽しめる梅。なかでもたくさんの梅が咲き揃う賞梅を満喫できる素敵な機会が「梅まつり」。愛知県内の梅の名所で行われる梅まつりへぜひ！



そうりいけ
佐布里池梅まつり
（佐布里池梅林・佐布里緑と花のふれあい公園／知多市）
愛知用水の貯水池「佐布里池」の周辺で咲き香る梅は25品種約6000本
●2/8（土）～3/9（日）



名古屋市農業センターdelaふーむ
しだれ梅まつり
（名古屋市天白区）
しだれ梅12品種・約700本を誇る
全国有数のしだれ梅の名所
●2/15（土）～3/9（日）



いなざわ梅まつり
（愛知県植木センター／稲沢市）
104種の個性豊かな梅が咲き誇る
貴重な見本園で梅を堪能できる
●3/1（土）、2（日）

詳しくはホームページをご覧ください。

●大縣神社 公式サイト

<http://ooagata.urdr.weblife.me/index.html>

●愛知県公式観光ガイド Aichi Now

<https://www.aichi-now.jp/>

CONTENTS



p2-p8 サルコペニアについて



※写真はイメージです。

2025年度 じゅうろく 新入社員セミナーのご案内

じゅうろく新入社員セミナーのお申込みを開始しました。
受講方法は●来場形式、●オンライン形式、●オンデマンド形式をご用意しました。
詳細は十六総合研究所ウェブサイト内のセミナーページをご覧ください。

基本コース
受講者特典

当研究所オリジナル
新入社員
ハンドブック
進呈！



p20 大勢の人々が来場した
会場の様子
「第41回タイ国際モーターエキスポ2024」



p20 EV販売台数1位のBYDのブース



p21 GWMのピックアップトラック



p21 トヨタ自動車のHV「カムリ」

Special Contribution 【特別寄稿】

健常者においても慢性疾患患者においても
長期アウトカム※が良好であるためには
骨格筋肉の維持が不可欠である

十六総合研究所 特別アドバイザー 森脇 久隆
（岐阜大学名誉教授、前学長、医学博士、社会医療法人蘇西厚生会特別顧問）

2

※アウトカム：治療や予防による成果

経済動向 今月のData

9

Special Contribution 【特別寄稿】

人材の定着・業績向上に影響する
「従業員エンゲージメント」
サーベイの活用法と期待できる効果

10

株式会社リクルート Geppoカスタマーサクセスチーム 橋本 経徹

Special Report 【特別レポート】

高齢者介護に関する意識調査

16

2025年度 じゅうろく 新入社員セミナーのご案内

18

海外情報 海外拠点レポート／タイ

中国EVメーカー
ラインアップを強化、ピックアップトラック市場に参入

20

GIFU UNIVERSITY HOSPITAL 岐阜大学医学部附属病院 Report 89

アレルギーセンターおよび
アレルギー疾患の最近の話題

22

人事労務の“ツボ” Vol.30

育児・介護休業法が改正されます
～2025年4月1日から段階的に施行～

24

経済動向 ぎふ・あいち

26

健常者においても慢性疾患患者においても
長期アウトカム※が良好であるためには
骨格筋肉の維持が不可欠である

十六総合研究所 特別アドバイザー 森脇 久隆
(岐阜大学名誉教授、前学長、医学博士、社会医療法人蘇西厚生会特別顧問)



※アウトカム：治療や予防による成果

はじめに

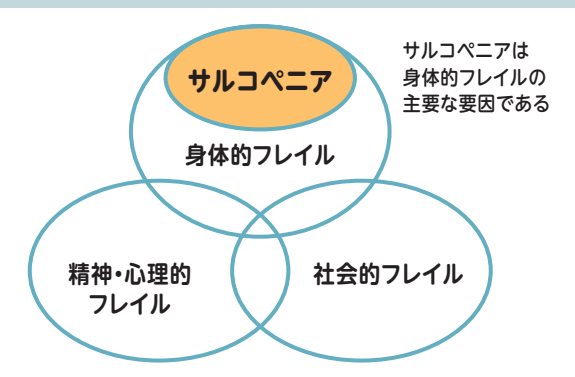
わが国における高齢者人口比率の上昇は周知の事実であるが、社会資本を適正に配分し高齢者の健全な生活を担保するうえで、いかに健康寿命をより長期に維持するかが大きな課題となってきた。また高齢者の健康寿命を規定する因子として、取り分けフレイル（虚弱）、サルコペニア（筋肉減少症）の重要性が広く認識されつつある。フレイルは「加齢により心身が疲れやすく弱った状態」であり、体重減少、易疲労感、筋力低下、歩行速度低下、身体活動性低下の5項目中3項目の存在によって定義されるが（参考文献1）、これらは加齢に伴う筋肉の減少によってもたらされる部分が多い。とくに骨格筋肉の減少をサルコペニア（サルコ＝筋肉、ペニア＝減少）と呼び、筋肉の量（ボリューム）と機能（筋力）の両方で評価される（参考文献2,3,4）。

フレイルとサルコペニアの相互関係を図表1に示す（参考文献2より引用）。フレイルが身体的要素、精神・心理的要素、社会的要素の混合的な成因よりなる大きな概念であるのに対し、サルコペニアは身体的要素のうち骨格筋に起因する部分と理解できる。なお一般高齢者における頻度はおおよそフレイルが10%、サルコペニアが8%とされる（参考文献3）。フレイルに寄与する

サルコペニアの割合はとても大きい。

サルコペニアは、健常者では日常生活の質（quality of life:QOL）を損ない、慢性疾患患者では内科・外科を問わず治療反応性や治療後の長期予後を阻害するので【図表2】、特に高齢者の健康を考える上で極めて重要な指標である（参考文献2-8）。ただしサルコペニアという概念はまだ歴史が浅く、評価法や意義・対

【図表1】 フレイルとサルコペニアの相互関係



出所：参考文献2より引用

【図表2】 サルコペニアが予後因子とみなされる状態と慢性疾患の例

状態名	高齢者
疾患名	非腫瘍性疾患
	慢性閉塞性肺疾患、心不全、糖尿病、慢性腎不全、肝硬変（腫瘍性疾患合併例を含む）、一般重症（危篤）患者
	腫瘍性疾患
	食道がん、胃がん、大腸がん、肝がん、胆膵がん、尿道がん、腎がん、乳がん、肺がん、悪性リンパ腫

※参考文献は多岐にわたるが、入手しやすいものとしては、例えば文献2-8がある

策について十分な経験が得られているとは言い難い。本稿ではサルコペニアについて現在の知

見に基づき、特に日常の場面で応用可能な評価法や、健康への影響、対策まで概説したい。

サルコペニアとは一筋肉蛋白の減少と機能低下

人体を構成する成分は、健康な成人ではおおよそ水63%、蛋白16%、脂肪15%（痩せているか肥満かによって12～20%の幅がある）、ミネラル6%、糖1%とされる。さらに蛋白には筋肉蛋白と内臓蛋白があり、その比率は3:1である。こ

のうち筋肉蛋白の減少と機能低下の両者を呈する状態をサルコペニアとよぶ。次項以下では健常な高齢者や慢性疾患患者におけるサルコペニアの評価と対策について述べる。

サルコペニアの評価法

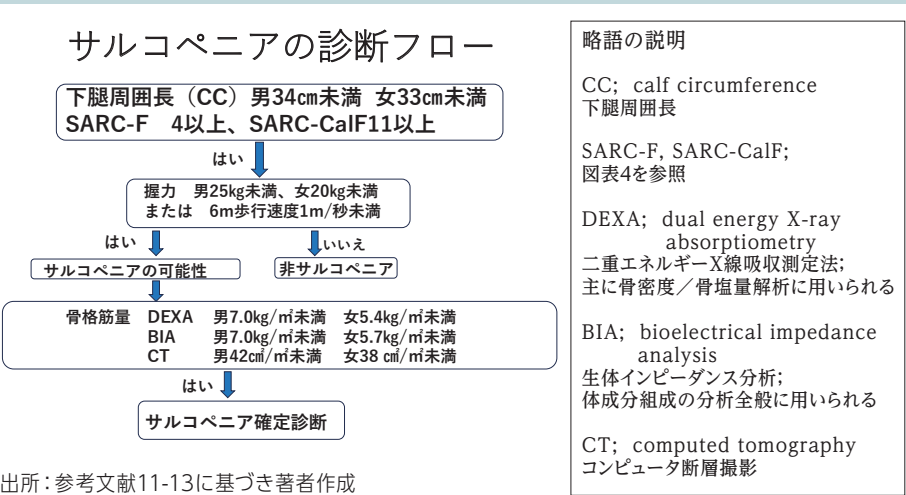
前述の通り、サルコペニアを確定するためには筋肉量減少と筋力低下との両方が存在する必要がある。厳密には参考文献11,12,13を参照されたいが、職場や各種施設、学校など日常の場で特殊な機器を用いることなく実施できるサルコペニアの診断フローを図表3に示す。

このフローでは、ステップ1「問診と筋肉量の推計」、ステップ2「筋力・機能の測定」、ステップ3「筋肉量の測定」を順次進める。特殊な

機器とは、ステップ3のDEXA（dual energy X-ray absorptiometry 二重エネルギーX線吸収測定法；主に骨密度／骨塩量解析に用いられる）、BIA（bioelectrical impedance analysis 生体インピーダンス分析；体成分組成の分析全般に用いられる）、CT（computed tomography コンピュータ断層撮影）を指し、病院に設置される医療機器である（日本においてCTは普及しているが、DEXAやBIAは

未だ少数である）（参考文献11,12,13）。ステップ1-2であれば巻き尺と握力計によって簡便な評価が可能である。また現行のガイドラインにおいても、ステップ2でサルコペニアと判断できれば指導・介入の開始を推奨

【図表3】 サルコペニアの診断フロー



出所：参考文献11-13に基づき著者作成

健常者においても慢性疾患患者においても長期アウトカムが良好であるためには骨格筋肉の維持が不可欠である

している（参考文献11）。なおステップ2で用いるSARC-F、SARC-CalFのアンケート・点数計算表を図表4に示す。

【図表4】 SARC-Fスケール	
(SARC-F (Strength, Assistance in walking, Rise from a chair, Climb stairs, Falls))	
Strength (筋力)	4.5kgの荷物の持ち運びはどの程度困難ですか？
0	全く困難でない
1	いくらか困難
2	非常に困難またはできない
Assistance in walking (歩行時の補助)	
0	全く困難でない
1	いくらか困難
2	非常に困難、補助を使う、またはできない
Rise from a chair (椅子からの起立)	
0	全く困難でない
1	いくらか困難
2	非常に困難またはできない
Climb stairs (階段をのぼること)	
0	全く困難でない
1	いくらか困難
2	非常に困難またはできない
Falls (転倒)	過去1年間で何度転倒しましたか
0	なし
1	1～3回
2	4回以上

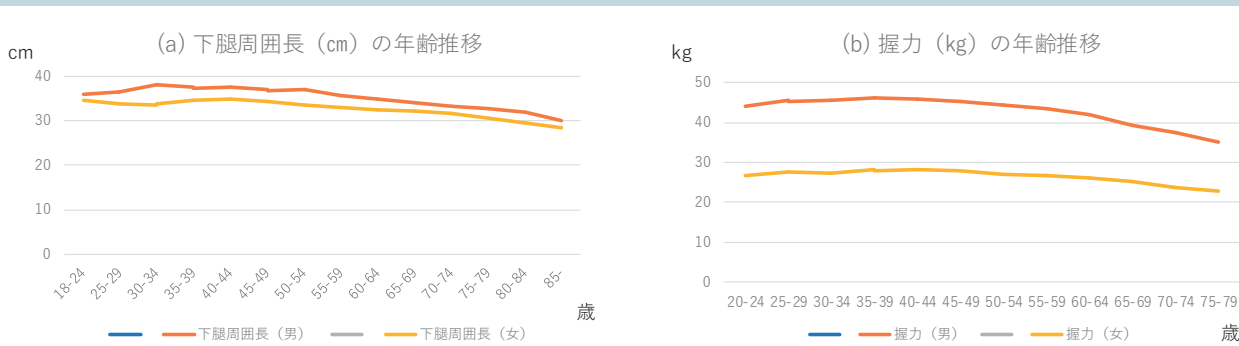
SARC-F: 5項目の合計点数 SARC-CalF: 下腿周囲長(CC: calf circumference 図表3参照)の基準を満たす場合、SARC-Fに10点加算する。	
出所: 参考文献4に基づき著者作成	

体を構成する筋肉蛋白の加齢に伴う減少と健康への影響

筋肉蛋白の量と機能を定量するもっとも簡便な測定方法は、筋肉量は下腿周囲長（ふくらはぎの周囲長; 巻き尺で測定できる）、筋肉の機能は筋力（とくに握力）であり、いずれも加齢と並

行して減少あるいは低下する【図表5】（測定方法を含め詳細はそれぞれ文献9,10を参照されたい）。サルコペニアは一般に骨格筋肉量の低下に始まり、歩行速度の低下、日常生活活動度

