

經濟月報

Economic Monthly Report 2024 通卷832号 発行日/令和6年12月10日

12 | 2024

vol.137

発行:十六総合研究所



十六総合研究所

16FG

美しい光、温かな光。いつもより優しいところになれるクリスマス。

安城産業文化公園デンパーク ウィンターイルミネーション（愛知県安城市）



写真提供：安城産業文化公園デンパーク

日本のデンマークと呼ばれる、農業先進都市として発展してきた愛知県安城市。同市にある安城産業文化公園デンパークは、冬季のイルミネーションも有名だ。写真は花の大温室フロアラルプレイスに飾られる巨大ツリーで、まばゆい装飾がクリスマスムードを盛り上げる。クリスマスを示すデンマーク語のユールには「太陽の光とろうそくの明かり」の意味もあるという。光にはここを温める力もあるのかもしれない。

とき
の
色
マイ
ア
ン
グ
ル

デンパークのウィンターフェスティバル!

寒い季節の夜を鮮やかに彩る毎年恒例のウィンターフェスティバル。広い園内の各所で美しく発光し、光の世界へと誘う演出に出会うたび、幻想的な世界に包まれる。今年のキラメキを見つけに出かけよう。



ガーデンルーム「ウィンターガーデン」
絵画のような冬の夜の雰囲気になれる
「星月夜の森」と題したガーデン



花の大温室フロアラルプレイス
高さ8mの装飾されたツリーを中心に
冬の植物でクリスマスの世界を表現



ジャブジャブ池
イルミネーションスポットの一つ
童話のなかに入り込むような感覚

詳しくはホームページをご覧ください。

● 安城産業文化公園デンパーク 公式WEBサイト
<https://www.denpark.jp>

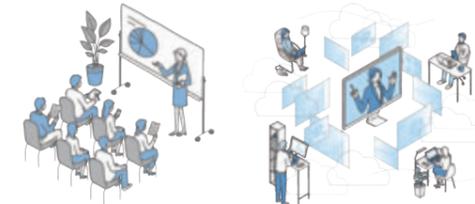
写真提供：安城産業文化公園デンパーク

CONTENTS



p2-p8 企業の将来を左右する人材マネジメント

※写真はイメージです。



p18 来場形式(1日)コース・オンライン形式(半日)コース



p21
スマホの電子チケット
(上海)



p20
深圳市のコンサート会場の様子(上海)



p23 脳卒中・心臓病等総合支援センターモデル事業



p24 時間単位年次有給休暇を導入する際の留意点

※イラストは全てイメージです。

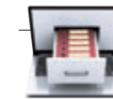
Special Contribution 【特別寄稿】

企業の将来を左右する 人材マネジメント

～離職防止・定着促進・モチベーションアップ・人財育成～

株式会社マネジメントサポート 代表取締役 寺本 幸隆

2



産業動向調査

Research
消費動向に関するアンケート調査
(2024年8月期)



9

12

十六総合研究所 セミナーのご案内

◆2025年度 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 / 上海

中国の
音楽ライブ・エンターテインメント市場について 20

GIFU UNIVERSITY HOSPITAL 岐阜大学医学部附属病院 Report 87

脳卒中・心臓病等総合支援センター 22

人事労務の“ツボ” | Vol.29

年次有給休暇の
時間単位付与に関するポイント 24

経済動向 | ぎふ・あいち 26

企業の将来を左右する 人材マネジメント

～離職防止・定着促進・モチベーションアップ・人財育成～

株式会社マネジメントサポート 代表取締役 寺本 幸隆



1 はじめに—「活人・弥栄経営」と「不易流行」について

弊社・株式会社マネジメントサポートは、人材育成事業を始めて今年でちょうど30年になります。

創業のきっかけは、当時私が勤務していた経営コンサルティング会社で、急に「行動管理」が厳しくなったことでした。ベテランのコンサルティング営業担当者にまで、1日の行動を細かく指示するようになったのです。それだけでなく、顧客企業へ提案するコンサルティングプランにも「行動管理」が組み込まれていたため、私はこの流れに堂々と逆らいました。それは、こんな疑問を持ったからです。

「もし自分の親友がその顧客企業に勤めていたなら、果たして私はそんなプランを提案するだろうか？」

答えは「ノー」でした。なぜなら、「コンサルティングプランは、それによってその会社で働く人が幸せにならないといけない」という私の信念に矛盾していたからです。自分の判断に確信を持つまでに、私は「人が生きる」ということに関する本を何冊も何冊も読みました。その中には、仏教の真理や神道の道理を説く本もありました。

そんな経緯もあり、私が創業する際に考えたテーマがこちらです。

活人	自ら生き活きと生き、 周りの人を活かす人づくり
弥栄経営	いよいよ栄える力強い企業づくり

そして、これらをビジネスに応用して掲げたテーマが「不易流行」です。

不易流行

いつの時代も変わらないもの(不易)と、
時代によって変わっていくもの(流行)のこと

不易の最たるものとして、この日本に古代から綿々と伝わる『古事記』が挙げられます。日本の神話ともいわれる『古事記』には、「人が幸せになる原理」「繁栄の原理」が詰まっています。身近に起きる難しい問題は、『古事記』の原理に当てはめてみれば大抵解決すると、私はこの30年間の実践の中で確信に至っています。

近年、企業経営は様々な変化や新たな課題への対応に迫られ、その様相は目まぐるしさを増しています。しかしその根底を探ると、大きな潮流が見えてきます。それは、人々が幸せになる、いよいよ栄える弥栄に、緩やかに永遠に上昇し続ける流れです。そんな目で世の中の動きを見ると、次々と現れる「流行りもの」と、いつの時代も変わらない「不変のもの」とが浮かび上がってきます。

2 過度なハラスメント警戒が引き起こす、指導不足と離職

その「流行りもの」の典型例が「ハラスメント」です。元々アメリカで生まれたこの言葉は日

本でも大流行しており、今では様々な種類のハラスメントが生まれています。

ハラスメントと聞いて思い起こすのは、創業間もない時期に強い影響を受けた能力開発の恩師の教えです。その方は人を楽しませるのが大好きで、潜在能力開発の講師や、中国雑技団の指導などもされていました。ある時、その方に「一番お勧めの本を教えてください」と尋ねたところ、ジョセフ・マーフィーの『眠りながら成功する—自己暗示と潜在意識の活用』を勧められました。早速入手して読んだのですが、「人は暗示にかかりやすい。特に権威ある人の暗示には尚更かかりやすい。ただ、その暗示を受け入れるかどうかは、人の本来の自由なのだ」という教えが印象に残っています。

(1) 指導者側の問題

一つは指導者側の問題です。本来であれば部下を温かく厳しく指導して育てる立場の指導者が、ハラスメントを警戒し過ぎて指導を疎かにしてしまうのです。その原因は、ハラスメントに関する情報が飛び交うことで、何かあると「これはハラスメントなのではないか？」と疑う風潮が世の中に、特に企業社会に生まれてしまったことにあります。さらに、より根本的な原因に、指導者の「信念不足」と「情報不足」があります。信念不足とは、部下の育成は指導者の使命であるにもかかわらず、「この部下を育てて必ず一人前にしてやるぞ!」という信念に十分な確信を持ってないということです。また、情報不足とは、ハラスメントに対する正しい知識が不足していることや、偏った情報を収集してしまうことです。例えばパワーハラスメントの場合、三つの要素が揃って初めてハラスメントと認定されます^{*1}。言い換えれば、三つが揃わ

「ハラスメント」という言葉にも、おそらく暗示的性質があるのではないかと思います。つまり、一度「ハラスメント」という言葉を聞いてしまうと、それが人の潜在意識の中にすべり込み、何か不快に思うことがあると「これはハラスメントじゃないか？」などと思ってしまうのです。そして、この「ハラスメント」の持つ暗示的性質が、離職どころか社員の人生に大きな影響を及ぼすのです。特に若い社員の中には自分の成長を強く望んでいる人もおり、ここにハラスメントが絡むと、若手社員の人材マネジメント上の大きな問題が二つ出てきます。

ないと認定されないのです。しかし、この情報を知らないために、指導者はパワーハラスメントを過度に警戒し、結果的に「部下を指導しにくい」と感じたり、「あえて指導しない」という選択をしたりするのです。実際に、ある企業で若手社員にアンケートを取って見たところ、「上司・先輩にきちんと指摘・指導してほしい」との回答が半数を超えていたそうです。このように、「部下に対して厳しく指導するのはいけないことだ」というのは、実は上司の思い込みであることが多いようです。

これは、指導者が一種の暗示にかかっている状態にあると言ってもいいでしょう。部下に自発的に伸び伸びと仕事をしてもらうのはもちろん良いのですが、指摘するところはきちんと指摘するなど、「部下を成長させる!」という力強い信念を持って、部下の指導にあたっていただきたいと願います。

*1: 「職場のパワーハラスメントとは、職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの3つの要素を全て満たすものをいいます」(厚生労働省あかいる職場応援団「パワーハラスメントの定義」)

企業の将来を左右する人材マネジメント

～離職防止・定着促進・モチベーションアップ・人材育成～

(2) 若手社員側の問題

もう一つは若手社員側の問題です。先程も触れましたが、若い社員は「成長したい」という欲求を強く持っています。しかし一方で、テレビや新聞、雑誌、インターネットなどの情報から「ハラスメント」や「ブラック企業」などの言葉を中途半端に聞きかじっているがゆえに、少し厳しめの指導を受けると「パワハラだ」と思うてしまうことがあるようです。また、周りの同僚や友人に「それ、ハラスメントじゃないか?」などと言われることによって、それが本当にハラスメントなのではないかと思ってしまう危険性もあります。

そしてそうした誤解によって、せっかく成長意欲を持っているにもかかわらず、成功チャンスを自ら潰してしまうことがあります。なぜなら、指導を「ハラスメント」として受け取る部下に対し、上司や先輩は、あえて指導しようとは

