

エネルギー&快適生活の“幸せな未来”をご提案

～CO₂削減や地球の永続的発展を見据え多角的に展開～



株式会社マルエイ

代表取締役社長

澤田 栄一 氏

- 住 所：岐阜市入舟町4-8-1
- T E L：058-245-0101 (代)
- U R L：https://www.maruei-gas.co.jp/
- 事業内容：LPガス・オートガス・ガス器具・石油製品・ガス空調・リフォーム・ガスロンパイプ・カリメラの水・太陽光発電・エネファーム・不動産・農産物生産・RPFボイラー・丸太燃料ボイラー・ハッピーテラス・電力・都市ガス販売
- 社 員 数：266人(グループ全体850人)

■ 社員の物心共々の幸せ—— 「経営とは何か」を学んだことが転機に

聞き手：まずは事業内容について教えてください。

澤田社長：LPガス、都市ガス、電気の販売、太陽光、廃材チップボイラーの販売、それにガス器具、リフォーム、家電、水の宅配、シイタケの栽培などを行うアグリ事業、「おそうじ本舗」と提携したハウスクリーニングなどのサービスまで、幅広く手掛けています。

聞き手：1885年(明治18年)創業と長い歴史がありますが、転機になった出来事があれば教えてください。

澤田社長：1952年、それまで燃料として扱ってきた「薪炭」に代えて、液体燃料である灯油、その2年後にプロパンガスを販売し始めたことが挙げられます。そして1995年、新規事業としてゴルフ場を経営しようとしたものの、この年に撤退し、多額の負債を抱えたことですね。そこから企業の再生が始まりました。

実はその少し前、岐阜でも京セラ(株)創業者の稲盛 和夫氏の「盛和塾」を作ってほしいと言われ、設立事務局として動き始めました。それまで真剣に学んだことがなかった経営のイロハについて、そこで初めて教えていただいたのです。体系的に学ぶ中で「経営の目的は全従業員の物心両面の幸せを満たすこと」との言葉を聞き、「経営者は社員のお金の幸せだけでなく、心の幸せまで責任を持つのか」と驚いたものです。

■ 自分の人生の主人公は自分 人間の可能性は無限だから、できる

聞き手：すでに社長に就任されていたのでしょうか。

澤田社長：父の後を叔父が継いだ頃ですから、私は副社長でした。社長就任は2001年です。その後、2007年には(株)フェリシモの代表取締役会長である矢崎 勝彦氏から企業理念の大切さを教えていただきました。会社は理念がなくてもある程度伸びるけれども、理念に立ち返ることができるかどうかだと言われました。

そこで翌年、新しい企業理念を発表しました。それが「エネルギーと快適生活提案事業を通じて永続的発展的な幸せ社会の創造」です。この時、LPガスではなく“エネルギー”としたことで、一気に視野が広がりました。ガスだけにこだわる必要はない。エネルギー全般、そしてお客様の快適な暮らしを実現させるためにと考えるなら、何でもできるじゃないか、ということになったのです。太陽光発電や都市ガスの販売、リフォームだけでなく水の宅配に家電の販売、アグリ事業。さらには、発達障害の子どもたちの自立支援を行う「ハッピーテラス」も立ち上げ、現在も少しずつ拠点を増やしています。

聞き手：多角化がより進んで、現在、グループ会社には美容院を経営する企業もありますね。

澤田社長：M&Aについては後継者不在等の理由で後見を頼まれることがあり、グループとして活用できるか考えていきます。これもご縁ですね。



【写真左】2009年に社内で立ち上げた「幸せ創造基金」によりカンボジアに寄付した1棟目の図書館。

【写真右】2021年8月、秋田屋フーズ洞戸工場に竣工した「小型回転型燃焼炉RPFボイラーシステム」。再生が困難な古紙や廃プラスチック類を燃料として使用し、設置先企業に蒸気を提供するシステム。大型のシステムは既にあるが、小型版は日本で初めての稼働となる。

新規事業を始めると“外部から専門人材を招かれたのですか”と言われることもありますが、ガス営業をしていた人材が電気事業やアグリ事業に関わったりしています。誰しも、自分の人生の主人公は自分です。私は人間の可能性は無限だと思っていますから、他人ができているんだから自分達にもできる、社員もきっとできるはずだと信じています。