【図表5】 下腿周囲長 (a) と握力 (b) の年齢推移



出所: 下腿周囲径は参考文献9、握力は参考文献10

(activity of daily living; ADL) の低下、QOLの低下から、転倒、骨折、入院ひいては死亡リスクの上昇につながる。各種疾患患者では健常者より一層早く、また一層強くサルコペニアが進行する。すなわち一般高齢者におけるサルコペニアの頻度は8% (6-12%) とされるが (参

考文献3,11)、様々な慢性疾患に罹患している場合にはさらに頻度が高く (たとえば食道がん70%、大腸がん43%、慢性腎不全・透析患者13-34%) (参考文献6,11)、またサルコペニアの進行も速くなる (たとえば肝がんで2倍) (参考文献5)。

サルコペニアの対策

はじめにも述べた通り、サルコペニアは健常者ではQOLを損ない、さらに慢性疾患にかかる内科・外科を問わず治療反応性や治療後の長期予後を阻害するので、サルコペニアの対策は特に高齢社会において重要である。また先述のとおり、健常者か慢性疾患患者かによってサルコペニアの頻度と進行度合いが違ってくるので、対策を立てる上で対象が健常な高齢者か

何らかの疾病を有する患者かに分けて考える必要がある。また対策の到達目標がサルコペニアの予防・進展抑制か、すでに存在するサルコペニアの治療 (回復) かによっても内容が異なる。さらにいずれの対策にしても、現状ではエビデンスが乏しいことも予めお断りしなければならない。

(1) 一般高齢者における対策

- | | |
|-------|---|
| 到達目標1 | サルコペニアの予防、進展抑制 (参考文献2,3,4,11,12)
・栄養・食事 … 適切な栄養摂取、とくにタンパク質1.0g/kg (適正体重)
・運動、活動的な生活 … 豊富な身体活動量
いずれもエビデンスレベルは低い。 |
| 到達目標2 | サルコペニアの治療 (参考文献11)
・運動 … 運動介入による改善が期待される
・栄養 (必須アミノ酸) … 必須アミノ酸を中心とする栄養治療 |

いずれもエビデンスレベルは低く、とくに骨格筋肉量を再度回復・増加できるかについては今

後の研究を待つ。

(2) 慢性疾患患者における対策

まず基礎にある慢性疾患の原因治療、対症療法を行い、それらと並行してサルコペニア対

策を進める。たとえば附録1で肝硬変の場合を紹介するが、多様な原因治療、対症療法の次に

健常者においても慢性疾患患者においても長期アウトカムが良好であるためには骨格筋肉の維持が不可欠である

サルコペニアの項目が置かれている。肝疾患の場合には、近年「肝臓リハビリテーション」という用語がキーワードとして用いられ、理学療法士、

管理栄養士まで一体となった集学的対策が不可欠である(参考文献5)。これは他種のいかなる疾患についても同様であろう。

運動療法

なお運動についてサルコペニアを対象とした推奨処方量はいまだエビデンスが不十分のため提言には限界がある。参考として附録2に「身体活動(運動)の単位と健康づくりのための身体活動基準・指針」を文献とともに示す。日常的に可能な運動について換算表を用いてMets(メッツ)単位に換算し、施行時間を掛け合わせてエクササイズ単位(メッツ・時)で表現する。成人では週23エクササイズ、高齢者では15エクササイズが推奨されるが、簡便には歩数相当で成人8,000歩／日、高齢者6,000歩／日に相当する。ただし主に生活習慣病の予防・治療を念

頭に置いた提言であるので、そのことを踏まえたうえでサルコペニア向けの実地応用に用いられたい。

さらに附表1に示すような各種運動を積極的に取り込むうえでは、専門知識を有する関係者「医師:日本医師会認定健康スポーツ医・日本スポーツ協会公認スポーツドクター・日本整形外科学会認定スポーツ医、健康運動指導士(財団法人健康・体力づくり事業財団認定)、理学療法士・作業療法士(国家資格)のうち専門知識を有する者等」の指導下に、専門施設(厚生労働省認定)で行われることをお勧めする。

おわりに

サルコペニアは一般高齢者の約1割に見られ、健常とみなされる場合にもQOLを阻害するのみでなく、将来の転倒、骨折、入院等から死亡までリスクを上昇させる。一方何らの慢性疾患を有している場合には、サルコペニアの存在が

治療反応性や予後を一層悪化させる。

サルコペニアの評価法や対策にはさらに改善されなければならない点もあるが、今後我が国が迎える超高齢化社会において、もっとも重要な健康課題の一つとなろう。

参考文献

1. Fried LP, Tangen CM, Walston J, et al. Cardiovascular health study collaborative research group. Frailty in older adults: evidence for a phenotype. J Gerontol A Biol Sci Med Sci 2001;56:M146-156
2. 荒井秀展 Aging & Health 2015年1月号 (アクセスは「フレイルと介護予防 公益財団法人 長寿科学振興財団 <https://www.tyojyu.or.jp/net/topics/tokushu/kaigoyobo-fureiru/frailty-kaigoyobou.html>])
3. 沓澤智子 サルコペニアとフレイル 日本呼吸リハビリテーション学会誌 2021;29:359-364
4. 荒井秀典 フレイルとサルコペニア:サルコペニア診断の変遷とAWGS 2019. 公益財団法人 長寿科学振興財団 フレイル予防・対策:基礎研究から臨床、そして地域へ Advances in Aging and Health Research 2020, 41-46頁 <https://www.tyojyu.or.jp/kankoubutsu/gyoseki/pdf/R2-2-3.pdf>
5. 清水雅仁. 肝硬変.日本内科学会雑誌 2024;153:841-844
6. 河口賀彦、庄田勝俊、市川大輔. 消化管癌周術期の栄養管理の重要性. 日本消化器病学会雑誌 2024;121:472-480
7. Shachar SS, Williams GR, Muss HB, et al. Prognostic value of sarcopenia in adults with solid tumours: A meta-analysis and systematic review. Eur J Cancer 2016;57:58-67
8. Nakamura N, Kanemura N, Matsumoto T, et al. Effect of vitamin D and skeletal muscle mass on prognosis of patients with diffuse large B-cell lymphoma. Nutrients 2024;16: 2653
9. 日本人の新身体計測基準値JARD 2001 メディカルレビュー社 2002年 54頁
10. スポーツ庁 令和5年度体力・運動能力調査報告書.55頁 https://www.mext.go.jp/sports/content/241003-spt_kensport01-000038306_6.pdf
11. 荒井愛典 サルコペニア診療ガイドライン 日本内科学会雑誌 2020;109:2162-2157 https://www.jstage.jst.go.jp/article/naika/109/10/109_2162/_pdf
12. 公益財団法人 長寿科学振興財団 サルコペニアの診断 <https://www.tyojyu.or.jp/net/byouki/frailty/sarcopenia-shindan.html>
13. 日本肝臓学会が提唱するサルコペニアの判定基準 https://www.jsh.or.jp/lib/files/medical/guidelines/jsh_guidelines/sarcopenia_criterion_v2.pdf

●執筆者プロフィール

1976年岐阜大学医学部卒業。84年岐阜大学医学博士。97年岐阜大学医学部教授、2006年国立大学法人岐阜大学医学部附属病院病院長、14年国立大学法人岐阜大学学長、20年国立大学法人東海国立大学機構大学統括理事・岐阜大学長などを歴任後、22年より国立大学法人東海国立大学機構岐阜大学名誉教授、社会医療法人蘇西厚生会特別顧問、特定非営利活動法人日本医学歯学情報機構相談役、十六総合研究所特別アドバイザーに就任。専門は内科学、消化器病学、肝臓学、腫瘍学、栄養学。1998年織田賞(日本肝臓学会賞)、2012年日本ビタミン学会賞、13年岐阜新聞大賞受賞。

健常者においても慢性疾患患者においても長期アウトカムが良好であるためには骨格筋肉の維持が不可欠である

附録1. 疾病ガイドライン項目としてのサルコペニアの出現時期：肝硬変症を例として

本文にも記した通り、サルコペニアという概念はまだ歴史が浅く、十分な経験が得られているとは言い難い。実際、サルコペニアが各種ガイドラインに項目として取り上げられるようになったのは2015～2020年頃からである。我が国や欧米の状況がよく分かる例として肝硬変を取り上げる。日本のガイドラインは5年ごとに改定されているが、サルコペニアの記載は2020年版からである。さらに米国で

は2021年、欧州でも2021年（栄養のガイドラインに含まれる）の採用である。肝炎ウイルスの薬物治療など特異的な治療・介入が先行し様々な病態が克服されたが、「それでも予後が十分改善しない、何故か?」という臨床的問題（クリニカルクエスチョン clinical question）から到達した課題項目がサルコペニアである。

附録2. 身体活動（運動）の単位と健康づくりのための身体活動基準・指針

サルコペニア対策を構築する重要なパーツの一つとして運動が推奨される。ただしある集団や特定の一人を対象に、どのような運動をどれだけの時間行って頂くかをある程度精密に推奨（運動処方）するのはなかなか困難である。少なくとも各種の運動を単位付けし、運動量に互換性を持たせたうえで、各グループや各人に推奨することが望ましい。この附録では、運動の単位としてのMETs（metabolic equivalents 代謝当量；メッツ）とエクササイズについて紹介する。

身体活動は生活活動（家事、通勤・通学等）と運動とに分けられる。運動の単位であるメッツとは安静座位を1とした身体活動の相対強度（エネルギー消費量）であり、例えば普通歩行は3メッツで

ある。さらに施行時間を掛け合わせ（1メッツ×1時間＝1エクササイズ）、エクササイズ単位で身体活動を定量的に評価する。すなわち普通歩行1時間は3エクササイズになる。推奨身体活動量は成人では週23エクササイズ、高齢者では15エクササイズであり、まず日常的に可能な運動を換算表（附表1）から選んだうえで、当該の運動種類をどれだけの時間行うかを計算する（ただし煩雑のきらいは避けられない）。そこで極めて簡便にいうと、歩数相当で成人8,000歩／日、高齢者で6,000歩／日歩けば、生活活動をプラスして上記推奨量をクリアできるとされる（参考文献 附2）（ただしこれでも相当ハードルが高い）。

附表1 3メッツ以上の運動

メッツ	運動内容	1エクササイズに相当する時間
3.0	自転車エルゴメーター：50ワット、とても軽い活動、ウェイトトレーニング（軽・中等度）、ボウリング、フリスビー、バレーボール	20分
3.5	体操（家、軽・中等度）、ゴルフ（カートを使って、待ち時間を除く。）	18分
3.8	やや速歩（平地、やや速めに＝94m/分）	16分
4.0	速歩（平地、95～100m/分程度）、水中運動、水中で柔軟体操、卓球、	15分
4.5	バドミントン、ゴルフ（クラブを自分で運ぶ、待ち時間を除く。）	13分
4.8	バレエ、モダン、ツイスト、ジャズ、タップ	13分
5.0	ソフトボールまたは野球かなり速歩（平地、速く＝107m/分）	12分
5.5	自転車エルゴメーター：100ワット、軽い活動	11分
6.0	ウェイトトレーニング（重強度）、ジョギングと歩行の組み合わせ（ジョギングは10分以下）、バスケットボール、スイミング：ゆっくりしたストローク	10分
6.5	エアロビクス	9分
7.0	ジョギング、サッカー、テニス、水泳：競泳、スケート、スキー	9分
7.5	山を登る：約1～2kgの荷物を背負って	8分
8.0	サイクリング（約20km/時）、ランニング：134m/分、水泳：クロール、ゆっくり（約45m/分）	8分
10.0	ランニング：161m/分、柔道、空手、キックボクシング、テコンドー、ラグビー、水泳：平泳ぎ	6分
11.0	水泳：バタフライ、水泳：クロール、速い（約70m/分）、激的な活動	5分
15.0	ランニング：階段を上がる	4分

出所：参考文献 附1

- 参考文献 附1. 厚生労働省. 健康づくりのための運動指針2006
<https://www.mhlw.go.jp/content/10904750/001140561.pdf>
 附2. 厚生労働省. 健康づくりのための身体活動基準・指針 令和5年8月31日
<https://www.mhlw.go.jp/shingi/2006/11/s1109-5g.html>