思わなくなるからです。指導や指摘をしてもらえなくなった若手社員は、最初は自分の思うとおりに仕事をするように感じるかもしれませんが、やがては誤った対応をしたり悪い癖がついてしまったりすることになり、最悪の場合、社内で煙たがられる存在になってしまう危険性があります。

物事は受け取り方次第で、その様相が180度変わります。

- 表の面を見るか、裏の面を見るか。
- プラスに受け取るか、マイナスに受け取るか。
- 上司や先輩の厳しめの指導を「有り難い」と当事者意識で受け取るか、「ハラスメント」と被害者意識で受け取るか。

その選択で、若手社員の人生がガラッと変わるかもしれません。

3 離職防止・定着促進・モチベーションアップ・人材育成への取組み

(1) 支援事例

離職を予防し定着率を上げ、モチベーションを上げ、人を育てるマネジメントについて、今までご支援をしてきた数々の企業さまの中から、

特徴的な取組み事例をご紹介します。

① 製造業A社(建材メーカー)

支援期間：約20年

当初は製造若手社員の実務能力育成からスタート。

製造管理職の育成、営業力の強化を経て、次第に新人から管理職までの階層別教育のプランニング・実施の支援につながり、現在も続いている。

A社の教育の特徴(育成方針)は、成績が低迷している担当者にこそ研修のチャンスを与え、上司が根気よく指導して育てるスタイルを貫いていること。

このような地道で着実な人材育成のスタンスが離職防止・社員の定着につながり、全国でも圧倒的な営業力を誇る会社となっている。

② 卸売業B社(薬品系商社)

支援期間：約30年

当初は管理職の経営教育からスタートし、全国各営業所の現地研修を行ってきた。

B社は創業200年を超える歴史を持ち、社員の教育にあたっては信用力・人間力の醸成を重んじている。毎月行う営業会議を「社員育成の場」と捉え、自発性・戦略性・継続性・たゆまぬ改善など、営業担当者にとって必要不可欠な力を実務の中で鍛え、同時に管理職のマネジメント力・指導力も鍛えてきた。

また、この10年ほどは、新人とその指導係の育成研修を、毎年じっくりと行っている。結果として、離職防止と着実な人材育成につながっている。

③ 情報産業C社(システム開発企業)

支援期間：約10年

「縦割り組織に横串を通したい」というニーズに基づき、当初は全部署横断的な管理職研修からスタートし、上級管理職から初級管理職までが協力し合える体制づくりにつながる研修を数年かけて進めた。

それと並行して、新人・若手社員の定着と確実な育成を進めていくことに。入社してから3年間は3～4か月に一度、全国から同期が集まり、3年間で10のテーマ研修をクリアしていく計画で、現在も実施している。

業務上ぶつかる壁をクリアしていくヒントがタイミングよく掴めるような教育体系となっている。

C社の教育の特徴は、成長意欲・吸収意欲を喚起して、実務と融合させ、着実な実力向上を目指していること。

知識や技術を磨いていける環境(チャンス)と教育とが連動している。

こうした一連の取組みの結果、定着率は他社がうらやましがらるほど高い。比較的自由な社風も相まって、優秀な人材の安定的な育成につながっている。

④ 福祉事業D社(介護・保育事業)

支援期間：3年目

当初はそれまで内部で行っていた新入社員の研修を外部講師に依頼したいとの要望があり、事前打合せから研修中の微調整、アフターフォローを綿密に進めた。

そこから徐々に他の階層教育に広がり、さらに様々な職種に研修が展開されていった。これは教育体系の整備にもつながっている。

D社の教育の特徴は、第一線で働く社員への^{ねぎら}労いを大事にする考え方が根底にあること。

支援の結果、離職率の低下や定着の促進、モチベーション向上など、様々な効果が表れている。

⑤ サービス業E社(レジャー産業)

支援期間：5年目

当初は管理職へのメリハリの付いた指導を期待され、1年間のプログラムに基づき研修を行った。

一定の効果が確認されたので、その後の新人～中堅～管理職まで、一貫した教育体系の支援に発展した。

E社の教育の特徴は、弊社が先方担当者と綿密な情報交換をした上で、社員のステップアップを進めていくことにあり、社員一人ひとりの人間力の向上を目指している。

支援以前は離職率が高かったが、きめ細やかな教育施策の実施に伴い、定着率は向上し、店舗を任せられる人材が育ちつつある。

技術研修は社内で行い、人間力の向上に関する研修は外部講師を活用することで、階層ごとの修得テーマに一貫性・連動性を持たせた教育施策を展開中である。

企業の将来を左右する人材マネジメント

～離職防止・定着促進・モチベーションアップ・人材育成～

(2) 支援事例に共通すること

これらの企業に共通することは何でしょうか？ キーワードは「不易流行」です。

① 継続性

まず言えることは、これらの企業はここ数年の世界的な波乱、いわゆる「コロナ禍」の中でも、社員の教育を継続してきたということです。コロナ禍においては感染症対策として人との接触を避けることが奨励され、人の育成、特に人と人との対話を絡めた育成がやりにくい状況だったため、社員教育を継続して行うことは容易ではありませんでした。しかし、これらの企業は、感染の拡大をまさに一時的な「流行」と捉え、「不易」であり本質である「人材育成」を、知恵や工夫を凝らしながら途切れさせることなく進めてきたのです。つまり、これらの企業は「環境が変化する中でも、本質である人材育成を続けてきた」ということになります。

これらの企業さまに対して支援を行う弊社においても、企業さまからの要望があれば感染症対策を行った上で対面で対応するなど、企業さまの真の願いを肌感覚でしっかりとキャッチするよう努めてきました。それが弊社にとっては「不易」の部分であったからです。

4 人的資本経営について

昨今、企業経営においては、品質・環境対策は当然のことながら、その企業で働く人々の価値・パワーに注目が集まるようになってきました。働く人々を企業の資本として捉え、その価値・パワーを最大限に引き出すことで企業価値を高めていくという考え方が「人的資本経

② 実務と教育

共通して言えることの二つ目は、「人の能力や実力は、実務と教育で開発できることを前提に実践している」ことであり、そのために各社は「研修と現場との連携」に工夫を凝らしています。それだけでなく、実務能力や実践力、応用力、柔軟性、リーダーシップ、フォロワーシップ、対人能力、指導力、育成力など、企業が求める人材づくりを「不易」と捉え、それに加えて、その時々時代に求めている「流行」を取り入れ、「不易流行」を踏まえた教育施策を着実に実施しています。

これらの企業を支援していて想起するのは、「継続は力なり」という言葉です。こうした人材育成を着実に積み重ねて行けば、人材が磨かれることはもちろん、技術力も上がり、社内連携も取れ、顧客対応力も向上し、ひいては業績にも良い影響をもたらすことは言うまでもありません。

営」です。参考までに、人的資本経営を評価する際の11項目を掲載しますが、これらは自社を客観的に評価するのに役立つと思います。経営者・役員の中には、すでにこれらを経営課題として捉えている方もいらっしゃるでしょう。

人的資本経営を評価する際の11項目

1	倫理とコンプライアンス	苦情、コンプライアンス研修など
2	コスト	総労働力、人材育成、福利厚生、採用、離職など
3	ダイバーシティ	年齢、性別、国籍など
4	リーダーシップ	管理職への信頼、部下数、リーダーシップ開発など
5	組織文化	エンゲージメント、コミットメント、定着率など
6	組織の健康・安全・福祉	労働災害、健康・安全研修など
7	生産性	一人当たり売上、利益など
8	採用・異動・離職	採用社員、人材能力、幹部候補、離職率など
9	スキルと能力	人材開発、研修費用、研修参加率、研修時間、評価など
10	後継者育成	後継者候補、準備など
11	労働力	総従業員数、フルタイム、パートタイム、欠勤など

出所：ISO30414（人的資本に関する情報開示のガイドライン）をもとに筆者作成

5 短歌に学ぶマネジメント

2011年度の本誌「経済月報」（当時は十六銀行法人営業部発行）に、「経営ワンポイントレッスン『短歌で学ぶマネジメント』」を10回シリーズで寄稿しました。10年以上も前に書いた

ものですが、「若手社員への指導」「中堅社員への指導」に関する短歌は今でも通じるところがあると考えますので、ここで再度ご紹介します。

(1) 若手社員への指導— 鉄は熱いうちに打て!

できません やったことない 無理ですよ その一言が 出世を阻む

若手社員の指導・育成で、若手のうちにぜひ身に付けさせたいのは、積極的な姿勢です。やはり、若手社員には何事にも果敢に挑戦して欲しいものです。積極的な姿勢でいると、誰かが応援してくれます。逆に新しいことに否定的でいると、周りのサポートを得られないどころか、自身が成長する機会を失ってしまうかもしれません。そんな部下をつくってしまっていないですか？

指導にはチャンス（タイミング）があります。若い部下がやる前から否定的なことを言った

時こそチャンスであり、マイナス思考からプラス思考に発想を転換させる「腕の見せどころ」です。そのためには、部下に考えさせながら指導するコーチングの知識が有効です。初期の段階でマイナス思考をプラス思考へ転換できるように指導しておく、それがその部下の今後の考え方の基礎となります。あなたが「これをやってみないか？」と言った時に、「やってみたいです!」と即答してくれる部下を粘り強く育てようではありませんか。

企業の将来を左右する人材マネジメント

～離職防止・定着促進・モチベーションアップ・人材育成～

(2) 中堅社員への指導— 眠れる獅子を起こせ!