■ 人口減少やエネルギーの多様化時代の流れの先に見据えるもの

聞き手: ホームページにもありますが、社会貢献活動についても様々な取り組みをされています。

澤田社長: 2009年に「幸せ創造基金」を設立し、社員から1人100円以上を集め活動をしています。これまでにカンボジアに図書館を2棟、井戸20基を寄付しましたし、社員でカンボジアに行きたい人がいれば連れていき、現地で井戸を掘ったり、孤児院を訪問したりもしました。そうした中で皆の幸せ物語が紡がれていくのも感じますね。

聞き手: 社会貢献が社内の人材育成にもつながっているわけですね。

澤田社長: 社内も伸び伸びとした良い状況になっているからか、おかげさまで離職率はほぼ0です。

新入社員が入ってくる際には、まず内定後に「働くって何だろう」と考える宿題から始めます。入社後、7月の配属時には「幸せについて」ディスカッションをします。意味を知った上でどう生きていくのか。現在は年に一度、企業理念について説明したVTRを見て感想文を書いてもらっています。

大切なのはお客様に喜ばれる人材かどうかですが、それには、相手から見て自分がどうあるべきかを考える必要があります。そこで、あなたの結婚相手や子どもから見たらどう見えるのか、そしてどうあるべきか考えなさいということをよく言っています。どんなことも選択する主体は自分、そしてその人格です。神様は人間に素晴らしい能力を与えてくれているのだから、その力をもって自分の人生を素晴らしいものにしてほしい。もちろん、幸せのためには会社と家庭、それから地域社会という3つの中でどうバランスを

とるかも大切です。

聞き手: 人材育成というよりも、人としての生き方指南ですね。それでは、今後の展開についてもぜひお聞かせください。

澤田社長: グループ会社の数も増え、ここからはグループ内での相乗効果、仕事を任せ合える仕組みづくりが大切になると感じています。

エネルギー事業については、素材として再生できない古紙や廃プラスチック類で作る固定燃料(RPF)を使用する「小型回転型燃焼炉RPFボイラーシステム」を昨年稼働させました。このシステムは燃料費もCO₂の排出量も削減できます。今後は、これらの新しいエネルギーや自然エネルギーをどう使っていくかが鍵ですね。エネルギーは私たちの生活に不可欠です。様々な企業が再生可能エネルギーを利用していくと表明していますから、当社としても地球の持続性を考えながら、より良い方法や仕組み等をご提案していきたいです。

聞き手: 最後に、休日の過ごし方やご趣味についてもお聞かせください。

澤田社長: 以前は海外旅行もたくさん行きました。旅行に行くと、せっかくだからと視察にも行くわけです。日本ではセルフのガソリンスタンドでも人が常駐するよう法律で義務付けられていますが、アメリカだと完全に無人で、人々は自己責任で給油します。ほかにも、シリコンバレーではEV用の充電ポートがずらりと並んでいるのを目の当たりにしたりと、現地に行くからこそ分かることがたくさんありましたね。

最近ではコロナ禍になり、夕方まで早く帰宅するようになり、それから1時間ほど歩いたりしています。好きなお酒を飲んだら早く寝てしまいますので、人生で今が一番健康かもしれません。朝歩くこともありますよ。

聞き手: 本日は貴重なお話をありがとうございました。

聞き手 (一社)岐阜県経営者協会 広報部会委員
(株)市川工務店
取締役 **国島 太佳生**

【2022年 春季労使交渉・協議のポイント】

■労働者側の考え ※「連合白書2022春季生活闘争の方針と課題」日本労働組合総連合会より一部抜粋

1. 意義と基本スタンス ― 2022春季生活闘争スローガン「未来をつくる。みんなでつくる。」

- (1) コロナ禍にあっても「働くことを軸とする安心社会」の実現に向け、働く仲間が共闘し未来への一歩を踏み出そう。
- (2) すべての組合が賃上げに取り組むことで、「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みを加速させ、分配構造を転換する突破口とする。働き方の改善、経済対策などとセットで経済を自律的な回復軌道にのせる。
- (3) 「みんなの春闘」を展開し、集团的労使関係を広げていこう。