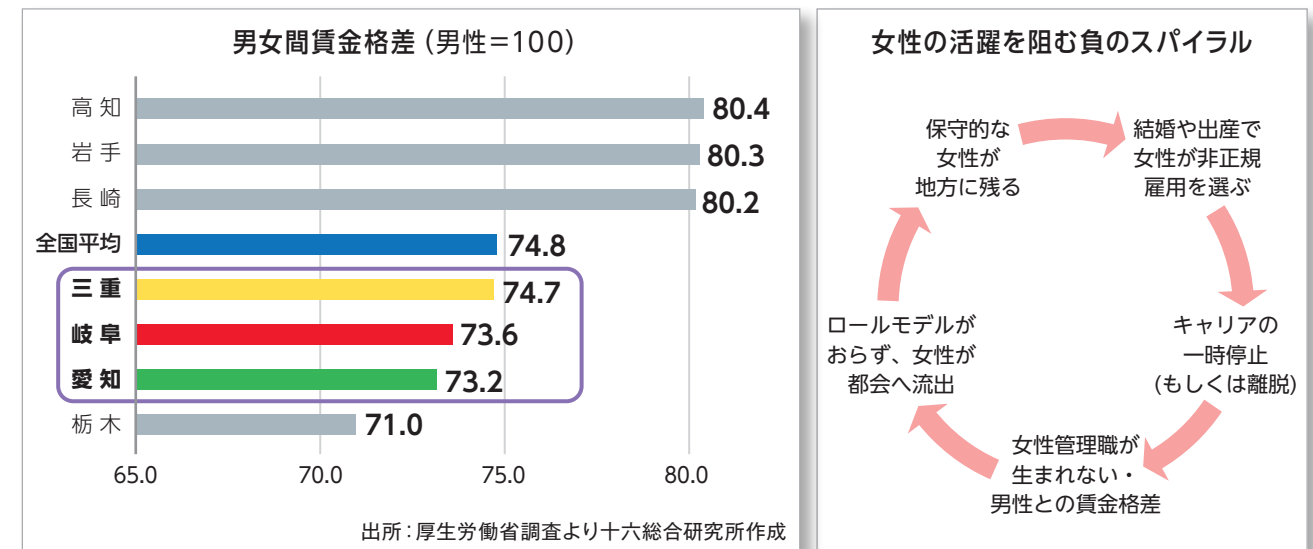
経済動向

今月のData

今月の指標

男女間賃金格差

東海地区は全国平均より格差が大きい



* 男女間賃金格差

厚生労働省は、政府と有識者から構成される「女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム」において、男女の就業状況の差異について報告を行っている。

男女間の賃金格差については、男性労働者の賃金を100としたときの女性労働者の賃金は、愛知県が73.2、岐阜県が73.6、三重県が74.7であり、3県とも全国ワースト10に入っている。また、管理職に占める女性の割合についても、愛知県が6.4%（全国47位）、岐阜県が7.5%（46位）、三重県が8.4%（45位）と全国で最も低い水準である。

就業状況についても、平均勤続年数の男女差において、岐阜県・三重県では4年以上、愛知県では5年以上、女性の方が短いことが分かった。勤続年数に差が生まれる要因の一つとして、ライフイベント、すなわち結婚や出産、育児によって女性がやむを得ず退職あるいは非正規雇用への転換を選ぶことが考えられる。そうなれば当然、男女間の賃金格差や女性管理職比率にも影響が及ぶと考えられる。

* 女性の活躍を阻む負のスパイラル

男女間の賃金格差や女性管理職比率の低さは、さらなる問題を引き起こす。地方で正規雇用で働き続け、キャリアを形成していくイメージを持ってない若い女性たちが、よりよい労働環境を求めて都市圏へと流出していくのである。すると、地方ではますます正規雇用で働き続ける見本となる女性が生まれにくくなり、女性はライフイベントを機にキャリアを中断することを選び、結果として男性との賃金格差が生じ、男性の管理職ばかりが生まれることにつながる。東海3県は、この負のスパイラルに陥っていると考えられる。

この循環から抜け出すためには、まずは地元企業が東海地区の現状をよく知ることが必要である。そして、女性の賃金や女性管理職比率の向上といった表面的な数値の改善だけではなく、ライフイベントが起こったときに、女性が仕事と家庭の二者択一を迫られることなく、働き続けることを選択できるような労働環境・制度づくりをすることが大切である。

人材の定着・業績向上に影響する「従業員エンゲージメント」 サーベイの活用法と期待できる効果

株式会社リクルート Geppoカスタマーサクセスチーム 橋本 経徹



「従業員エンゲージメント」の要素と注目される背景

「エンゲージメント(engagement)」とは英語で「約束」「契約」「婚約」「従事」などを意味します。ビジネスシーンでのエンゲージメントとは、「企業と従業員」や「自社と顧客」の関係性を表す際に使われる言葉ですが、ここでは「従業員エンゲージメント」にフォーカスして解説します。

従業員エンゲージメントとは、企業と従業員の間の信頼関係を表します。離職防止や人材の定着、採用力の強化につながるものです。

従業員エンゲージメントを構成する主要要素として、次の3つが挙げられます。

●会社の方向性に対する理解

会社が目指している方向性を従業員が理解し、同じ方向に向かって進んでいこうと思えること

●帰属意識

従業員が会社に対して誇りや愛着心を持っており、帰属している意識が強いこと

●行動意欲

従業員が会社から求められる仕事はもちろん、それ以外の課題にも自発的に取り組む意欲を持っていること

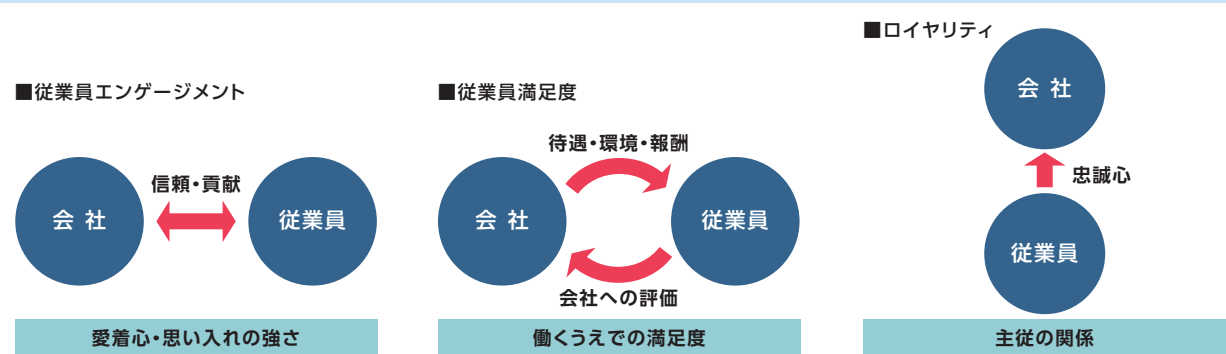
近年、「エンゲージメント」に注目が集まっている背景には「人的資本経営」への意識の高まりがあります。人的資本とは、企業を構成している人材が持

つ知識・技能・能力・資質を資本とみなして投資の対象とする考え方です。人的資本経営とは、人的資本の価値を最大限に引き出すことで中長期的な企業価値の向上につなげる経営手法を指します。

東京証券取引所の「コーポレート・ガバナンスコード」改訂により、2023年から有価証券報告書を発行する大手企業に対し、人的資本情報の開示が義務付けられました。人的資本として開示すべき情報の一つに「従業員エンゲージメント」が含まれていることから、その向上に注力する企業が増えています。

なお、従業員エンゲージメントと混同されやすい言葉に「従業員満足度」「ロイヤリティ」があります。「従業員満足度」とは従業員が会社から与えられる待遇・環境・報酬などにどの程度満足しているかを評価するものです。受動的に「心地よく働けているかどうか」を示し、従業員自身のモチベーションやコミットメントといった能動性は測定できません。「ロイヤリティ」とは、従業員の自社に対する忠誠心や帰属意識を指します。会社側が優位な立場で、従業員は会社に奉仕するといった「主従」の意味合いが強いです。一方、エンゲージメントは「会社と従業員の双方向の関係性の強さ」を示すものであり、業績や定着率との相関関係が見られます。

エンゲージメントと従業員満足度・ロイヤリティの違い



出典：エンゲージメントとは（『日本の人事部』HP）

エンゲージメント向上がもたらすメリット

労働人口が減少に向かっている日本では、人材獲得競争が激化し、多くの企業が採用に苦慮しています。一方、働く個人は企業を選ぶにあたっての価値観が変わってきました。終身雇用・年功序列が転換するなか、キャリア構築の手段として転職するケースも増えており、人材流動が活発化しています。

こうした環境下において、企業は採用力の強化や人材の定着のため、「自社で働くメリット」を明確に打ち出す必要性が高まっているといえるでしょう。働く人にとって魅力的な企業であろうとするならば、従業員エンゲージメントの向上は重要な課題です。

また、近年は働き方改革が進んでいるうえ、コロナ禍を機にリモートワークが普及しました。働き方の多様化により、従業員同士のコミュニケーションや、マネジメントに課題を抱える企業が少なくありません。コミュニケーションや連帯感が希薄になりがちな環境だからこそ、従業員エンゲージメントを意識的に高める必要があるでしょう。

では、従業員エンゲージメントが高まると、どのような効果が期待できるのでしょうか。得られるメリットの一部をご紹介します。

●離職率の低下

従業員エンゲージメントが高い状態とは、会社への信頼と思い入れを持って働く従業員が多いということです。会社への愛着心が強まれば、離職率の低下につながります。今後の労働市場は流動化がさらに加速すると考えられますが、その中でも経験やノウハウを蓄積した従業員の定着率を高められる可能性があります。

●生産性の向上

会社に貢献する意欲を持つ従業員は、自発的に能力開発に取り組み、成果を上げるための行動をとります。複数の調査機関の研究でも、従業員エンゲージメントが生産性や営業利益にプラスの影響をもたらすという結果が出ています。

●組織力の強化

会社を形作っているのは、すべて「人」の活動です。従業員エンゲージメントを高めることで主体的・積極的な活動が活発化し、組織力の強化につながって会社の成長が促進されます。

●採用力の向上

労働人口減少に伴って人材獲得が困難になる中でも、従業員エンゲージメントが高く、それを開示している企業は求職者から選ばれやすいといえるでしょう。また、従業員が自社に信頼や愛着を抱いていれば、友人・知人に入社を勧めたくなる可能性があり、「リファラル採用（社員が友人・知人を自社の人事に紹介する採用手法）」も増やせる可能性があります。

なお、リクルートでは2024年3月、「企業情報の開示と組織の在り方に関する調査」を実施しました。個人を対象とした質問では、就職・転職活動の際に「従業員のエンゲージメントに関する情報が開示されていると、その企業の選考を受ける優先度が上がる」と回答した人が約半数(48.0%)に達しています。

一方、企業側への質問では、中途採用において「十分に人数を確保できている」と回答した企業は、「エンゲージメントや育成方針に関する情報提供をしている企業群」では41.5%である一方、「情報提供をしていない企業群」は20.9%にとどまりました。新卒採用では、情報提供をしている企業群の47.9%、情報提供をしていない企業群の16.3%が「十分に人数を確保できている」と答えました。つまり、求職者に対して「エンゲージメント」や「育成方針」に関する情報提供をしている企業群は、そうでない企業群に比べ、採用が進んでいる傾向が見てとれるのです。

出典：「企業情報の開示と組織の在り方に関する調査 2024」第一弾
https://www.recruit.co.jp/newsroom/pressrelease/assets/20240910_work_02.pdf

人材の定着・業績向上に影響する「従業員エンゲージメント」サーベイの活用法と期待できる効果

エンゲージメントを向上させる方法

従業員エンゲージメントを高めるための施策として、次のようなものが挙げられます。

●経営理念・今後のビジョンを発信する

自社がどのような理念を大切に、どのような将来ビジョンを描いているのかを、従業員に向けて明確に発信します。「ミッション・ビジョン・バリュー」「パーパス(企業の存在意義)」「クレド(行動規範・行動指針)」などとして言語化してもいいでしょう。理念・ビジョンの言語化は経営陣だけでなく、従業員も巻き込んで考えることが重要です。

●社内コミュニケーションを促進する

マネジャー・リーダー・メンバーなど、それぞれの階層ごとのコミュニケーション課題を分析します。課題によって、「研修」「ワークショップ」「コミュニケーションツールの活用」などを通じ、コミュニケーションの活性化を図りましょう。

●評価の仕組みを見直す

目標設定・評価・報酬などの仕組みに対して従業員が納得感を持っていないと、離職につながりやすい傾向があります。目標設定や評価の基準を明確にし、適切な評価・フィードバックを行うこと、そして評価を報酬にしっかりと反映することが求められています。

●働きやすい環境を整える

近年、ワークライフバランスを重視し、勤務場所や勤務時間に対する「柔軟性」や「自由度の高さ」を求める傾向が強まっています。残業過多とならないように労働時間の管理を行うのは当然ながら、リモートワークやフレックス制度などの導入も有効です。働きやすく、かつ生産性が高まるような制度や環境を整えることが大切です。

上記は一例であり、従業員エンゲージメントを高める方法は多様です。自社の課題に合った施策を選ぶ必要があり、そのためには自社の従業員エンゲージメントの状況を把握する必要があります。そこで活用されるのが「エンゲージメントサーベイ(調査)」です。サーベイツールを導入する企業は年々増加傾向にあります。