斜に構え つい逆らうが できるやつ 認め伸ばせば 百人力だ

あなたの会社の中に、磨けば光るのにくすぶっている中堅社員はいませんか? そのような社員は、仕事はできるけれども社内、特に上司とのコミュニケーションを苦手とする人が多いようです。例えば直属の上司と意見が合わなかったり、ついつい物事ははっきり言い過ぎて疎んじられたり、コミュニケーションを取らず十分な意思疎通ができなかったりする人たちです。本当は実力があるのに認められない、実力を発揮できない状況が続く、そのうちに「仕事ができない人」という不名誉なレッテルを貼られてしまうこともあります。

これは、本人にとっても組織にとっても非常にもったいないことです。そのような人は往々

にして、ついつい素直な自分が出せずに斜に構えたり、いちいち上司の言うことに逆らったりしがちです。しかし、きっかけさえ与えられれば、ものすごい力を発揮することが多いのです。そのような人に対しては、好き嫌いではなく「強みを活かす」という観点をもって指導をしてください。

彼らが前を向くか後ろを向くかは、組織に非常に大きな影響を与えます。うまく育てば優秀なマネージャーに変身することもあります。本人が軌道を修正するきっかけを与えて、企業活動や社会に積極的に貢献してもらいましょう。

6 さいごに— 仕事は「楽正早安」で

西洋とは異なり、我々の住む日本では勤労はすなわち喜びとされます。仕事に関して「楽正早安」という言葉があります。仕事を覚える順序でいうと「正早安楽（正しく、早く、安く安全に、楽に）」の方が正式なのかもしれませんが、ここではあえて「楽（楽しむ）」を一番目にしたいと思います。その理由は、「不易」の本来の考えからいえば、人は生き活きと

生きるのが本来の姿であるためです。

近年、世の中の変化が激しさを増していますが、あまりに流行りに左右されてしまうと、人の本来の幸せが何かを見失ってしまうかもしれません。自身の幸せな働き方、そして企業の成長・発展のためにも、我々現代のビジネスマンは「面白楽しく!」で仕事しましょう。

株式会社マネジメントサポート 代表取締役 寺本 幸隆

●寺本幸隆(てらもと ゆきたか)プロフィール

昭和30年生。愛知県出身。昭和61年、大手コンサルティング会社に入社。企画課長、企画開発課長を歴任後、平成6年に経営管理研究機構株式会社マネジメントサポートを設立。「活人」「弥栄経営」をキーワードとし、共に活性化された「人」の育成を通じて、顧客の繁栄と社会の発展に貢献することを指導理念とする。



株式会社マネジメントサポート
愛知県名古屋守山区新守町94番地
URL <http://www.ms-iyasaka.jp/>
TEL 052-796-1685

弊社は企業の教育ニーズをヒアリングしたうえで支援を行っております。初めに経営者や経営幹部の方に話を聞き、それから管理部や総務部の方と連携しながら進めていきます。また、営業・設計・技術・製造・工務などの現場責任者の方の話を聞き、場合によっては現場第一線のリーダークラスの方の話を聞きます。トップと現場の双方の想いを汲んだ実践的な研修をご希望の方は、ぜひ弊社にご用命ください。

Research 産業動向調査

1 金属製品工業



2024年1月～6月の金属製品工業生産指数は、いずれの地域も1月に大きく低下した。その後は上昇基調に転じたものの、6月には再び低下した。

全国の品目別内訳をみると、橋りょうやスチール・ステンレス製建具など、建設用金属製品や建築用金属製品の一部分が上昇に寄与したほか、ばねが好調を維持した。岐阜県の刃物製造業では、物流コストや人件費の高騰などにより経費が増加しており、社内システムの改善等を通じて生産効率向上に取り組む動きもみられた。

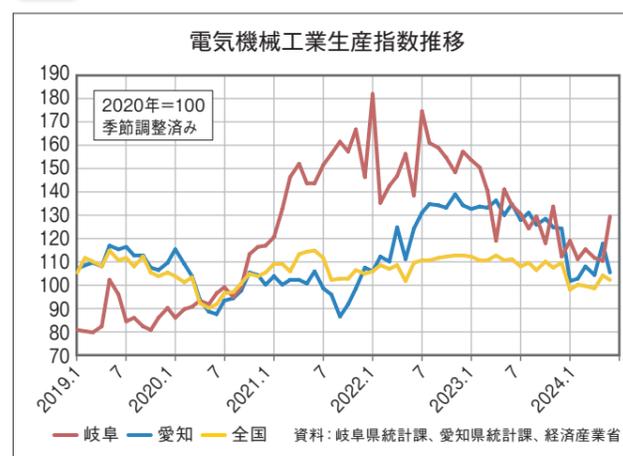
2 生産用機械工業



2024年1月～6月の生産用機械工業生産指数は、岐阜県と愛知県は、いずれも1月と3月に低下したものの、その後上昇に転じた。愛知県は4月に大きく伸び、以降も上昇が続いたが、岐阜県は6月に再び低下した。

日本工作機械工業会（日工会）によると、全国の受注額は前年同期比3.7%減の7,400億円であった。中国の急速な回復によりアジア向けが前年同期比6.3%増加したものの、欧州向けは低調が続く同13.1%減少した。中国政府は、4月に設備更新にかかる大規模な景気刺激策を発表しており、中国向けは当面好調が続くと予想される。

3 電気機械工業



2024年1月～6月の電気機械工業生産指数は、全国は100前後と概ね横ばい、岐阜県と愛知県は上昇と低下を繰り返しながらも、期間を通じて全国を上回る水準で推移した。

品目別内訳をみると、全国では電子応用装置や電気計測器、電池が好調を維持したが、家事用機器は低調であった。愛知県では回転電気機械が好調であったが、電子応用装置は低調であった。



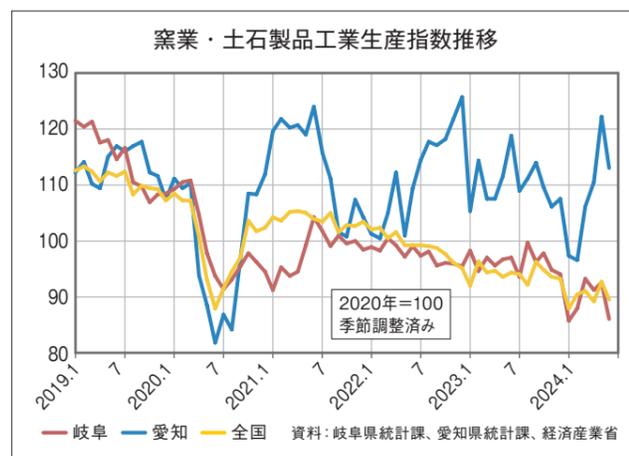
4 輸送機械工業



2024年1月～6月の輸送機械工業生産指数は、一部の自動車メーカーの認証不正問題や、リコールによる生産・出荷停止の影響を受け低下したものの、期の後半には持ち直しの動きがみられた。全国の品目別内訳をみると、引き続き二輪自動車や航空機部品が好調であった。

トヨタ自動車の国内日当たり生産台数は、前年を下回って推移したが、受注残の早期解消のため、引き続き生産の回復が見込まれる。

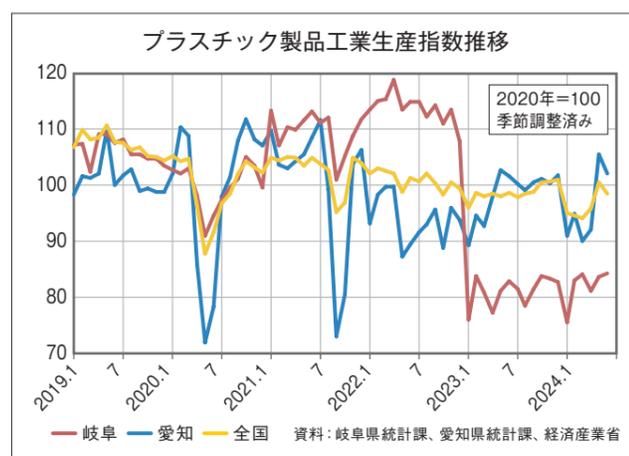
5 窯業・土石製品工業



2024年1月～6月の窯業・土石製品工業生産指数は、いずれの地域も前半に大きく落ち込み、持ち直したものの6月に再度低下した。愛知県は全国を上回る水準で、岐阜県は全国並みの水準で推移した。

全国の品目別内訳をみると、昨年から引き続き炭素製電極や炭素製品が好調な一方、セメントやコンクリート、タイルなどの建材、半導体関連に使われるファインセラミックスが低調だった。また、自動車などにも使われるガラスやファインセラミックスが一時的に低下した。

6 プラスチック製品工業



2024年1月～6月のプラスチック製品工業生産指数は、いずれの地域も1月に低下したものの、その後持ち直した。愛知県は5月に大きく上昇し、全国を上回る水準となった。岐阜県は、期間を通じて全国を大きく下回る水準で推移した。

品目別内訳をみると、全国ではプラスチック製容器が、愛知県では、期の後半に工業用プラスチック製品が好調であった。

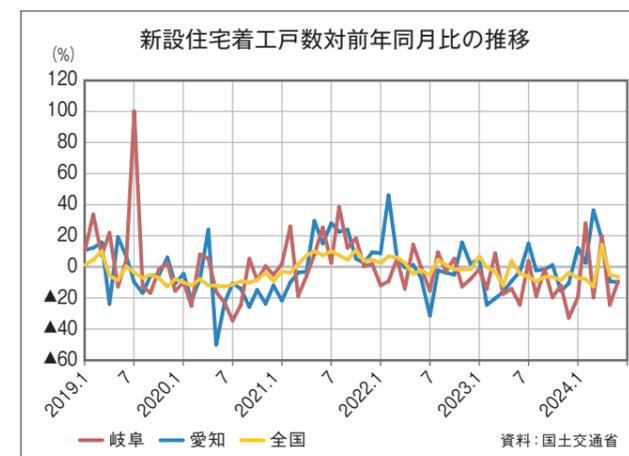
7 繊維工業



2024年1月～6月の繊維工業生産指数は、いずれの地域も上昇基調であった。岐阜県は期間を通じて、愛知県は4月に大きく上昇して以降、ともに全国を上回る水準で推移した。