2. 取り組み内容と具体的要求項目

- (1) 賃上げ要求
 - ① 中小組合の取り組み(企業規模間格差是正) ② 雇用形態間格差是正の取り組み
 - ③ 男女間賃金格差および生活関連手当支給基準の是正 ④ 初任給等の取り組み ⑤ 一時金
- (2) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善
 - ① 長時間労働の是正 ② すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み ③ 職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み ④ 60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み ⑤ テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み ⑥ 人材育成と教育訓練の充実 ⑦ 中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者の退職給付制度の整備 ⑧ 障がい者雇用に関する取り組み ⑨ 短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大に関する取り組み ⑩ 治療と仕事の両立の推進に関する取り組み
- (3) ジェンダー平等・多様性の推進
 - ① 改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法の周知徹底と点検活動 ② あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み ③ 育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備 ④ 次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進

3. 運動の両輪としての「政策・制度実現の取り組み」

「働くことを軸とする安心社会ーまもる・つなぐ・創り出すー」の実現に向けた政策課題やコロナ禍への対応などについて幅広い運動を展開する

■経営者側の考え ※(一社)日本経済団体連合会「経営労働政策特別委員会報告2022年版」より一部抜粋

1. 基本スタンス ― 「賃金決定の大原則」の堅持と総額人件費管理の徹底

社内外の考慮要素(経済・景気・物価の動向などの外的要素と、自社の業績や労務構成の変化などの内的要素)を総合的に勘案しながら、適切な総額人件費管理の下、自社の支払能力を踏まえ、労使協議を経た上で各企業が賃金を決定する「賃金決定の大原則」に則った検討を行い、「賃金引上げ」と「総合的な処遇改善」に取り組んでいくことに変わりはない。

2. 「働き手」との価値協創による収益・成果の分配

事業活動を通じた「分配」の原資となる付加価値の最大化にまず注力し、「成長と分配の好循環」に寄与していくことにより、新しい資本主義の時代にふさわしい賃金引上げの実現に期待

3. 各企業の実情に適した賃金決定

- ・基本給
制度昇給や賃金水準自体を引き上げるベースアップについて、自社の収益状況に基づいて検討を
- ・諸手当
柔軟な働き方の急速な進展等を踏まえ、自社の諸手当を再点検し、必要に応じて見直しを
- ・賞与・一時金(ボーナス)
短期的な収益の動向を反映する原則・趣旨を踏まえ、適切に還元することが基本

4. 総合的な処遇改善

- ・「働きがい」の向上施策
自社の変革を担える人材に必要な能力開発を促し、その成長を支援することが鍵
- ・「働きやすさ」の向上施策
多様な就労ニーズを踏まえ、柔軟な労働時間制度の導入や、両立支援策の拡充などの検討を

5. 未来志向の労使関係を目指して

企業と労働組合は事業活動を通じ社会課題の解決に共に取り組み「社会の安定帯」として協調を

【岐阜県における労働災害状況】

令和3年の1年間における死傷災害発生状況(休業4日以上の死傷者数(死亡を含む))は下記の通り。

■ 署別 死傷災害発生状況

(単位:件/カッコ内は死亡者数)

	令和3年	令和2年	対前年比増減数
岐阜	812 (10)	655 (2)	+157 (+8)
大垣	402 (4)	347 (3)	+55 (+1)
高山	157 (1)	124 (2)	+33 (-1)
多治見	373 (4)	332 (1)	+41 (+3)
関	394 (4)	235 (0)	+159 (+4)
恵那	133 (1)	120 (1)	+13 (±0)
岐阜八幡	42 (1)	60 (1)	-18 (±0)
合計	2,313 (25)	1,873 (10)	+440 (+15)

■ 業種別 死傷災害発生状況

(単位:件/同上)