エンゲージメントサーベイで調査する因子の一例を挙げると、「経営への共感・信頼」「事業戦略の浸透」「働き方」「働く環境」「上司のマネジメント・リーダーシップ」「同僚とのつながり・コミュニケーション」「仕事の質・負荷」「成長機会」「評価制度」などがあります。

株式会社リクルート Geppoカスタマーサクセスチーム
橋本 経徹



各因子のサーベイ結果を数値化した「エンゲージメントスコア」から、従業員が不満を抱いていることや、会社に求めていることが浮かび上がります。従業員と企業間の関係値を分析し、発見した課題に対して必要な対策を講じることができるのです。エンゲージメントスコアは定期的に測定し、従業員の変化をキャッチして改善していくことが大切です。

リクルートでは、エンゲージメントサーベイツールとして『Geppo(ゲッポウ)』を提供しています。Geppoの実際のデータを見ると、下図のように従業員エンゲージメントの評価(※eNPS)や、どの項目

を高く評価し、低く評価するなどのポイントが業界ごとに異なります。さらに、個社ごとに分析を行う際には、業界の特性だけでなく、各社の事業状況や組織体制も考慮することで、エンゲージメントに影響を与える要因をより的確に理解することができます。

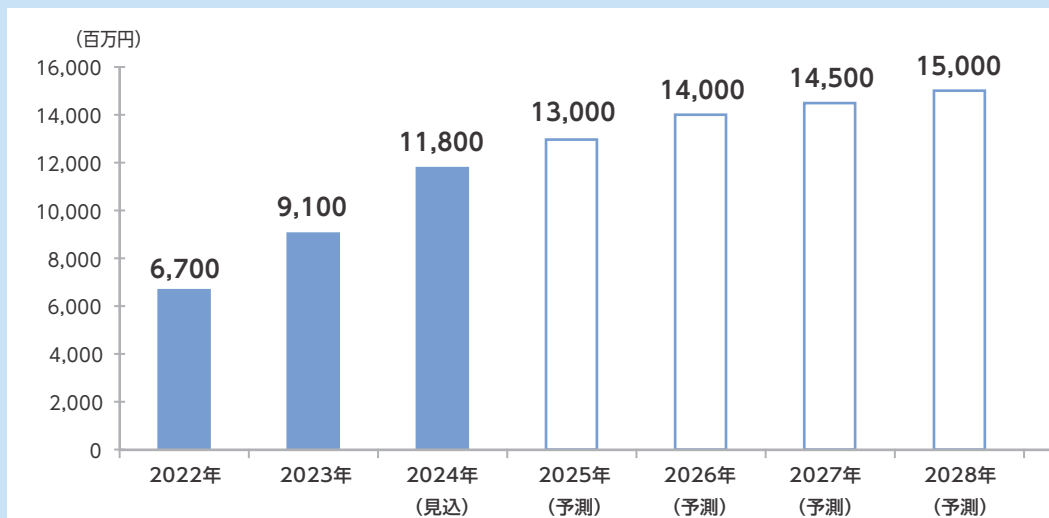
弊社には、あらゆる業界・業種の企業様から次のようなご相談が寄せられます。

●エンゲージメント向上の必要性を感じているが、何から始めればよいか分からない

※eNPS/従業員のエンゲージメントを測定する手法の一つ。

eNPS®は、バイン・アンド・カンパニー、フレッド・ライクヘルド、サトメトリックス・システムズの登録商標。

従業員エンゲージメント診断・サーベイクラウド市場規模推移・予測



注：市場規模は、従業員エンゲージメント診断およびサーベイツールを単独のサービスとしてクラウドで提供し、年間契約などによる継続的な提供を行っているサービスを対象とし、クラウドサービス提供事業者の売上高ベースで算出した。

出典：(株) 矢野経済研究所「従業員エンゲージメント市場に関する調査(2024年)」(2024年 8月26日発表)

業種別eNPS(エンゲージメントスコア)



出典：業種別eNPS(エンゲージメントスコア) | Geppo管理画面より

人材の定着・業績向上に影響する「従業員エンゲージメント」サーベイの活用法と期待できる効果

- 課題が多く存在しているが、解決すべき優先順位が分からない
- 課題に対し、具体的な打ち手が分からない

組織面の悩みとして、経営者からは「他の役員の考えがつかめない」という声が聞かれ、人事担当者からは「経営陣はビジネスに集中していて、組織運営への関心が薄い」といった意見も寄せられています。

エンゲージメント向上に取り組むにあたり、まず行うべきは「課題認識の共有」です。私たちは、従業員向けサーベイを実施する前に、状況に応じて役員・経営企画・人事・事業部門責任者などへの「事前仮説アンケート」を行います。すると、立場や考え方によって課題意識にバラつきがあることが多いのです。お互いの課題認識が揃っていない状態のまま、施策ありきの方向へ議論が進み、結果的にうまく

いかないケースが少なくありません。まずは上層部の認識のギャップを解消した上で従業員サーベイを実施し、その結果から上層部と従業員のギャップを確認することで、優先すべき課題と打つべき施策が明らかになります。

なお、サーベイの結果、課題であるマイナスポイントだけでなくプラスのポイントが浮かび上がることもあります。例えば、特定の部署でポジティブな結果が表れた場合、その部署の取り組みを分析し、全社へ展開することで組織全体の向上につながっているケースが見られます。また、「悪いと思っていた要素が、業界平均と照らし合わせると他社よりも良かった」といった発見もあります。このような気付きは、採用活動での求職者へのアピール材料としても活かせるでしょう。自社の強みを掘り起こし、「ミッション・ビジョン・バリュー」などのブラッシュアップにつながっている企業もあります。

エンゲージメントサーベイの活用事例

Geppoを活用し、成果を得られた企業の事例をご紹介します。

事例-1

「離職防止」を実現し、中長期視点の課題解決へ —— 渋谷レックス株式会社

- 本社所在地／福島県
- 事業内容／お菓子卸売
- 従業員数／56名(2023年1月現在)

倉庫業務が忙しくなる中、アルバイト・パート従業員とのコミュニケーション不足と定着率に課題意識を抱き、2021年より取り組みをスタートしました。これまでは従業員の表情や態度から離職の雰囲気を感じ取ったときに面談などの対応をしていましたが、すでに退職意思が固まっていて手遅れるになることが多く、先手を打ちたいと考えたのです。サーベイを実施して早期に課題を発見し、対話によって課題を解決すること、従業員が「気にかけている」と安心感を持てることにより、導入以降の退職者が減少しました。

その後、同社では業態拡大に伴って従業員数が増加。「離職防止」という目的から活用ステージを進

化させ、組織運営における各因子の課題の改善に取り組んでいます。従業員に小さな不満はあっても、すぐには問題にならないため放置してきた課題に向き合い、中長期で働きやすい環境づくりを図っているのです。課題意識を持っていそうな従業員にくわしく話を聞くことも、適切な改善につながっているようです。風通しがよく、働きやすい環境ができているとのことでした。

事例-2

手軽に回答できるツールで、毎月、従業員の 状況を把握

—— 石川建設株式会社

- 本社所在地／群馬県
- 事業内容／建設業
- 従業員数／244名(2024年4月末現在)

創業80年、4代目オーナーである現社長は「顧客満足」「社員満足」「協力会社満足」「地域満足」を基軸とした「ビジョン経営」に力を入れています。ビジョンを人事施策・評価とリンクさせていますが、

振り返り面談だけでは不十分と捉えていました。建設現場は事業所が各地に分散しているため、従業員の声が届きづらいこと、既存の自己申告書や目標管理ではリアルタイム性に欠けることに課題を感じ、2019年に従業員サーベイを導入しました。

アンケート調査は月1回ペースで実施。簡単な形式で、PCほかスマートフォンからちょっとした空き時間に回答できるため、回答率はほぼ100%に達しています。回答内容は毎月の本部長会議や週1回の

エンゲージメントサーベイツールを選ぶ際のポイント

エンゲージメントサーベイのツールにはさまざまな種類があります。自社に適したツールを選ぶためには、次のポイントに着目して検討することが重要です。

●目的に合っているか

「組織と個人の成長を促す」「定着率を高める」「心身の不調を予防する」など、導入の目的や得たい効果を明確にした上で、マッチするツールを選びましょう。

●利用を続けやすいか

運用に必要な工数に対して、運用担当者のリソースを確保できるかどうかを検討します。一方、アンケートの頻度やボリュームなどが、回答する従業員に負担をかけないことも重要です。また、導入時コストのほか、運用コストもかかるため、継続的に予算を確保できるかどうかの確認も必要です。

●分析結果を具体的な施策につなげられるか

サーベイの結果は、具体的な施策につなげてこそ意味があります。分析結果が分かりやすく可視化され、解説やアドバイスを受けられる機能があると役立ちます。

●サポートが充実しているか

導入から開始までの初期設定サポートや、運用開始後のサポートが充実していることが重要です。また、問い合わせ方法(メール・電話・チャットボットなど)の多様性、ノウハウや事例の提供、ユーザーコミュニティの有無も考慮すべきポイントです。これらのサポートが充実することで、継続しやすくなり、成果につながる可能性が高まります。

役員会で議論され、スピーディに対応しています。従業員の状況をリアルタイムで把握し、適切なフォローを行うことで定着率も改善しました。現場の生の声が上がってくるため、それを糸口に社長から従業員に声をかけることもあり、社員とのコミュニケーションのきっかけにもなっているそうです。なお、同社は健康経営を実践している好事例として「健康経営優良法人2020」に認定されました。

Geppoは、これらの価値提供を重視して設計しています。従業員はメールやチャットでの案内に従ってボタンを押していくだけで回答ができる、運用者側も操作しやすく結果が見やすいなど、シンプルな構造に設計されています。調査結果については、他社と比較した場合の状況や、次取るべきアクションなどについて、カスタマーサクセスの担当者が伴走しながらアドバイスや提案を行っています。



本社にて(Geppoカスタマーサクセスチーム 橋本 経徹)

高齢者介護に関する意識調査

十六総合研究所 主任研究員 小島 一憲

十六総合研究所は、高齢者介護に関する人々の意識や知識が居住地域の都市化の度合いによって異なるかを検証するため、岐阜県（都市部）※1、岐阜県（都市部を除く）、名古屋市、全国の4地域に暮らす2,040人を対象にWebアンケートを実施し、昨年12月に調査結果の一部に

調査要領

1. 調査方法／webアンケート
2. 調査内容／高齢者介護に関する意識調査
3. 調査期間／2024年10月28日～10月30日
4. 回答状況／有効回答 2,040名

調査結果の概要

- 自分が介護を受けるにあたって、回答者の約6割が「金銭面」、半数近くが「家族への負担」を心配している。社会問題となっている「介護人材不足」は回答者の約3割、「予算不足」は約2割にとどまった。
- 公的介護サービスの水準と個人負担の水準の適正なバランスについては、「サービス水準維持」「個人の負担抑制」「現状維持」と回答した人が、概ね3分の1ずつだった。

1 介護を受けるにあたっての心配事

介護を受けるにあたっての心配事について尋ねたところ、1位は「金銭面」（自分の介護に必要なお金が足りなくなること）、2位は「家族への心配」（自分を介護してくれる家族の負担）となった【図表1】。第3順位までを合計すると、「金銭面」を選んだ人の割合は60.7%、「家族への心配」を選んだ人の割合は48.9%となり、回答者の

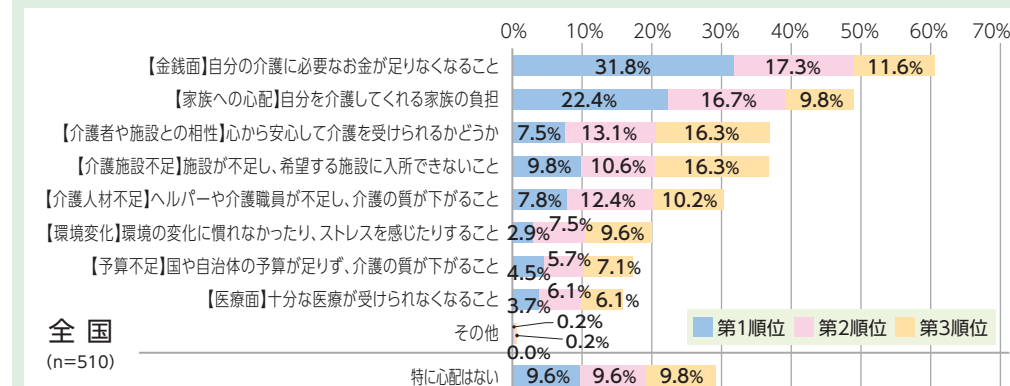
についてプレスリリース※2を行った。本稿では、その内容の一部を紹介する。

なお、調査結果の全容は、今春発行予定の提言書「これからの高齢者介護（仮題）」に掲載する予定である。

- ※1 岐阜県（都市部）は、便宜上、総人口の多い岐阜市、大垣市、各務原市、多治見市の4市と定義した。
- ※2 詳細は弊社ホームページ <https://www.16souken.co.jp/> をご覧いただきたい。