期の前半は、暖冬の影響により冬物衣料品が伸び悩んだものの、後半は気温の高い日が多かったことなどにより、春夏物の衣料品が好調に推移した。岐阜県の繊維業では、売上は伸びているものの円安や原材料高の影響が大きく、収益性の確保が課題であるとの声が聞かれた。

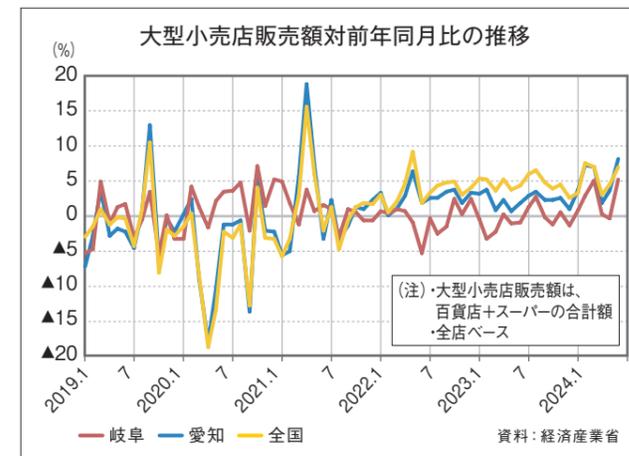
8 建設業



2024年1月～6月累計の新設住宅着工戸数は、岐阜県が4,299戸（前年同期比4.8%減）、全国が391,054戸（同4.5%減）と前年同期を下回った。一方、愛知県は28,156戸（同7.9%増）と前年同期を上回った。

2024年1月～6月累計の公共工事請負金額は、岐阜県が1,580億円（同14.2%増）、愛知県が3,990億円（同23.3%増）、全国が8兆8,316億円（同7.5%増）といずれも前年同期を上回った。

9 小売業



2024年1月～6月の大型小売店販売額の対前年同月比（全店ベース）は、愛知県と全国は期間を通じて、岐阜県は5月を除きプラスで推移した。

暖冬で冬物衣料品が伸び悩んだ一方、春夏物は好調に推移した。円安を追い風としたインバウンド需要がけん引し、ラグジュアリーブランドを中心にハンドバッグ、宝飾品などの身の回り品も好調であった。



調査結果の概要

- 現在の生活満足度の平均は、10点満点中岐阜県と全国が5.5点、愛知県が5.7点。1年前と比較して、岐阜県と愛知県で上昇、全国で低下。
- 暮らし向きDIは依然としてマイナスであるものの、全体ではいずれの地域でも上昇。
- 収入DIは岐阜県で低下、愛知県と全国で上昇。消費支出DIはいずれの地域でも低下した。
- 費用項目別DIは、「交通費(ガソリンなど)」「光熱・水道費」などで低下した。値上げや価格の高騰による影響が落ち着いたことによるとみられる。

◎調査要領

1. 調査方法… インターネットによるアンケート調査
2. 調査内容… 生活満足度、暮らし向き、収入、消費支出
3. 調査期間… 2024年8月9日～11日
4. 回答状況… 有効回答1,260名 回答者の内訳は以下のとおり



回答者の内訳

地域別	(人、%)			
	男性	女性	計	構成比
岐阜県	210	210	420	33.3
愛知県	210	210	420	33.3
全国	210	210	420	33.3
合計	630	630	1,260	100.0

年齢別	岐阜県				愛知県				全国			
	男性	女性	計	構成比	男性	女性	計	構成比	男性	女性	計	構成比
30歳未満	42	42	84	20.0	42	42	84	20.0	42	42	84	20.0
30歳代	42	42	84	20.0	42	42	84	20.0	42	42	84	20.0
40歳代	42	42	84	20.0	42	42	84	20.0	42	42	84	20.0
50歳代	42	42	84	20.0	42	42	84	20.0	42	42	84	20.0
60歳以上	42	42	84	20.0	42	42	84	20.0	42	42	84	20.0
合計	210	210	420	100.0	210	210	420	100.0	210	210	420	100.0

未婚・既婚の別	岐阜県				愛知県				全国			
	男性	女性	計	構成比	男性	女性	計	構成比	男性	女性	計	構成比
未婚	90	85	175	41.7	93	82	175	41.7	108	94	202	48.1
既婚	120	125	245	58.3	117	128	245	58.3	102	116	218	51.9
合計	210	210	420	100.0	210	210	420	100.0	210	210	420	100.0

職業別	岐阜県				愛知県				全国			
	男性	女性	計	構成比	男性	女性	計	構成比	男性	女性	計	構成比
公務員	20	1	21	5.0	17	2	19	4.5	10	1	11	2.6
経営者・役員	7	0	7	1.7	3	0	3	0.7	4	1	5	1.2
会社員	119	55	174	41.4	123	53	176	41.9	116	64	180	42.9
自営業・自由業	18	5	23	5.5	13	7	20	4.8	15	12	27	6.4
専業主婦(主夫)	1	64	65	15.5	0	61	61	14.5	1	48	49	11.7
パート・アルバイト	10	57	67	16.0	12	64	76	18.1	22	62	84	20.0
学生	10	4	14	3.3	9	7	16	3.8	5	5	10	2.4
その他	4	5	9	2.1	5	4	9	2.1	11	4	15	3.6
無職	21	19	40	9.5	28	12	40	9.5	26	13	39	9.3
合計	210	210	420	100.0	210	210	420	100.0	210	210	420	100.0

(注)端数を四捨五入しているため、内訳の合計等が合致しない場合がある。

1 生活満足度

現在の生活にどの程度満足しているかについて、「とても満足」を10点、「どちらでもない」を5点、「とても不満」を0点とすると、何点くらいになると思うかを尋ねた。

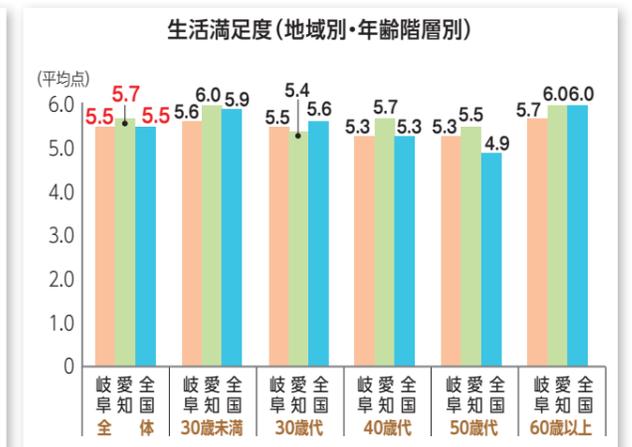
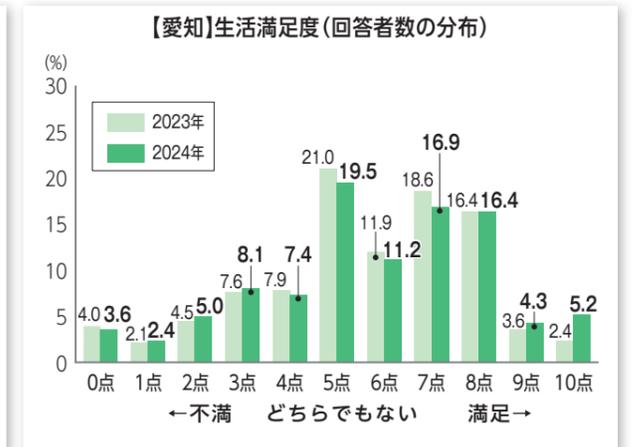
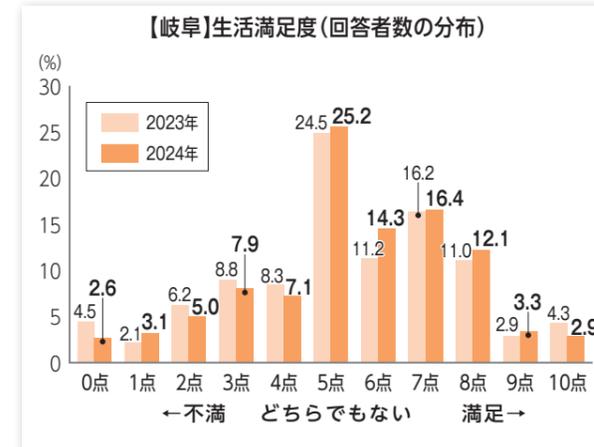
回答の分布では、いずれの地域でも「5点」と回答した割合が最も高く、次いで「7点」と回答した割合が高かった^(※1)。

生活満足度の平均点は、岐阜県が5.5点(前年調査比0.2点増)、愛知県が5.7点(同0.1点増)、全国が5.5点(同0.1点減)であった。

「0点～4点(不満)」と回答した割合は、岐阜県

が25.7%(前年調査比4.3%増)、愛知県が26.4%(同0.2%増)、全国が27.9%(同1.2%増)、「6点～10点(満足)」と回答した割合は、それぞれ49.0%(同3.5%増)、54.0%(同1.1%増)、51.2%(同0.9%増)であった。

地域別・年齢階層別の生活満足度の平均をみると、最も高い年代は岐阜県と全国で60歳以上、愛知県では30歳未満と60歳以上であった。いずれの地域でも、30歳未満は生活満足度が高く、30歳代から50歳代になるとやや低下し、60歳以上になると再び高まる傾向がみられた。