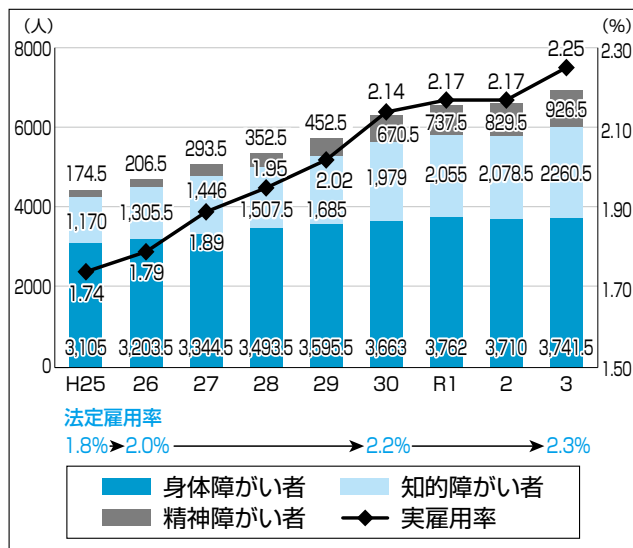
	令和3年	令和2年	対前年比増減数
製造業	777 (10)	614 (2)	+163 (+8)
建設業	253 (6)	230 (4)	+23 (+2)
運送業	203 (3)	171 (0)	+32 (+3)
農林・畜産・水産業	73 (3)	69 (1)	+4 (+2)
鉱業	4 (0)	6 (0)	-2 (±0)
商業等の事業	1,003 (3)	783 (3)	+220 (±0)
全産業	2,313 (25)	1,873 (10)	+440 (+15)

資料出所:岐阜労働局「岐阜県における労働災害統計
令和3年 死傷災害の発生状況(12月末現在)」

【令和3年の岐阜県における障がい者雇用状況】

令和3年6月1日現在、岐阜県の民間企業における雇用障がい者数は6,928.5人(前年比4.69%増)と過去最高に。実雇用率は2.25%で前年よりも0.08ポイント上昇。これは全国の2.20%を上回っている。法定雇用率達成企業の割合は54.8%で、前年より0.3ポイント上昇した。

■ 実雇用率と雇用されている障がい者の数の推移



また、岐阜県の公的機関による雇用障がい者数は、岐阜県知事部局が170.0人(前年比9.5人増)で実雇用率が3.13%、岐阜県教育委員会が329.0人(同25.5人増)で2.54%などとなっている。

資料出所:岐阜労働局「令和3年 障害者雇用状況の集計結果」

労働行政レーダー ヘッドライン

いわゆる「シフト制」に関するリーフレット公開

労働契約の締結時点で労働日や労働時間を確定的に定めず、一定期間ごとに作成される勤務シフトなどで確定させる勤務形態「シフト制」について、厚生労働省がリーフレットを公開。使用者が現行の労働関係法令等に照らして留意すべき事項について一覧で示している。労働者向けも公開されている。厚生労働省webサイトで「シフト制」と検索すると閲覧できる。

資料出所:厚生労働省「シフト制」労働者の雇用管理を適切に行うための留意事項」

令和3年上半期 入職超過率0.5ポイントの入職超過

令和3年1月～6月の入職者数は444万4,900人で入職率(年初の常用労働者数に対する割合)は8.6%。一方、離職者数は416万7,800人で離職率は8.1%。前年同期と比べると、男女ともに入職率は上昇し、離職率は低下。また、一般労働者は入職率・離職率ともに横ばい、パートタイム労働者は入職率は上昇し、離職率は低下している。

資料出所:厚生労働省「令和3年上半期雇用動向調査結果の概況」

岐阜県内の外国人雇用状況 国籍別ではベトナムが令和3年もトップに

令和3年10月末時点で事業主から届出のあった外国人労働者数は34,998人(前年同期比62人増)。国籍別に見るとベトナムが8,874人(同1.7%減)、フィリピン8,116人(同15.7%増)、中国6,410人(同16.5%減)の順となった。在留資格別で見ると「技能実習」は12,373人(同2,253人減)。就労している産業別で見ると「製造業」が50.9%を占めている。なお外国人労働者を雇用する事業所数は4,864カ所(同195カ所増)で、7年連続で過去最高を更新している。

資料出所:岐阜労働局「外国人雇用状況」の届出状況について(令和3年10月末現在)」

2020年度 1企業あたりの売上高は 前年度比-5.8%

2020年度(令和2年度)における1企業あたりの売上高は232.2億円で2年連続の減少。主要産業でみると、製造業は204.9億円(前年度比-5.7%)、卸売業は371.2億円(同-7.9%)、小売業は252.8億円(同-2.6%)だった。

また、1企業あたりの経常利益の前年度比は1.0%減となり3年連続の減少。売上高経常利益率については、前年度差+0.2ポイントと3年ぶりの上昇。付加価値額は2年連続の減少、労働生産性は減少、などとなっている。

資料出所:経済産業省「経済産業省企業活動基本調査の概要」