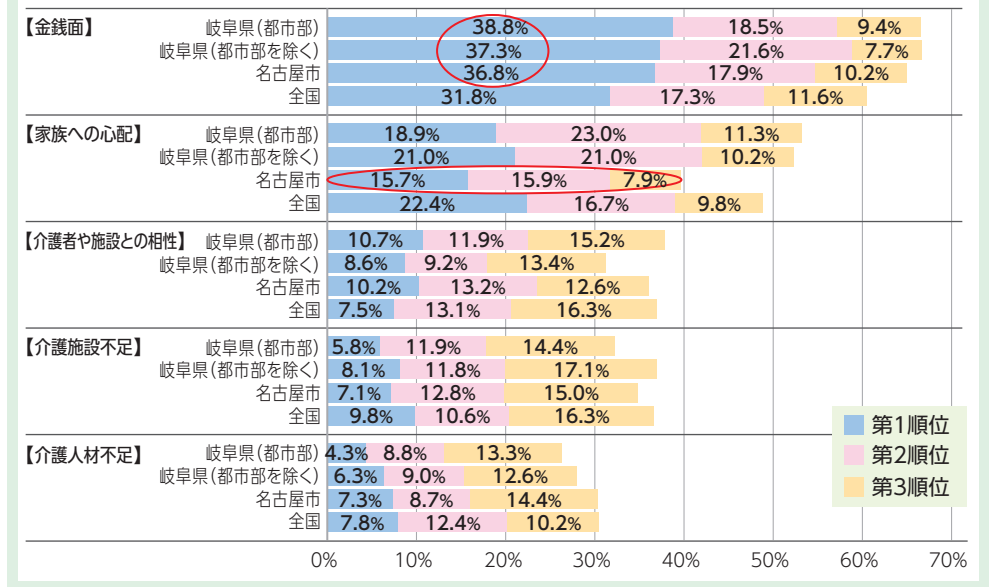
【図表1】 Q1 誰もが高齢になると、在宅や施設などで介護を受ける可能性があります。介護を受ける（受け続ける）にあたり、どのような心配がありますか。心配だと感じる事柄を、そう思う順に3つ以内で選んでください。



れており、介護にかかる支出がいくなるかは事前には分からない（具体的な資金計画を立てられない）ため、心配に感じる人が多いのではないだろうか。

名古屋市は「家族への心配」と回答した割合が相対的に低かった。都市部は核家族化、少子化、未婚化の傾向が強いため、自分の介護は家族ではなく訪問介護や介護施設などプロに任せたいと考えている人が多いからではないかと考える。

【図表2】 上位5項目：地域別



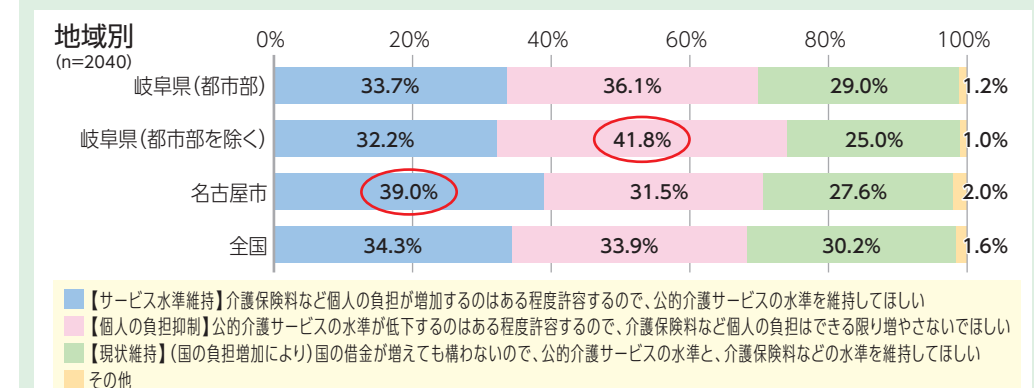
2 将来の公的介護サービスのあり方

公的介護サービスの水準と個人負担の水準の適正なバランスについて尋ねたところ、回答者の意見は分かれ、「サービス水準維持」「個人の負担抑制」「現状維持」が、概ね3分の1ずつという結果となった【図表3】。回答者の約3割が「国の借金が増えても構わないので、公的介護サービスの水準と、介護保険料などの水準を維持してほしい」と回答したのはやや驚きであるが、「サービス水準維持」と「個人の負担抑制」のどちらかを選ぶことは困難で、結果として後世に借金の負担が回ってしまうのもやむを得ないと考え

る人が少なくないことが分かった。

地域別に傾向を見ると、名古屋市では、個人負担が増加しても「サービス水準維持」を望む声は他地域より多かった。都市部では介護サービスが充実しており比較的収入も多いことから、現在のサービス水準の維持を期待する人が多いからではないだろうか。岐阜県（都市部を除く）では介護サービスの水準が低下しても「個人の負担の抑制」を望む声は他地域より多かった。都市部と比べて、地方では家族や地域の結びつきが強く、公的介護サービスの水準が多少低下しても、家族や地域の助け

【図表3】 Q2 今後、介護を受ける高齢者が増加する一方、それを支える現役世代は減少するため、現状の公的介護サービスの水準を維持していくことは難しくなることが予想されます。あなたの考え方に近いものを選んでください。



合いでカバーできる部分が比較的多いからではないかと考える。

2025年度 じゅうろく 新入社員セミナーのご案内

じゅうろく新入社員セミナーのお申込みを開始しました。
受講方法は①来場形式、②オンライン形式、③オンデマンド形式をご用意しました。
詳細は十六総合研究所ウェブサイト内のセミナーページをご覧ください。

① 来場形式のスケジュール 全日 (10:00～16:30)

開催日	コース	会場	定員	講師名
4月2日(水)	1 岐阜 基本	県民ふれあい会館 302大会議室	80名	株式会社マネジメントサポート 石田 真紀氏
4月2日(水)	2 名古屋 基本	十六銀行名古屋ビル3階 会議室	50名	株式会社マネジメントサポート 岡野 英里氏
4月3日(木)	3 岐阜 基本	県民ふれあい会館 302大会議室	80名	遠藤オフィス 代表 遠藤 明日香氏
4月3日(木)	4 名古屋 基本	十六銀行名古屋ビル3階 会議室	50名	株式会社マネジメントサポート 石田 真紀氏
4月4日(金)	5 岐阜 基本	県民ふれあい会館 302大会議室	80名	株式会社マネジメントサポート 長谷 香代子氏
4月4日(金)	6 岐阜 製造	県民ふれあい会館 301中会議室	70名	名古屋工業大学 特任教員 鈴木 克彦氏
4月7日(月)	7 岐阜 基本	県民ふれあい会館 301中会議室	70名	株式会社マネジメントサポート 高浪 香代子氏
4月7日(月)	8 大垣 基本	十六銀行大垣支店 セミナールーム	40名	株式会社マネジメントサポート 林 亜紀子氏
4月8日(火)	9 名古屋 製造	十六銀行名古屋ビル3階 会議室	50名	名古屋工業大学 特任教員 鈴木 克彦氏
4月8日(火)	10 岐阜 基本	県民ふれあい会館 301中会議室	70名	株式会社マネジメントサポート 大嶋 愛氏
4月9日(水)	11 大垣 製造	十六銀行大垣支店 セミナールーム	40名	名古屋工業大学 特任教員 鈴木 克彦氏
4月9日(水)	12 刈谷 製造	十六銀行刈谷支店 セミナールーム	20名	一般社団法人中部産業連盟 主任コンサルタント 西川 正氏
4月10日(木)	13 一宮 基本	十六銀行一宮支店 セミナールーム	20名	株式会社マネジメントサポート 安達 幸世氏
4月11日(金)	14 多治見 製造	PLAZA JUROKU多治見支店 セミナールーム	18名	一般社団法人中部産業連盟 主任コンサルタント 西川 正氏

※内容は都合により変更になる場合がございます

② オンライン形式のスケジュール 半日 (13:00～16:30)

開催日	コース	定員	講師名
4月2日(水)	A 基本	50名	株式会社マネジメントサポート 向井 真弓氏
4月3日(木)	B 基本	50名	株式会社マネジメントサポート 向井 真弓氏
4月7日(月)	C 製造	50名	名古屋工業大学 特任教員 鈴木 克彦氏
4月9日(水)	D 基本	50名	株式会社マネジメントサポート 大嶋 愛氏

※内容は都合により変更になる場合がございます



③ オンデマンド形式の内容とスケジュール

「じゅうろく新入社員セミナー(オンデマンド配信)」では、新入社員が社会人としての心構えとマナーの基本が学べるカリキュラムを体系的にラインアップしています。また、業種や職種に応じて、目的に沿った内容を組み合わせて利用することも可能です。

配信期間 3月25日(火)～6月24日(火)

- 特徴**
- 新入社員研修に必要なカリキュラムが揃っています。
 - 1社1アカウント(契約)で、何名様でも受講いただけます。
 - 同時に複数人がログイン可能です。
 - 何時でも、何処でも、何度でも、見たい研修を視聴できます。
 - パソコンがあれば追加ソフト不要です。
 - PC、スマートフォン、タブレット対応です。



受講料 1社(1アカウント)につき ※1アカウントで、全カリキュラムが視聴可能です。
22,000円(税込)

カリキュラム

No.	カテゴリ	セミナータイトル	時間
1	マインド	社会人としての心構え	全47分
2	マインド	新入社員 3つの心得	全13分
3	ビジネスマナー	ビジネスマナーの基礎知識	全38分
4	ビジネスマナー	社会人としての身だしなみ	全49分
5	コミュニケーション	相手を不快にさせない言葉遣いの実践講座 ～基本マナーを身につける～	全52分
6	電話応対	電話応対講座	全45分
7	コミュニケーション	ビジネスメールの基礎知識	全60分
8	コミュニケーション	相手のココロを動かすコミュニケーション術	全40分
9	マインド	「折れない心」の作り方 職場でのモチベーションとコミュニケーション	全42分
10	マインド	SNSの危険性 ～社会人としてのSNSの利用を考える～	全72分
11	PCスキルアップ	社会人必須! 「出張報告書」の作成から学ぶ社内文書の作り方	全20分
12	PCスキルアップ	新社会人なら必須! エクセルビジネス活用講座 ～日々の業務に使える15の技～	全34分

※カリキュラムは都合により変更になる場合がございます

セミナーの詳細情報については
ホームページをご覧ください

www.16souken.co.jp/seminar/

十六総研 セミナー

検索





タイ

中国EVメーカー ラインアップを強化、ピックアップトラック市場に参入

十六銀行 バンコク駐在員事務所 所長 松岡 修

タイの自動車展示・販売会「第41回タイ国際モーターエキスポ2024」が昨年11月29日から開催され、自動車メーカー42社、バイクメーカー22社が出展しました。タイ政府によるEVシフトに向けた各種政策が打ち出される中、中国EVメーカーによる積極的な新型EVの投入が続き、注目度が高まっています。

中国EVメーカーの攻勢が目立つ

タイの首都バンコク近郊で、東南アジア最大級の自動車展示・販売会「モーターエキスポ2024」が開催されました【写真1】。期間中の販売台数は5万4,513台で、昨年比2.4%増となりました。その中でも、中国EVメーカーの攻勢が目立ちました。期間中の販売台数1位はトヨタ自動車8,297台、2位はBYD（比亚迪）6,917台、3位はホンダ5,081台となり、4位以下はAION（広州汽車グループ）、MG（名爵）と、EVに強みを持つ中国系メーカーが続きました。

今回のモーターエキスポでは、特にピックアップトラックの展示が注目を集めました。BYDは、PHVピックアップトラック「シャーク6」をタイで初公開しました【写真2】。ダブルキャブタイプの5人乗りで、タイでの販売時期や価格は未定ながら、既にメキシコやブラジルなど中南米で販売されており、展示会場で注目を浴びていました。



【写真1】大勢の人々が来場した会場の様子



【写真2】EV販売台数1位のBYDのブース

その他の中国EVメーカーも相次いでピックアップトラック市場に参入

GWM（長城汽車）は、HVのピックアップトラック「長城炮（POER）Sahar」を公開しました【写真3】。価格は約119万バーツ（約535万円）からとなっており、都市部に住む家庭をターゲットとして販売する方針です。一方でEVピックアップトラックについては、走行距離に課題があるため、農村などでの輸送需要に応えるのはまだまだ難しいとの見方を示していました。

他の中国EVメーカーでは、RIDDARA（吉利汽車傘下）がEVピックアップトラック「RIDDARA RD」を展示して来場者の関心を集めていました。価格は約90万バー

ツ（約405万円）からと低く抑えており、10月29日より販売を開始しています。同社はピックアップトラックに特化したメーカーであり、現在は完成車を中国から輸入しているものの、2025年中にタイ国内に生産工場を設立し、2026年3月までの生産開始を計画しています。