※1: 岐阜県、愛知県、全国の3地域を対象として分析を行っている。



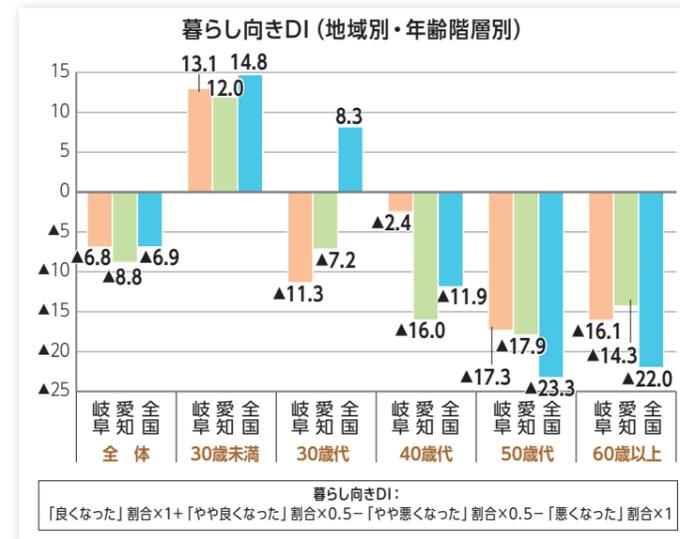
2 暮らし向き

1年前と比較した現在の暮らし向きについて、「良くなった」を1点、「やや良くなった」を0.5点、「不変」を0点、「やや悪くなった」を▲0.5点、「悪くなった」を▲1点とウエイト付けし、各項目の回答者数割合を乗じてDIを算出した。

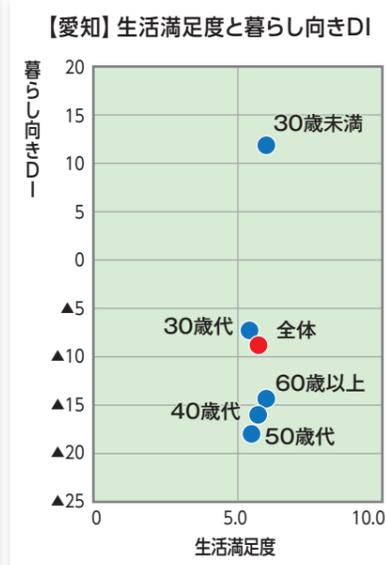
暮らし向きDIは、岐阜県が▲6.8(前年調査比6.2割増)、愛知県が▲8.8(同1.4割増)、全国が▲6.9(同8.6割増)と、いずれの地域でも上昇した。

地域別・年齢階層別にみると、DIがプラスになったのは、すべての地域の30歳未満および全国の30歳未満で14.8、最も低かったのは全国の50歳代で▲23.3であった。

前年調査における暮らし向きDIと比較すると、愛知県の50歳代が低下、全国の50歳代が横ばいであったものの、それ以外の地域・年齢階層ではいずれも上昇した。全体として暮らし向きが改善したとみられる。



生活満足度と暮らし向きDIの関係をみると、例年と同様に、いずれの地域も生活満足度は年代による差が小さく中位付近に集中しているが、暮らし向きDIは年代によってばらつきがある。特に全国でその傾向が顕著である。



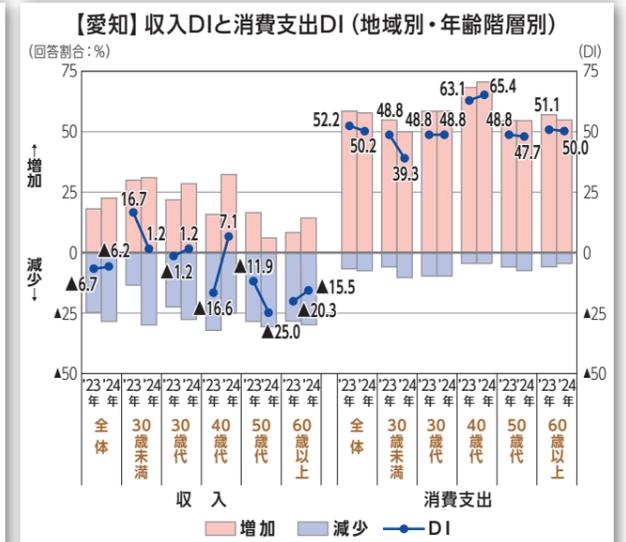
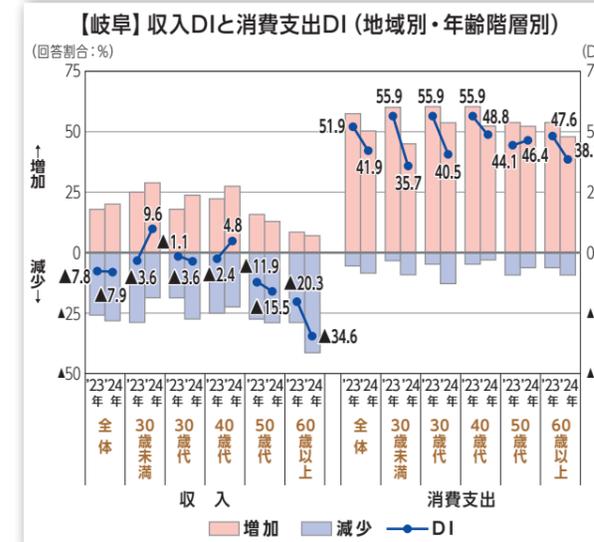
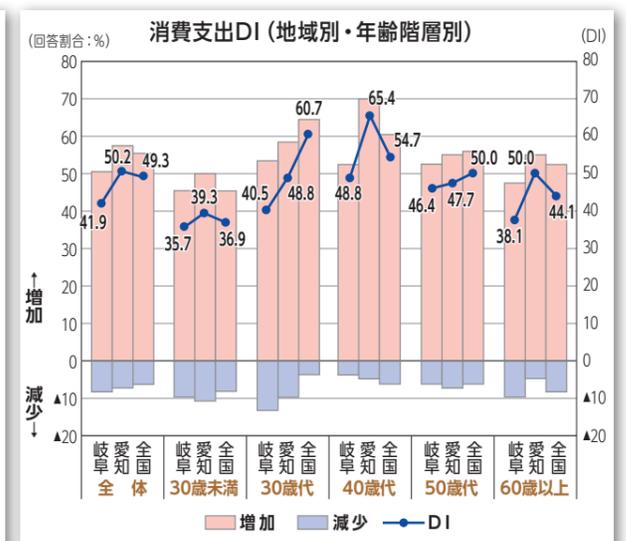
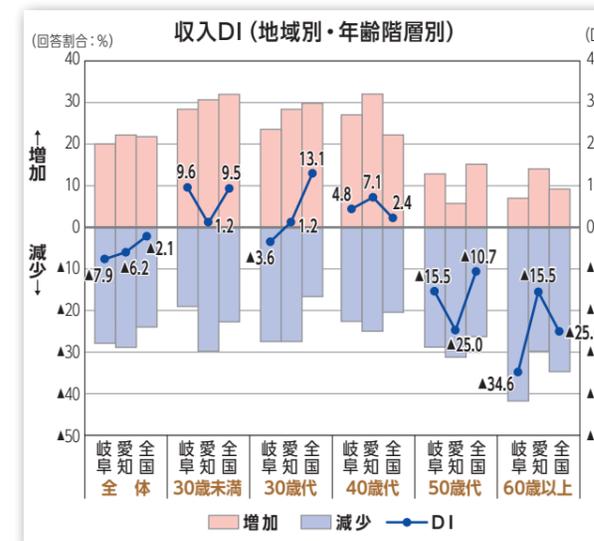
3 収入と消費支出

収入DI^(※2)は、全体では岐阜県が▲7.9(前年調査比0.1割減)、愛知県が▲6.2(同0.5割増)、全国が▲2.1(同4.8割増)であった。

地域別・年齢階層別の収入DIをみると、最も大きかったのは岐阜県が30歳未満、愛知県が40歳代、全国が30歳代であった。最も小さかったのは岐阜県と全国が60歳以上、愛知県が50歳代であった。前年調査と比較して、全国はすべての年齢階層において収入DIが改善した。

消費支出DIは、全体では岐阜県が41.9(前年調査比10.0割減)、愛知県が50.2(同2.0割減)、全国が49.3(同3.8割減)と、いずれの地域でも低下した。

地域別・年齢階層別の消費支出DIをみると、最も大きかったのは岐阜県と愛知県が40歳代、全国が30歳代であった。最も小さかったのはいずれの地域も30歳未満であった。



※2: 収入DI、消費支出DIおよび費用項目別DIは、「増加」「不変」「減少」の選択肢のうち、「増加」と回答した割合から「減少」と回答した割合を差し引いて算出した。