【写真3】GWMのピックアップトラック

日本メーカーはHVを中心に巻き返しへ

タイEV市場で攻勢を強める中国EVメーカーに対して、日本メーカーは新型HVで対抗しています。タイ国トヨタ自動車は、エキスポに先駆けて販売を開始し、売り上げを伸ばしている新型HV「カムリ」と「カローラ・アルティス」を展示していました。また、同社は、中国メーカーが先行してピックアップトラックを投入していることに対して、2025年末までにEVピックアップトラック「ハイラックス」を投入する方針を改めて示しました。



【写真4】トヨタ自動車のHV「カムリ」

価格競争の激化

今年に入り、中国のEVメーカーの過度な値引き合戦が一部で問題視されています。BYDは最大で34万バーツ（約153万円）の値引きを行う販売プロモーションを発表したことで、既存顧客から「不公平」との批判の声が上がっています。また、各EVメーカーによる価格競争の激化で、さらなる値下がりを見込んでEV購入を控える消費者が増えていることが、国内自動車販売の減少につながっているとの業界の見方もあります。現在多くの中国EVメーカーがタイに進出していますが、競争に生き残れない企業が増えていくことも懸念されています。

終わりに

今回のエキスポでは、EVシフトやAIの急速な普及による自動車産業の大変革時代において、日本の自動車産業の出遅れを実感しました。自動車のEVシフトやAIシフトは、タイ国内の製造業における雇用縮小につながるため、タイが中国EVメーカーに対する歓迎姿勢をいつまで続けるのか、また日本メーカーの今後の展開にも注目が集まるでしょう。

十六銀行バンコク駐在員事務所では、今後も東南アジアの最新情報を収集し、支援策を模索していきたいと考えています。

岐阜大学医学部附属病院 Report 89

アレルギーセンターおよび
アレルギー疾患の最近の話題

岐阜大学医学部附属病院 小児科 准教授
岐阜大学医学部附属病院 アレルギーセンター 副センター長

川本 典生



アレルギーセンターについて

国民の2人に1人が何らかのアレルギー疾患をもつとされており、科学的知見に基づいた医療を遍く提供が必要があることから、アレルギー診療の均霑化（均霑：『生物がひとしく雨露の恵みにうるおうように』各人が平等に利益を得ること）が求められています。2015年にアレルギー疾患対策基本法が施行され、2018年5月25日に当院が岐阜県アレルギー疾患医療拠点病院に選定されたことを受け、同年8月1日にアレルギーセン

ターを設置しました。当センターでは、重症・難治アレルギー疾患患者の診断治療、地域住民に対する情報提供、講習および啓発活動、医療従事者や学校職員などへの研修や講習、県域の実情調査分析、教育機関に対する医学的な見地からの支援などを行っています。

本稿では、アレルギー疾患に関する最近のトピックスとともに、重症・難治アレルギー疾患患者さんの診療について概説します。

アレルギー疾患の最近の話題

①気管支喘息

気管支喘息は、人口の10%前後の方にみられます。1990年代以前は、気管支などの気道が狭くなる事に主眼が置かれ、急性増悪（発作）時に気道を広げる治療が主体でした。しかし、その後、気道の慢性炎症のコントロールが重要であることがわかってきています。治療法の進化に伴い、救急外来の受診や入院が減るばかりではなく、喘息死も劇的に減少しています。

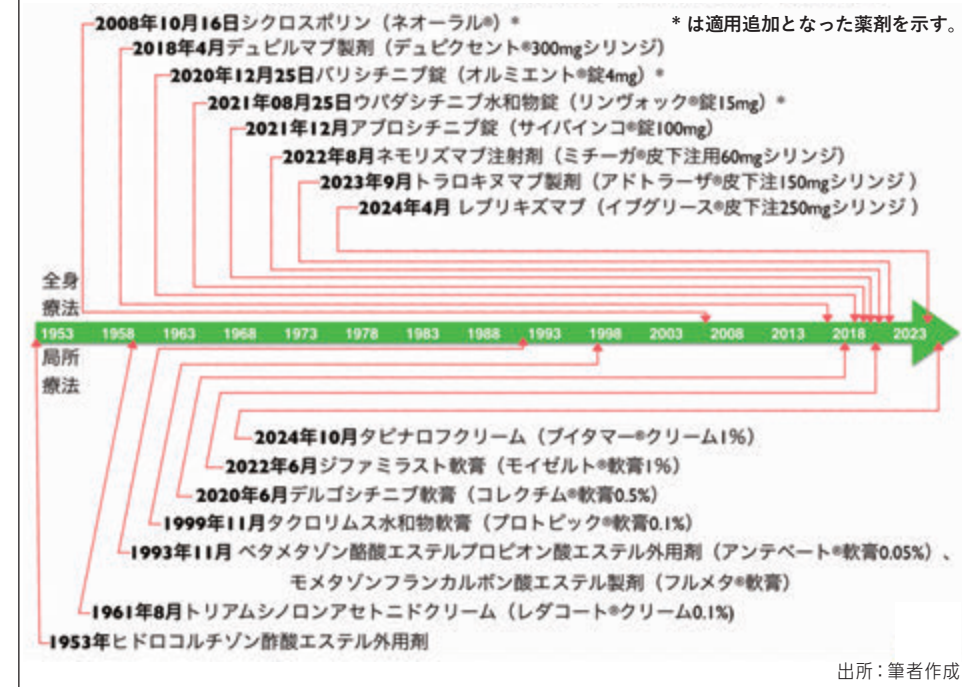
気管支の炎症が長期間続くと、気道の壁が分厚く硬くなる「リモデリング」と言われる治りにくい状態になります。近年は、通常の薬剤でコントロールが不良な場合に、生物学的製剤が使われるようになってきており、重症患者さんのコントロールが飛躍的に向上しています。2022年9月には5つ目の生物学的製剤が上市されました。さらに、2024年3月には、それまで成人にのみ使用されてきた生物学的製剤の小児適用が可能となり、6歳以上で使用できる薬剤が3剤、12歳以上で使用できる薬剤が2剤となりました。これにより、小児の気管支喘息における治療選択肢は拡大して

おり、当院でも積極的な導入を進めています。一方で、重症喘息のコントロールも改善してきた事などから、重症の成人喘息治療に使われてきた内視鏡を用いた気管支温熱療法（気管支サーモプラスティー）は、2023年末で器具の製造が中止となりました。

②アトピー性皮膚炎

アトピー性皮膚炎は、人口の10～20%程度の方にみられます。1953年に本邦初のステロイド外用剤が発売されてからつい最近まで、ステロイド外用剤以外の治療の選択肢は限定的でした。1990年代にステロイド外用剤の副作用が過剰に強調され治療に混乱が生じましたが、2000年代以降、診療ガイドラインが整備され標準的な治療が普及しつつあります。特に近年、非ステロイド系の外用剤が複数使われるようになってきており、さらに中等症以上のアトピー性皮膚炎の患者さんに限定して、皮下注射や内服などの全身療法で使われる薬剤が次々と上市されています【図1】。また最近では、生物学的製剤の適用年齢が拡大

【図1】アトピー性皮膚炎治療薬販売開始・適用追加の歴史



され、生後6か月から使用できるようになっています。

これらの薬剤により中等症以上の患者さんの生活の質が劇的に改善しており、当院の皮膚科や小児科などでは、このような新しい治療を積極的に導入しています。

③アレルギー性鼻炎・花粉症

最新の統計によると、アレルギー性鼻炎・花粉症は、人口の2人に1人が罹患する状況になりつつあります。特に春はスギ花粉症にお困りの方も多い時期です。最重症の患者さんに対しては、スギに対するIgE抗体の働きを抑えて、花粉症の症状を緩和する生物学的製剤が使われています。一

んの稼働が予定されており、治療薬の供給体制が整う予定です。

④アレルギー疾患対策の推進に関する基本的な指針の一部改正

2022年3月には、アレルギー疾患対策の推進に関する基本的な指針の一部が改正され、地方公共団体に対して、出生前から保護者等への適切な情報提供に取り組むことや、アレルギー疾患医療を提供する体制の確保について新たな方針が示されました。また、医療従事者として歯科医師及び管理栄養士が明記されるなど、多職種連携によるアレルギー疾患医療の推進が求められています。

おわりに

当院では、食物アレルギーや歯科金属アレルギーなどさまざまなアレルギー疾患への対応も行なっています。アレルギーは比較的身近な疾患で

すが、重症の患者さんも沢山いらっしゃいますので、より良い医療を提供できるよう、今後も診療体制の整備を進めていきたいと考えています。

あなたとの対話が創る 信頼と安心の病院

岐阜大学医学部附属病院 <https://www.hosp.gifu-u.ac.jp/>

診療科：内科／消化器内科／循環器内科／腎臓内科／呼吸器内科／血液・感染症内科／脳神経内科／外科／消化器外科／心臓血管外科／呼吸器外科／乳腺外科／脳神経外科／整形外科／形成外科／精神科／小児科／皮膚科／泌尿器科／産婦人科／眼科／耳鼻咽喉科／リハビリテーション科／放射線科／放射線診断科／放射線治療科／病理診断科／救急科／麻酔科／歯科／小児歯科／矯正歯科／歯科口腔外科

※麻酔科標榜医／紙谷 義孝



岐阜大学医学部附属病院 広報誌 うぶねは 病院ホームページで公開中です ▶

<https://www.hosp.gifu-u.ac.jp/guide/ubune.html>

岐阜大学医学部附属病院 広報誌 うぶねは



育児・介護休業法が改正されます ～2025年4月1日から段階的に施行～

OFFICE PLUS une 代表 社会保険労務士 下野 ななや



少子高齢化が急速に進む社会の変化により、企業には子育てや介護をしながら柔軟な働き方を実現する両立支援の取り組みが求められています。そこで、今回の改正は、以下の3つの柱を中心とする、一歩進んだ職場環境の整備を促す内容となっています。

1 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充

① 所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大

残業免除の対象が、現行の「3歳に満たない子を養育する労働者」から「小学校就学前の子を養育する労働者」に拡大されます。

② 子の看護休暇の見直し

対象となる子の範囲および取得事由が拡大され、継続雇用期間6か月未満の労働者の労使協定による除外制度が廃止されます。

③ 柔軟な働き方を実現するための措置等（2025年10月1日施行）

小学校就学前（3歳以上）の子を養育する労働者を対象とした措置が事業主に義務づけられます。事業主は以下の中から2つ以上の措置を選択し、労働者はそのうちの1つを選ぶことができます。

- *始業時刻等の変更 *テレワーク等（10日以上／月） *保育施設の設置運営等
- *新たな休暇の付与（10日以上／年） *短時間勤務制度

事業主は、措置を選択する際、過半数組合等からの意見聴取の機会を設ける必要があります。

また、労働者に対しては、以下の事項について個別の周知と意向確認を行わなければなりません。

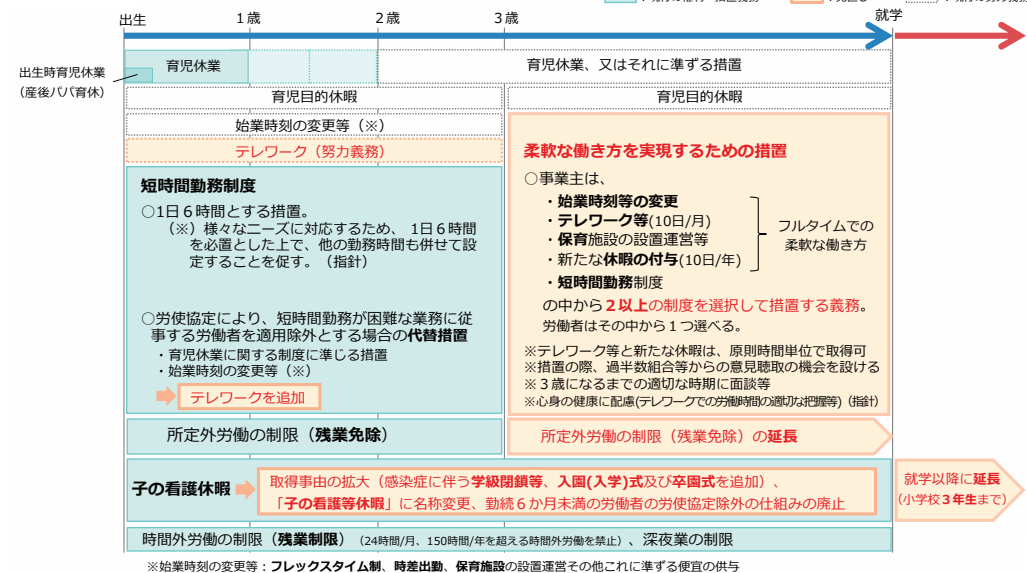
周知時期	子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間にあるとき
周知事項	・事業主が③で選択した2つ以上の措置の内容 ・措置の利用を希望する場合の申し出先 ・所定外労働、時間外労働、深夜業の制限に関する制度について
個別周知・意向確認の方法	1) 面談（オンライン可） 2) 書面交付 3) FAX 4) 電子メール等 ※ 3) 4) は労働者が希望した場合に限り可