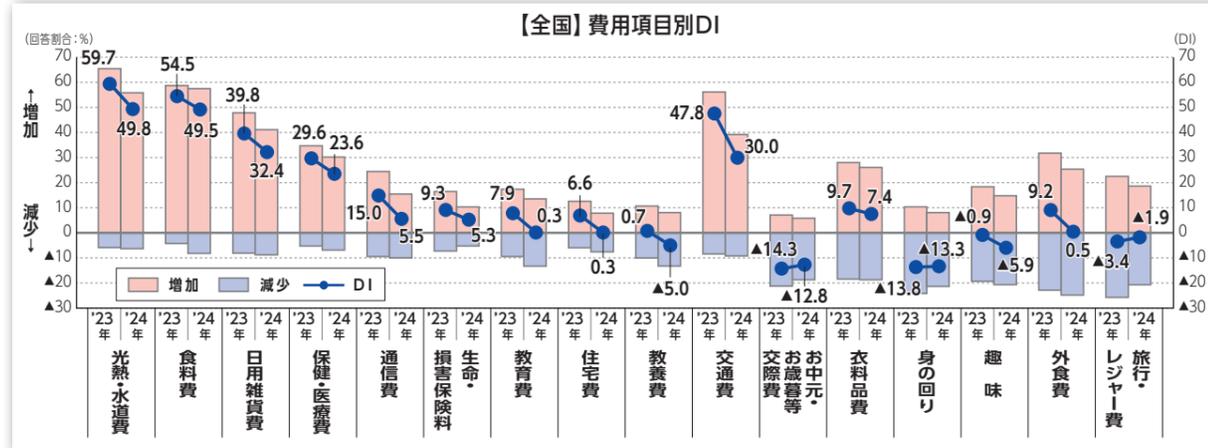
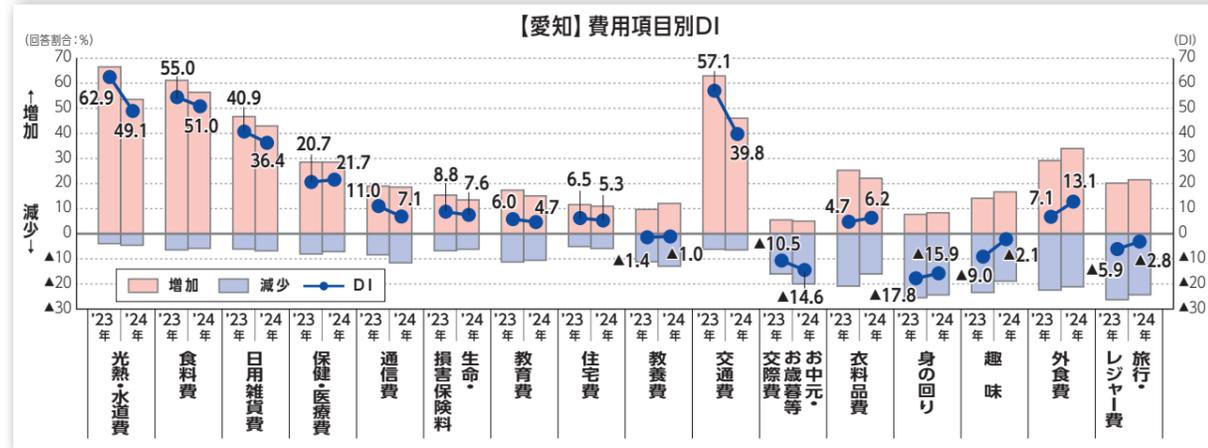
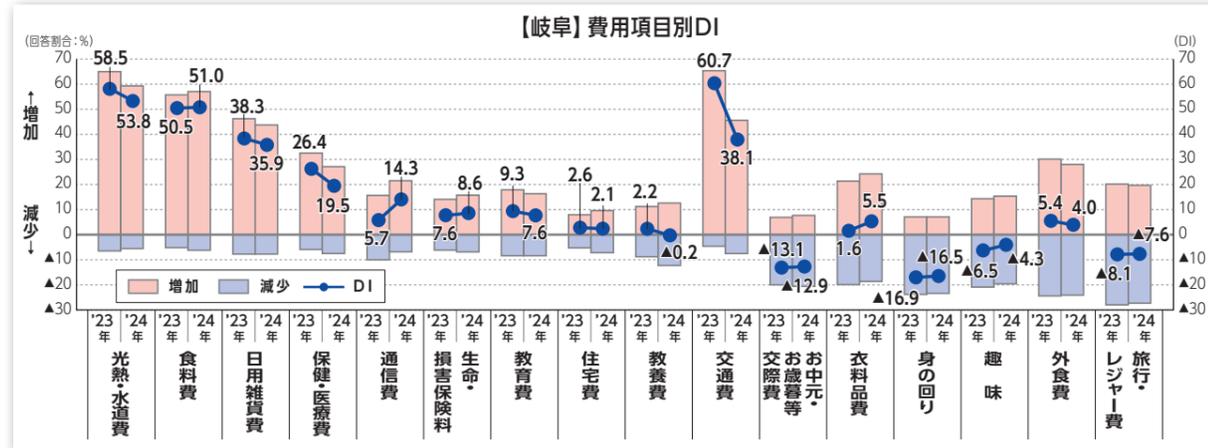


4 費用項目別DI

費用項目別の支出について、1年前と比べてどのように変化したかを尋ね、DIを算出した。

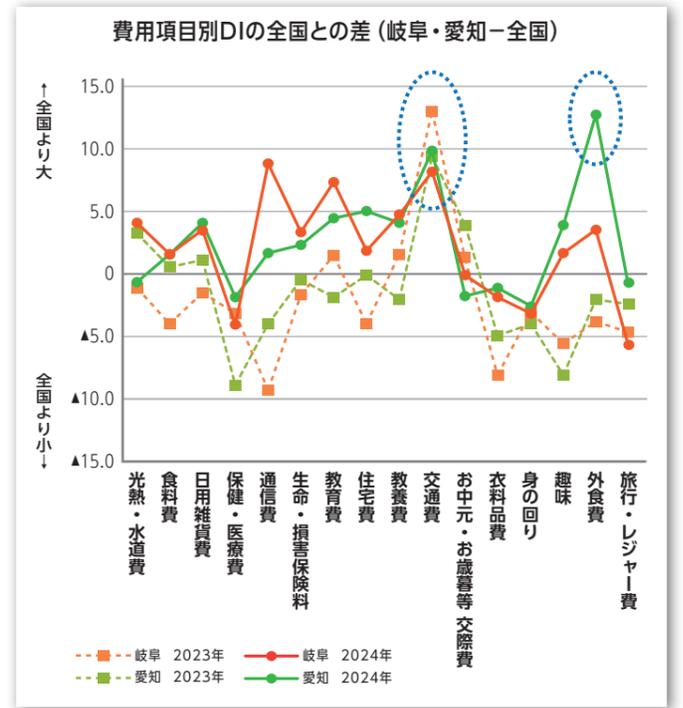
前年調査と比較すると、いずれの地域でも「交通費」が大幅に低下した。本調査において「交通費」の項目にはガソリン代等が含まれる。直近で

ピークの水準にあった昨年夏と比較して、ガソリン価格が落ち着いたことが低下の一因と考えられる。また、「光熱・水道費」も低下した。前年調査においては、2023年6月に大手電力会社7社が料金の値上げを行った影響が大きく、今回「光熱・水



道費」が低下したのはその反動とみられる。そのほか、食料品の値上げラッシュの勢いが落ち着いたためか、「食料費」は岐阜県で微増、愛知県と全国で低下した。

費用項目別DIについて、全国と岐阜県・愛知県との差をみると、「外食費」で全国を上回り、特に愛知県と全国の差が大きかった。もともとコロナ禍前には、愛知県は全国と比較して「外食費」が高い傾向にあった。コロナ禍前の常態を取り戻したとみることができよう。また、岐阜・愛知両県とも、前年に引き続いて「交通費」が全国を上回った。前述のとおり、いずれの地域でも「交通費」は大幅に低下したものの、自家用自動車普及率が相対的に高い両県においては、ガソリン代を含む「交通費」は相対的に高い水準であった。



5 終わりに

暮らし向きDIは、前年に引き続きマイナスではあるものの、いずれの地域においても前年と比較して上昇しており、暮らし向きが改善した様子が見え始めた。

収入面では、全国の収入DIがいずれの年代でも上昇した。厚生労働省が実施した2024年の賃上げに関する実態調査によれば、管理職以外でベースアップを実施した、または実施予定と回答した企業は52.1%と初めて5割を超えた。今回の調査では、賃上げの影響が働く人の実感として表れているとみられる。ただ、前述のベースアップ実施(予定)企業の割合は大企業よりも中小企業の方が低く、企業規模によって差がある。国は、我が国の雇用の約7割を占める中小企業が、持続的な賃上げの原資を確保できる取引環境を整備することが特に重要であると、中小企業庁を中心に価格交渉・転嫁の支援ツールや取引上の悩みの相談窓口、講習会等を設けている。今後も、このような支援をより充実させていくことが重要だろう。

消費支出の面では、食料品等を含む生活物資の値上げラッシュが落ち着いたこともあり、消費支出DIはいずれの地域でも低下した。このような中、一部では、衣料品や趣味、外食、旅行・レジャーといった娯楽やそれに関連する消費支出DIの上昇もみられた。本調査では、比較的若い世代において収入DIが高かった一方で、消費支出DIはそれほど高くなかった。この結果を受けて、今後は若い世代の消費支出、中でも趣味や娯楽等に関する消費支出が上向き、個人消費の回復に寄与することを期待したい。賃上げの動きは継続しているものの、残業代やボーナスなどを除いた基調的な給与である所定内賃金の上昇率は、消費者物価の上昇率を下回っている。今後は、持続的な賃上げに加えて可処分所得を引き上げる施策など、消費を活性化させる対策が求められる。

(研究員 萩原 綾子)

2025年度 じゅうろく 新入社員セミナーのご案内

2025年4月にじゅうろく新入社員セミナーを開催いたします!
 受講方法は今年度に引き続き①来場形式、②オンライン形式をご用意しました。
 (インターネットから繰り返しご視聴いただける「オンデマンド形式」もご用意する予定です。
 最新情報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。)

来場形式およびオンライン形式では、ビジネスパーソンとしての心構えや姿勢について、経験豊富な講師による「講義」と他社の同世代の方々との「ワーク」を通して、分かりやすく学んでいただけます。
 貴社の新入社員のみならず、社会人として一日も早く活躍の場に立てるよう、本セミナーをぜひご活用ください。

	① 来場形式(1日) 基本・製造コース	② オンライン形式(半日) 基本・製造コース
対象	十六フィナンシャルグループのお取引先企業における新入社員の方 ●基本コースはすべての業種・職種の新入社員の方を対象としたコースです。 ●製造コースは製造業における新入社員の方を対象としたコースです。 基本コースとは内容が異なりますので、両方のコースの受講がおすすめです。	
開催時間	10:00~16:30 (昼休憩12:00~13:00含む) ※昼食は受講者さま各自でご用意ください。	13:00~16:30
会場	開催日によって異なります。 次ページをご確認ください。	Zoomを利用して参加 どこからでも受講可能 (インターネット環境が必要)
受講料	●お一人さま 1コースにつき 6,600円 (税込) ●「じゅうろくビジネスクラブ」会員企業の社員の方は お一人さま 1コースにつき 5,500円 (税込) ※お申込み受付時に一旦受講料をご請求いたしますが、全日程終了後に1,100円をご返金いたします。	●お一人さま 1コースにつき 4,400円 (税込) ●「じゅうろくビジネスクラブ」会員企業の社員の方は お一人さま 1コースにつき 3,300円 (税込) ※お申込み受付時に一旦受講料をご請求いたしますが、全日程終了後に1,100円をご返金いたします。
その他	①来場形式・②オンライン形式のセミナー本編終了後に、最低限知っておくべき金融知識として「新社会人向け金融リテラシー講座」(30分程度)を開催します。	