④ 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮（2025年10月1日施行）

事業主は仕事と育児の両立に関する事項について、労働者の意向を個別に聴取し、配慮することが義務となっています。

聴取時期	・労働者が本人または配偶者の妊娠、出産等を申し出たとき ・子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間にあるとき
聴取内容	・勤務時間帯 ・勤務地（就業の場所） ・両立支援制度の利用期間 ・仕事と育児の両立に資する就業の条件（業務量、労働条件など）
意向聴取の方法	1) 面談（オンライン可） 2) 書面交付 3) FAX 4) 電子メール等 ※ 3) 4) は労働者が希望した場合に限り可

【図表1】改正後の仕事と育児の両立イメージ



（資料）厚生労働省
第69回労働政策審議会雇用
環境・均等分科会 参考資料
1-1より

2 育児休業取得状況の公表義務の拡大

公表義務の対象となる企業の範囲が、常時雇用労働者1,000人超 → 300人超へ拡大されます。

公表内容は、男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」です。

公表時期や算出方法などの詳細は、「両立支援のひろば（厚生労働省HP：<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>）」で確認することができます。

3 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等

① 介護休暇取得の要件緩和

継続雇用期間6か月未満の労働者の労使協定による除外制度が廃止されます。

② 介護離職防止のための雇用環境整備

介護休業や制度利用の申し出が円滑に行われるよう以下のいずれかの措置が義務づけられます。

- *介護休業および介護両立支援制度等に関する研修の実施 *相談体制の整備（相談窓口設置）
- *自社の制度の利用事例の収集および提供 *制度の利用促進に関する方針の周知

③ 介護離職防止のための個別の周知・意向確認等

介護に直面した労働者が申し出た場合には……個別の周知と意向確認

介護に直面する前の早い段階（40歳等）では…情報提供

個別周知または情報提供の内容	・介護休業に関する制度、介護両立支援制度等（内容） ・介護休業および介護両立支援制度等の申し出先	・介護休業給付金に関すること
個別周知・意向確認情報提供の方法	1) 面談（オンライン可） 2) 書面交付 3) FAX 4) 電子メール等 ※ 個別周知・意向確認については労働者が希望した場合に限り、3) 4) 可	

その他 事業主の努力義務等

3歳未満の子の養育や介護を抱える労働者がテレワークを選択できるよう措置を講じることが努力義務とされています。しかし、テレワークが馴染まない職種も多くあることから、代替措置として労働者のニーズに応じた複数の選択肢を準備することも必要になってくると思われます。

Profile

下野 ななや（しもの ななや） ●社会保険労務士
OFFICE PLUS une 〒504-0002 岐阜県各務原市尾崎北町6-7-1
TEL/058-371-2521
E-Mail:nana8-net@krc.biglobe.ne.jp

社会保険労務士事務所での実務経験を活かし、総務事務の指導および相談対応を行う。また、企業に向けて「働きやすい職場づくり」を支援する一方、次代を担う大学生、高校生に向けて「ワーク・ライフ・バランス推進」「男女共同参画社会」などをテーマに講義を実施。

◆4月号から人事労務に関するコーナーが新しくなります。

1産業動向

年 月	実質GDP 年率%	景 況 感		
		企業動向調査	日銀短観業況判断指数	
		十六景況判断指数 (好転－悪化)	DI(良い－悪い) 全 国 東海三県	
21. 04～06	2.5	18.8	▲ 3.0	▲ 10.0
21. 07～09	▲ 1.9	5.2	▲ 2.0	▲ 5.0
21. 10～12	4.9	5.2	2.0	▲ 4.0
22. 01～03	▲ 2.4	▲ 12.1	0.0	▲ 2.0
22. 04～06	4.5	▲ 10.7	2.0	▲ 2.0
22. 07～09	▲ 1.7	▲ 13.3	3.0	▲ 2.0
22. 10～12	1.5	▲ 18.2	6.0	0.0
23. 01～03	5.0	▲ 13.7	5.0	▲ 1.0
23. 04～06	2.1	0.9	8.0	3.0
23. 07～09	▲ 4.1	▲ 0.9	10.0	9.0
23. 10～12	0.7	20.6	13.0	15.0
24. 01～03	▲ 2.2	4.6	12.0	10.0
24. 04～06	2.2	▲ 5.3	12.0	9.0
24. 07～09	1.2	▲ 1.2	14.0	12.0
24. 10～12	－	1.8	15.0	13.0
25. 01～03	－	▲ 3.9(予)	10.0(予)	9.0(予)

資料：内閣府,十六総合研究所,日本銀行

年 月	景気動向指数 （2020年＝100）									
	先行系列			一致系列			遅行系列			全 国
	岐阜	愛知	全 国	岐阜	愛知	全 国	岐阜	愛知	全 国	
23. 7	103.6	119.2	109.0	119.0	125.1	114.8	112.3	107.8	105.5	
23. 8	101.8	121.5	109.8	118.1	123.8	115.1	114.7	108.5	105.6	
23. 9	111.2	121.8	109.9	120.4	124.4	115.6	115.4	108.0	106.1	
23.10	105.6	121.4	109.1	117.4	125.7	115.6	110.8	108.7	106.5	
23.11	102.7	119.2	109.0	117.2	125.0	114.7	114.0	108.5	106.4	
23.12	99.6	118.9	110.2	118.9	124.5	115.8	114.9	108.5	106.9	
24. 1	99.5	120.6	109.7	117.4	120.9	112.9	117.0	107.9	105.1	
24. 2	98.4	117.5	111.8	115.9	123.6	112.3	117.8	107.7	106.4	
24. 3	99.3	116.3	111.8	120.7	122.6	114.3	119.8	108.4	106.1	
24. 4	103.2	118.9	111.0	118.2	123.8	115.3	115.2	108.8	106.0	
24. 5	112.6	119.6	111.0	121.3	125.6	117.2	120.2	108.8	108.0	
24. 6	109.6	118.5	109.1	120.0	124.3	113.8	119.8	109.6	106.9	
24. 7	108.1	118.4	109.1	121.0	125.7	114.7	120.9	109.6	107.4	
24. 8	105.8	116.7	107.0	120.2	121.8	113.3	126.8	108.3	107.8	
24. 9	105.4	117.7	108.9	118.4	123.2	114.0	120.6	107.4	106.7	
24.10	115.3	119.3	109.1	119.6	125.7	116.8	123.0	108.9	107.5	

資料：岐阜県統計課,愛知県統計課,内閣府

3消費関連

年 月	商品販売額 （百貨店販売額＋スーパー販売額）※（店舗調整前）						消費支出 （二人以上の世帯）（円）					
	岐 阜		愛 知		全 国		岐 阜(岐阜市)		愛 知(名古屋市)		全 国	
	(百万円)	前年比	(百万円)	前年比	(億 円)	前年比		前年比		前年比		前年比
2021	284,474	0.7	1,368,559	1.3	199,071	0.9	306,115	0.6	263,912	▲ 6.5	279,024	0.4
2022	283,791	▲ 0.2	1,406,226	2.8	206,603	3.8	313,314	2.4	319,344	21.0	290,865	4.2
2023	282,223	▲ 0.6	1,436,767	2.2	216,049	4.6	320,779	2.4	300,221	▲ 6.0	293,997	1.1
23.11	23,258	0.5	121,006	2.6	18,363	4.4	351,235	14.9	260,932	▲ 28.2	286,922	0.3
23.12	28,492	▲ 1.4	152,796	1.0	22,846	2.6	302,636	▲ 25.0	365,624	7.7	329,518	0.4
24. 1	24,524	0.8	125,413	3.7	18,264	3.3	265,835	▲ 14.1	299,493	▲ 2.9	289,467	▲ 4.0
24. 2	21,850	2.9	113,922	7.3	17,021	7.6	251,058	▲ 13.6	250,604	▲ 4.5	279,868	2.8
24. 3	23,504	5.0	125,648	7.0	18,886	6.9	297,430	▲ 6.4	341,829	16.2	318,713	1.9
24. 4	22,762	0.2	115,952	1.9	17,612	3.0	294,055	▲ 7.1	290,168	3.8	313,300	3.4
24. 5	23,233	▲ 0.3	119,727	3.6	18,212	4.4	278,253	▲ 23.0	310,204	3.2	290,328	1.4
24. 6	23,684	5.2	124,357	8.1	18,675	6.9	273,762	▲ 0.5	291,850	4.8	280,888	1.9
24. 7	24,673	2.8	125,390	1.0	18,990	1.3	274,102	▲ 13.7	360,780	15.8	290,931	3.3
24. 8	24,748	1.2	123,202	5.7	18,664	4.5	297,639	▲ 5.4	323,655	14.2	297,487	1.5
24. 9	21,362	▲ 3.9	114,171	1.4	17,394	1.8	284,855	▲ 28.9	289,635	▲ 2.3	287,963	1.8
24.10	21,719	▲ 6.9	118,265	▲ 2.0	17,895	▲ 0.6	338,363	15.9	306,656	▲ 15.2	305,819	1.3
24.11	22,290	▲ 4.2	126,872	4.8	18,976	3.3	257,073	▲ 26.8	289,991	11.1	295,518	3.0

資料：経済産業省 ※岐阜県のデータは2024年7月末の岐阜高島屋閉店により、8月以降は実質スーパーの商品販売額である

資料：総務省

4物価

年 月	消費者物価指数 2020年＝100					
	岐阜(岐阜市)		愛知(名古屋市)		全 国	
	前年比	前年比	前年比	前年比	前年比	前年比
2021	99.8	▲ 0.2	99.7	▲ 0.3	99.8	▲ 0.2
2022	102.3	2.4	102.4	2.7	102.3	2.5
2023	105.4	3.1	105.7	3.2	105.6	3.2
23.11	106.6	2.3	107.0	2.4	106.9	2.8
23.12	106.5	2.2	106.7	2.1	106.8	2.6
24. 1	106.8	1.8	106.9	1.8	106.9	2.2
24. 2	106.7	2.6	107.0	2.7	106.9	2.8
24. 3	107.0	2.6	107.4	2.5	107.2	2.7
24. 4	107.8	2.6	108.1	2.6	107.7	2.5
24. 5	108.0	2.8	108.4	2.7	108.1	2.8
24. 6	108.3	3.2	108.5	3.0	108.2	2.8
24. 7	108.5	2.8	109.1	3.2	108.6	2.8
24. 8	109.1	3.2	109.6	3.5	109.1	3.0
24. 9	109.1	3.1	109.3	3.0	108.9	2.5
24.10	109.9	3.0	109.9	2.7	109.5	2.3
24.11	110.3	3.5	110.5	3.3	110.0	2.9

資料：岐阜県統計課,愛知県統計課,総務省

5労働市場

年 月	有効求人倍率(季節調整) (倍)					
	岐阜	愛知	全 国	所定外労働時間（規模5人以上）（時間）		
	前年比	前年比	前年比	岐 阜	愛 知	全 国
2021	1.43	1.17	1.13	9.6	5.4	11.7
2022	1.64	1.37	1.28	9.7	0.7	11.7
2023	1.59	1.35	1.31	9.2	▲ 4.3	11.7
23.10	1.56	1.32	1.27	9.5	▲ 4.0	12.1
23.11	1.56	1.31	1.27	9.8	1.0	12.0
23.12	1.57	1.29	1.27	9.6	▲ 4.0	11.6
24. 1	1.58	1.30	1.26	9.2	2.2	10.4
24. 2	1.60	1.31	1.28	9.4	0.0	11.1
24. 3	1.58	1.31	1.26	9.8	5.4	11.7
24. 4	1.57	1.30	1.24	10.3	10.8	11.5
24. 5	1.53	1.27	1.23	9.1	5.8	10.5
24. 6	1.50	1.26	1.24	9.5	8.0	10.9
24. 7	1.51	1.26	1.23	9.5	1.1	11.3
24. 8	1.49	1.24	1.24	8.5	0.0	10.3
24.10	1.54	1.25	1.25	9.5	2.2	10.8
24.11	1.54	1.28	1.25	9.7	2.1	11.3

資料：厚生労働省

資料：岐阜県統計課,愛知県統計課,厚生労働省
(注)前年比は、所定外労働時間指数の前年比

2設備投資

年 月	新設住宅着工戸数（戸）					
	岐 阜	愛 知	全 国			
	前年比	前年比	前年比			
2021	11,364	7.5	58,940	7.3	856,484	5.0
2022	10,945	▲ 3.7	59,255	0.5	859,529	0.4
2023	9,550	▲ 12.7	54,685	▲ 7.7	819,623	▲ 4.6
23.11	830	▲ 11.9	4,729	▲ 15.6	66,238	▲ 8.5
23.12	635	▲ 32.5	4,226	▲ 11.0	64,586	▲ 4.0
24. 1	513	▲ 19.8	4,742	11.9	58,849	▲ 7.5
24. 2	904	28.2	4,221	2.1	59,162	▲ 8.2
24. 3	733	▲ 19.5	5,826	36.1	64,265	▲ 12.8
24. 4	890	19.8	5,143	17.7	76,583	13.9
24. 5	591	▲ 24.4	3,822	▲ 9.0	65,945	▲ 5.2
24. 6	668	▲ 9.1	4,402	▲ 9.7	66,285	▲ 6.7
24. 7	749	▲ 15.7	4,930	▲ 0.2	68,014	▲ 0.2
24. 8	811	▲ 11.0	4,867	▲ 5.6	66,819	▲ 5.1
24. 9	640	▲ 32.8	4,477	▲ 4.1	68,548	▲ 0.6
24.10	993	21.5	4,852	▲ 0.4	69,669	▲ 2.9
24.11	733	▲ 11.7	4,026	▲ 14.9	65,037	▲ 1.8