募集開始後の詳細情報については
 ホームページをご覧ください
 (12月下旬 募集開始予定)

www.16souken.co.jp/seminar/

十六総研 セミナー

検索



コース別のセミナー内容

基本コース 新入社員としての心構えとビジネスマナーの基本を学んでいただけます。

- ① プロフェッショナルたる企業人としての心構え
- ② 企業人としてあるべき基本動作(姿勢、態度、表情、発声等)
- ③ コスト意識、時間意識、改善意識、安全意識の醸成
- ④ 挨拶、敬語、お辞儀の基本
- ⑤ 名刺交換、電話対応、接客対応の基本、SNS等との付き合い方

製造コース 仕事に役立つ専門知識の基本を学んでいただけます。

- ① モノづくりに携わる企業人としての心構え
- ② 効率的な仕事の進め方(仕事の流れの理解、時間管理の必要性)
- ③ QCD(品質・コスト・納期)の重要性
- ④ コミュニケーション力、チームワークの重要性

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となる可能性があります

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となる可能性があります

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!





上海

中国の音楽ライブ・エンターテインメント市場について

十六銀行上海駐在員事務所 所長 三石 和洋

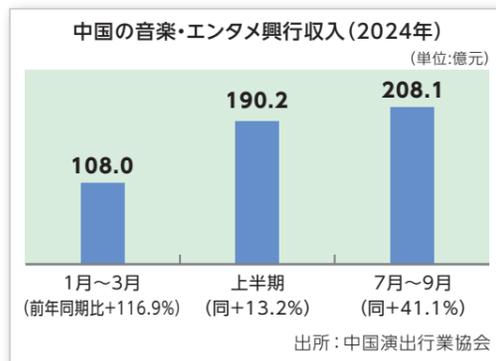
活況な音楽・エンタメ消費

中国では、長引く不動産市場の不況を受けて、国内消費は力強さを欠いていますが、音楽ライブ・エンターテインメント市場は活況で、国内外の人気アーティストのコンサート開催の勢いはコロナ前の2019年を遥かに上回っています。

中国イベント業界団体の中国演出行業協会の発表によると、特に5,000人以上収容の大規模会場コンサートが存在感を増しています。2023年の大規模会場興行収入は178億元（約3,800億円）と2019年の約4.5倍になり、小規模会場も含めた興行収入全体に占める割合も19.8%（2019年）から35.4%（2023年）へ増加しました。同様に、大規模会場公演回数は2019年比で約2倍、動員観客数は3倍以上に増加しました。

2024年もその傾向は続いており、アーティストによっては、前年より開催数を増やしたり、イベント会場を取用人数の大きい会場に変更したりして需要に応えています。直近7月～9月の全体の興行収入も208億1,000元（約4,500億円）、前年比41.1%増となりました。

興行収入を含む音楽ライブ・エンターテインメントの市場規模は、2023年に過去最高の740億元（約1兆5,900億円）となりました。中国市場調査会社「アイリサーチ」によると、2026年には1,017億元（約2兆1,900億円）に達し、2023年以降4年連続で過去最高を更新すると予測しています。



入手困難なチケット



深圳市のコンサート会場の様子 (筆者撮影)

人気アーティストのチケットは極めて入手困難で、SNSでは、販売後すぐに売り切れになることを表すネット用語「秒光」も頻繁に登場します。運よくチケットを入手することができた私は、7月初旬に広東省深圳市で開催された台湾出身バンド「五月天 (メイデイ)」のコンサートに行ったのですが、その規模や運営方法の日本との

違いはとても興味深いものでした。

深圳公演は6万人収容可能なスタジアムにおいて、6日間の日程で開催されました。公演1か月前になってチケットが一齐販売されましたが、その詳細が発表されたのは販売直前でした。専用アプリで公演日と、スタンド席 (355元:約7,600円) からアリーナ席 (1,655元:約35,600円) まで6段階に設定されたチケットを選択します。販売開始2分後には全日程で全チケットが完売。まさに「秒光」です。彼らは8月までの間に、北京10公演を含む台湾、香港、中国各地で既に39公演を行っており、これは昨年比1.5倍のペースです。11月には上海の8万人収容可能なスタジアムで昨年を上回る11公演を行いました。

上海では、アイドルやロックバンドなど、さまざまなジャンルの日本人アーティストも公演を行っていますが、チケットは「秒光」です。政治的には難しい問題を抱えているのかもしれませんが、日本の音楽ライブ・エンターテインメントに対する人気の高さが伺えます。



スマホの電子チケット (筆者撮影)

コンサート開催都市にもたらす経済効果

中国国家發展改革委員会や農業農村部などが2024年6月に共同で発表した「新たな消費シナリオの創造と育成に関する措置」でも、イベント開催を増やすことやコンサートと観光の融合の支援に言及しています。宿泊施設や交通インフラが整備されているため、上海や深圳のような大都市だけでなく地方都市でも大規模コンサートが開催でき、各地から訪れるファンによって開催都市に大きな経済効果をもたらしています。

中国演出行業協会の発表によると、2024年9月に米国のアーティスト「カニエ・ウェスト」が中国のハワイとも言われる海南島で行ったイベントでは、初日のコンサートに約4万人が訪れましたが、実にその95%以上が島外からの観客でした。コンサート会場がある海口市の宿泊施設の稼働率が前年比41.8%増加するなど、コンサート開催に伴う海口市の観光収入は3億7,300万元（約80億円）にもものぼったとのこと。

おわりに

中国では節約志向が高まっていますが、中央政府が2024年3月に設備投資と耐久消費財購入を促進する計画を発表して以降、地方政府もEV購入や家電などの買い替えに対する補助金政策を次々と実施し、一部では消費回復の兆しが見えています。こういった施策や、エンタメイベントの開催をきっかけに、消費がいつそう盛り上がりつつあることを期待します。

脳卒中・心臓病等総合支援センター

岐阜大学大学院医学系研究科脳神経外科学 教授
岐阜大学医学部附属病院脳卒中・心臓病等総合支援センター センター長

出雲 剛



脳卒中および心臓病を含む、循環器病の現状

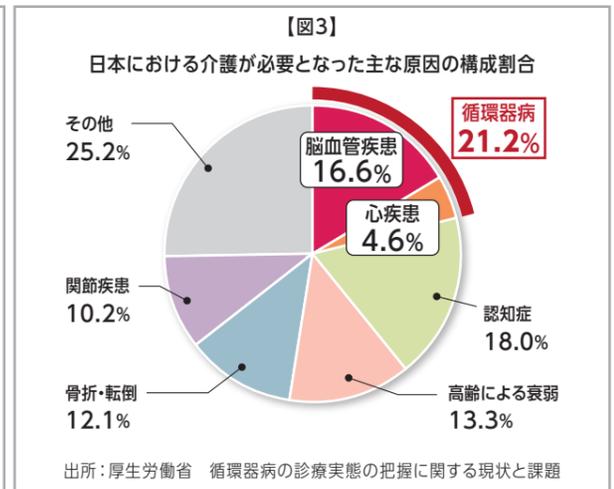
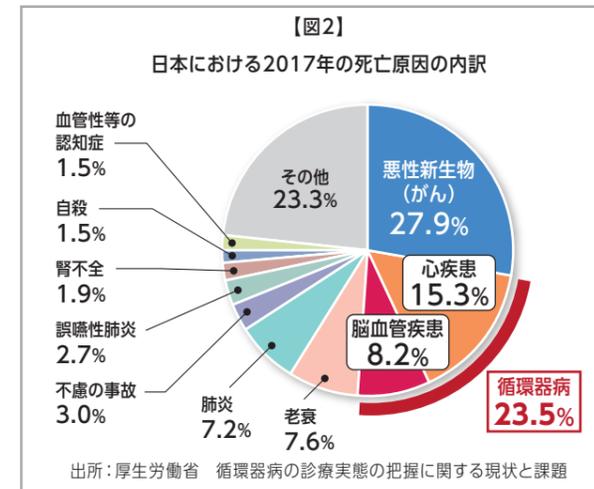
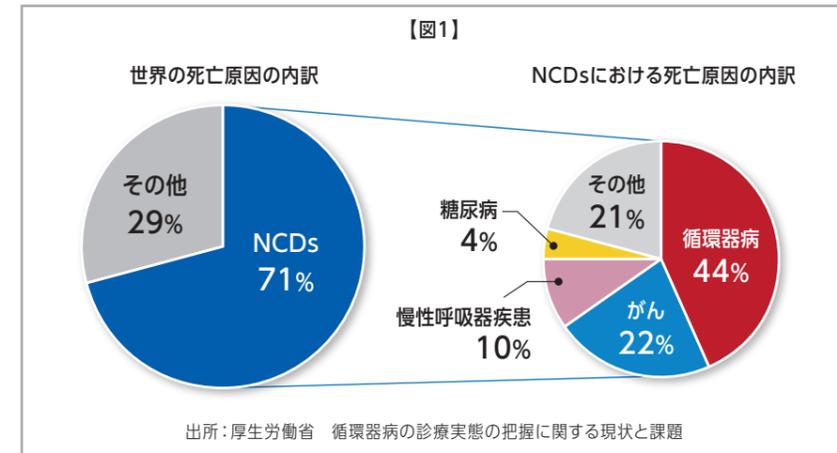
循環器病とは循環器すなわち心臓と血管の病気を指し、一般的には循環器病=心血管疾患+脳卒中と理解されています。世界では、非感染性疾患(NCDs)で毎年約4,100万人が亡くなっており、死亡原因の71%を占めます【図1】。循環器病は、このNCDsによる死亡原因の第1位で44%を占め、毎年1,790万人が循環器病を原因として亡