資料：国土交通省

年 月	公共工事請負金額（億円）					
	岐 阜	愛 知	全 国			
	前年比	前年比	前年比			
2,767	7.9	5,009	▲ 5.8	142,865	▲ 7.2	
2,444	▲ 11.7	5,303	5.9	136,174	▲ 4.7	
2,296	▲ 6.0	5,502	3.7	145,878	7.1	
98	▲ 13.6	249	▲ 14.7	7,647	9.9	
102	▲ 8.6	196	▲ 8.1	7,193	14.5	
114	0.1	264	37.0	5,734	12.7	
168	28.1	252	▲ 1.4	8,917	▲ 0.7	
205	▲ 3.1	735	61.7	16,243	6.2	
467	7.7	1,596	56.1	24,324	18.8	
352	29.0	492	▲ 22.1	15,901	12.3	
275	24.3	651	▲ 4.1	17,197	▲ 5.3	
367	130.5	595	4.5	15,307	10.9	
193	19.7	392	▲ 6.3	10,706	▲ 4.0	
309	15.1	447	▲ 1.2	12,752	▲ 1.9	
201	63.0	442	16.3	11,288	3.2	
88	▲ 10.3	207	▲ 17.0	7,999	4.6	

資料：東日本建設業保証

6企業経営

年 月	企業倒産件数 (件)					
	岐 阜		愛 知		全 国	
	前年差		前年差		前年差	
2021	102	▲ 36	364	▲ 178	6,030	▲ 1,743
2022	99	▲ 3	370	6	6,428	398
2023	137	38	532	162	8,690	2,262
23.12	10	1	51	17	810	204
24. 1	10	5	47	▲ 2	701	131
24. 2	6	▲ 1	38	1	712	135
24. 3	11	▲ 2	54	1	906	97
24. 4	7	▲ 3	41	1	783	173
24. 5	12	▲ 3	65	23	1,009	303
24. 6	13	▲ 2	40	▲ 6	820	50
24. 7	13	▲ 1	69	32	953	195
24. 8	12	1	43	6	723	▲ 37
24. 9	6	▲ 7	59	12	807	87
24.10	7	▲ 7	56	17	909	116
24.11	14	4	51	▲ 3	841	34
24.12	11	1	48	▲ 3	842	32

同じ空の下、この街で暮らすあなたの力になりたい。



十六TT証券



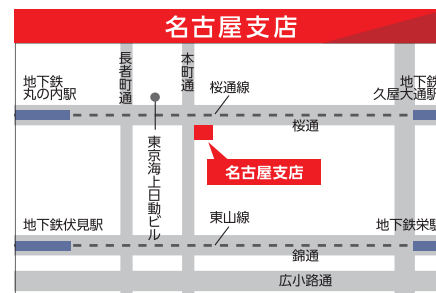
そばにいるから、力になれる。
資産運用のご相談は
お近くの十六TT証券へ。



〒507-0033
岐阜県多治見市本町三丁目101番地の1
クリスタルプラザ多治見2階
TEL:0572-25-1151



〒508-0033
岐阜県中津川市太田町二丁目4番6号
TEL:0573-66-1621



〒460-0003
愛知県名古屋市中区錦三丁目1番1号
十六銀行名古屋ビル17階
TEL:052-265-5216

商号等 十六TT証券株式会社 金融商品取引業者 東海財務局長(金商)第188号
加入協会 日本証券業協会
<https://www.16ttsec.co.jp>



人と、地域と、未来をむすぶ



十六リース

● 本社

〒500-8833 岐阜市神田町7丁目12番地 十六ビル2F
Tel.058-262-3116 Fax.058-263-3926



● リース・割賦販売業務

本社営業部

〒500-8833
岐阜市神田町7丁目12番地 十六ビル
Tel.058-262-3120 Fax.058-263-2822

名古屋営業部

〒460-0003
名古屋市中区錦3丁目1番1号 十六銀行名古屋ビル18F
Tel.052-972-8916 Fax.052-972-9622

大垣営業所

〒503-0901
大垣市高屋町1丁目26番地 十六銀行大垣支店3F
Tel.0584-81-3216 Fax.0584-81-3215

多治見営業所

〒507-0033
多治見市本町5丁目34番1 タイムビル3F
Tel.0572-24-0216 Fax.0572-24-0217

中津川出張所

〒508-0033
中津川市太田町2丁目5番1号 十六銀行中津川支店3F
Tel.0573-62-6616 Fax.0573-62-2716

美濃加茂営業所

〒505-0041
美濃加茂市太田町後田1751番地の4 十六銀行美濃加茂支店2F
Tel.0574-25-7116 Fax.0574-25-7117

高山営業所

〒506-0026
高山市花里町6丁目29番地 十六銀行駅前中央通り出張所2F
Tel.0577-34-7016 Fax.0577-34-7349

一宮営業所

〒491-0858
一宮市栄1丁目2番5号 十六銀行一宮支店2F
Tel.0586-73-3816 Fax.0586-73-3827

三河営業所

〒448-0858
刈谷市若松町6丁目35番地 十六銀行刈谷支店2F
Tel.0566-24-2216 Fax.0566-24-2219

● キャピタル業務

本社キャピタル営業部

〒500-8833 岐阜市神田町7丁目12番地 十六ビル2F
Tel.058-264-7716 Fax.058-264-7718

人と、地域と、未来をむすぶ



いつか夢見た 未来の実現

私たちは、お客さま・地域の成長と豊かさを
Digital で実現します。

Digital 化の推進により、
地域の未来創造をサポートし、
ともに持続的な成長を遂げる企業を目指します。

Digital Solutions

デジタルソリューション

業務支援システム

[財務・管理会計] [人事・給与] [販売管理] [生産管理] [顧客管理]などの各種業務用システムを販売し、お客さまの業務の効率化をご支援いたします。

ネットワークシステム

ネットワークシステムは、経営資源の重要な要素となっています。JDDSはお客さまのニーズに最も適したネットワーク環境の構築、改善のご提案をいたします。

受託開発

お客さまの課題を整理し、システム現状分析・要件定義から設計・開発・テスト・導入・運用メンテナンスまで一貫した請負開発を受託いたします。

AI・RPA

Robotic Process Automation

日々進化を続けるAI技術やRPA技術を活用してお客さまのビジネスチャンスの拡大と業務プロセスの効率化をご支援いたします。

情報セキュリティ対策

今では誰もがサイバー攻撃の脅威にさらされています。JDDSはお客さまの大切な情報を守るため、お客さまに最も効果的な情報セキュリティ製品をご紹介します。

POCKETALK

ポケットーク

ボタンを押しながら話しかけるだけで、通訳がいるかのように対話ができるAI通訳機「POCKETALK (ポケットーク)」の法人向け(商用利用・業務利用)レンタルサービスをご提供いたします。

Payment Solutions

決済ソリューション

JCSネット(集金代行)・コンビニ収納サービス

JCSネットは貴社にかわって貴社のお客さまの口座から代金を安全・確実に集金し貴社の口座に入金します。日本全国の金融機関と提携(一部除く)。コンビニ収納サービスは全国のコンビニエンスストアでご利用いただけます。

他にもお客さまのニーズに合わせ、さまざまなソリューションをご提案させていただきます。

法人・個人事業主の方のビジネスを
クレジットカードを通じてバックアップ。



16FG

十六カード

十六カードでは、
皆さまのカードライフを
もっとお得に・もっと便利にする
さまざまなサービスを
ご用意しております。

地元でのお買い物をもっと楽しく!もっとおトクに!
地域 No.1を目指す十六カードの
オリジナルサービスです。

エリゴン



十六カードが発行するクレジットカード
(十六DCカード・十六JCBカード)、または
十六銀行が発行するJCBデビットカード
を利用した際に貯まる「エリゴン」ポイント
が2倍になったり、割引が受けられたり
するサービスです。十六カード/じゅうろく
JCBデビットをご利用の皆さまに、おトク
な割引やうれしい特典をお届けします。

詳しくは下記までお問い合わせください

0120-16-3916

月~金/9:00~17:00
(祝・休日および12/31~1/3を除く)



十六カードHP

人と、地域と、未来をむすぶ



十六電算デジタルサービス

人と、地域と、未来をむすぶ

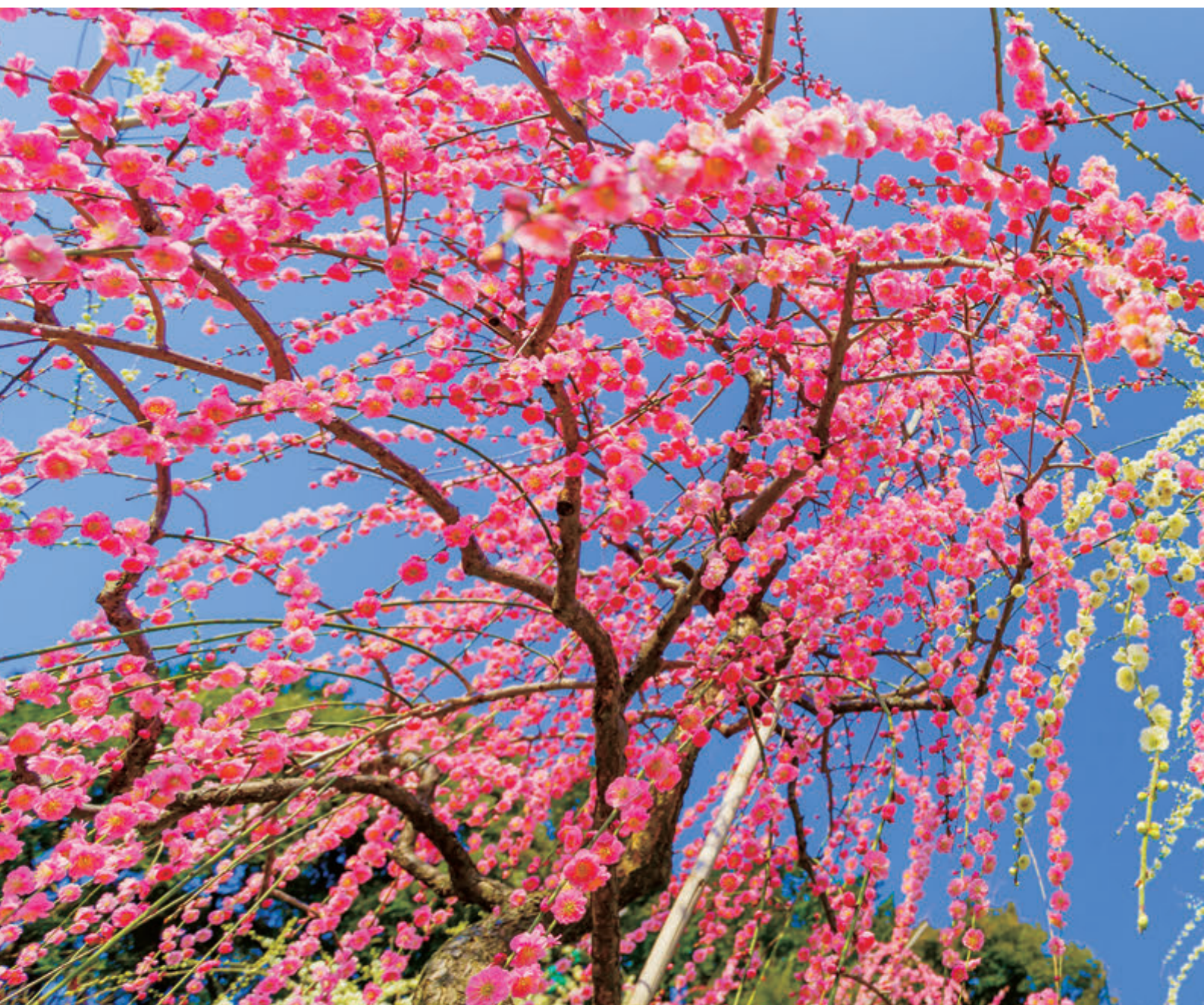


十六カード



動画はこちら





株式会社 十六総合研究所

〒500-8833 岐阜市神田町7丁目12番地 十六ビル7階

TEL:058-266-1916 FAX:058-265-7795

<https://www.16souken.co.jp>