くなっています。

一方、日本においては心疾患が死亡原因の第2位、脳血管疾患は第3位であり、両者を合わせた循環器病の死亡原因は23.5%と、第1位である悪性新生物(がん)の27.9%に迫る割合であることが報告されています【図2】。さらには、日本における介護が必要となった主な原因の構成割合では、循環器病が21.2%で、認知症の18.0%をおさえて第1位であることが明らかとなっています【図3】。

このような背景から、我が国の令和4年度傷病分類別医療診療医療費は、33兆8,255億円でしたが、そのうち、循環器病が占める割合は6兆1,731億円で、傷病分類別では18.2%と最多でした。

このような背景から、我が国の令和4年度傷病分類別医療診療医療費は、33兆8,255億円でしたが、そのうち、循環器病が占める割合は6兆1,731億円で、傷病分類別では18.2%と最多でした。



脳卒中・循環器病対策基本法と循環器病対策推進基本計画

循環器病が、悪性新生物に次ぐ死亡原因であり、介護が必要となる主な原因であるとともに、

医療費に占める割合が最多であるなど、社会的影響および医療費への負担が大きい疾患であるこ

とがご理解いただけたと思います。今後ますます高齢化を迎える日本においては、この疾患群に対する対策が急務であると言えます。

循環器病の対策のための法的根拠となる、健康寿命の延伸等を図るための脳卒中・心臓病その他の循環器病に係る対策に関する基本法(脳卒中・循環器病対策基本法)が、2018年12月10日に可決・成立し、2019年12月1日より施行されました。そしてこの法律をもとに、2020年より循環器病対策推進基本計画が策定されました。その全体目標として、「1. 循環器病の予防や正しい知

脳卒中・心臓病等総合支援センターモデル事業

上記の基本計画のなかでは、循環器病患者を中心とした包括的な支援体制を構築するために、多職種が連携して総合的な取組みを進める必要性が強調されています。一方で、この支援体制構築は、従来から自治体が医療計画などで実施している対策よりも幅広い内容であり、それぞれの医療機関において個々の取組みがなされているものの、その情報が広く行き届いていないという問題点が明らかになってきました。

そこで、一昨年より厚生労働省による脳卒中・心臓病等総合支援センターモデル事業の公募が始まりました。このモデル事業は、専門的な知識を有し、地域の情報提供等の中心的な役割を担う医療機関に脳卒中・心臓病等総合支援センターを配置し、都道府県と連携しつつ、地域の医療機関と勉強会や支援方法などの情報提供を行

識の普及啓発」「2. 保健、医療及び福祉に係るサービスの提供体制の充実」「3. 循環器病の研究推進」に取り組むことにより、2040年までに3年以上の健康寿命の延伸と循環器病の年齢調整死亡率の減少を目指して、予防や医療、福祉サービスまで幅広い循環器病対策を総合的に推進することが掲げられています。さらに、地方の特性を反映した各自自治体における基本計画が策定され、現在その第2期計画が推進されているところです。

うなど協力体制を強化し、包括的な支援体制を構築することにより、地域全体の患者支援体制の充実を図ることを目的としています。

岐阜大学医学部附属病院は、令和6年度にこのセンターを開設する施設として、岐阜県および国から選定されました。本センターのミッションは、循環器病による不安を抱える患者さんご家族に対して、適切な情報を提供することにあります。具体的には、病気の再発予防・リハビリテーションや緩和ケアサービス・治療とお仕事両立や就労に関わる支援・小児期の循環器病患者さんへの支援などを行います。また、このような支援を円滑に進めるためには、かかりつけ医をはじめとした地域の医療機関との情報交換と連携が必須となります。

おわりに

脳卒中そして心臓病の患者さんとそのご家族が、安心してより良い生活をお送りいただけるように、当センターが中心となって『オール岐阜』で

この事業に取り組んでいくことが出来ればと願います。

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



年次有給休暇の 時間単位付与に関するポイント

●きむら社会保険労務士事務所 社会保険労務士 木村 麻理



Q

時間単位年次有給休暇（以下、時間単位年休）を導入する際の留意点がありますか？

A

時間単位年休の導入に当たっては、就業規則を改定したうえで、労使協定を締結する必要があります。また労働基準法で、時間単位年休は上限5日までとされています。

留意点として、2019年に法改正された「年次有給休暇付与日数10日以上全ての労働者に対し、5日を取得させることの義務化」について、その「5日」に時間単位年休の取得分を含めることができませんので、導入時には自社の状況と照らし合わせながらよく検討してください。



I 時間単位年休の導入の要件とは

就業規則と労使協定には、以下の要件を定める必要があります。

- ①時間単位年休の対象労働者の範囲
- ②時間単位年休の日数（5日以内に限定）
- ③時間単位年休1日の時間数
- ④1時間以外の時間を単位とする場合はその時間数
労使協定の締結後に自社にて保管（監督署への届出必要なし）します。

就業規則は、自社の規模などによって届出が必要な場合は、変更して届出をします。

以下、①～④の説明となります。

①時間単位年休の対象労働者の範囲

対象となる労働者の範囲を定めます。仮に一部を対象外とする場合は、事業の正常な運営との調整を図る観点から労使協定でその範囲を定めることとされています。ただし、取得目

的などによって対象範囲を定めることはできません。

②時間単位年休の日数

5日以内の範囲で定めます。前年度からの繰り越しがある場合であっても、当該繰り越し分も含めて5日分以内となります。

③時間単位年休1日の時間数

1日分の年次有給休暇に対応する時間数を所定労働時間数^(※)を基に定めます。時間に満たない端数がある場合は時間単位に切り上げてから計算します。

(※) 日によって所定労働時間数が異なる場合は、1年間における1日平均所定労働時間数（これが決められていない場合は決められている期間における1日平均所定労働時間数）に基づいて定めます。

(例) 1日の所定労働時間が7時間30分で5日分の時間単位年休

- 7時間30分を切り上げて1日8時間とする。
- 8時間×5日=40時間分の時間単位年休
(7時間30分×5日=37時間30分を切り上げて38時間ではない。)

④1時間以外の時間を単位とする場合はその時間数
1時間以外の時間を単位とする場合はその時間数を記入します（2時間、3時間など）。ただし、1日の所定労働時間を上回ることはできません。

II 留意点とデメリットについて

Iの②にもあるように、法定の年休のうち、時間単位年休の取得は上限5日までと決められています。年次有給休暇はまとまった日数の休暇を取得することが本来の趣旨であるため、1日単位で取ることが原則となるからです。

また、2019年の法改正により、年次有給休暇付与日数10日以上全ての労働者に対し、5日を取得させることが義務化されましたが、その「5日」に時間単位年休の取得分を含めることができませんので留意が必要です。現在自社が、5日間の有給消化ができていない状況にあるようでしたら、まずはその5日間の消化についての促進が必要です。また、時間単位年休の使用率がかなり高い従業員がいるようでしたら、そもそもその従業員の方の働き方が希望に合っていないの

かもしれません。始業終業時刻の繰り下げ、繰り上げや時短勤務の検討をした方が良い場合があります。時間単位での管理は1日や半日単位より煩雑になることもデメリットの一つと言えます。

残日数・残時間数の管理の具体例

所定労働時間が8時間で、20日の年休があり、時間単位で5日まで取得できるとしている場合

	残日数 (うち時間単位で取得可能な日数)	残時間数
最初	20日(5日)	
3時間の年休取得	19日(4日)	5時間
1日の年休取得	18日(4日)	5時間
6時間の年休取得	17日(3日)	7時間
5時間の年休を5回取得	14日(0日)	6時間
14日の年休を取得	0日	6時間
6時間の年休取得	0日	0時間

出所：厚生労働省ウェブサイト
(<https://www.mhlw.go.jp/topics/2008/12/dl/tp1216-1l-04.pdf>) をもとに作成

III 時間単位年休の導入メリットについて

時間単位年休は、授業参観や個別懇談といったお子さんの行事などにも使いやすいため、子育て世代によく利用されます。

人材不足の中、大切な人材が介護や育児などで離職することは会社にとって大きなリスクとな

り得ますので、時間単位年休も上手に活用してみたいかがでしょうか。管理が煩雑になることに関してはシステムを活用している会社もあります。ICTの活用など業務効率化も同時に検討すると良いのではないのでしょうか。

Profile

木村 麻理(きむら まり) ●社会保険労務士
きむら社会保険労務士事務所
E-Mail: kimura-mari@mbr.nifty.com

平成18年より開業し、社労士として主に介護業界の支援を得意としています。その他、NPOや法人設立などの起業支援もしています。私生活では、子育て支援、まちづくり支援など、地域活動をしており、平成25年7月「働ママプロ」設立。代表取締役。

株式会社ママプロ
〒501-2113 岐阜県山県市高木1065-3 2階202
HP: <https://g-mamapro.jp>

事務経験のある登録スタッフによる事務業務の全般を代行しております。ママプロに依頼されるお客様の中には、「ママばかりだと子どもの都合で業務に穴が空くのでは?」との声を頂きます。そこを解決するべく、ママプロではチーム制で案件に対応いたしますので、欠員の場合も他のスタッフが対応することで、確実に納期内で業務達成をいたします。また、ワーク・ライフ・バランスを大切にしたい方の再就職支援もしております。

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	
		十六景判断指数 (好転-悪化)	(DI) (良い-悪い)	
		全国	東海三県	
21.01~03	1.4	▲17.1	▲8.0	▲18.0
21.04~06	1.9	18.8	▲3.0	▲10.0
21.07~09	▲1.5	5.2	▲2.0	▲5.0
21.10~12	5.1	5.2	2.0	▲4.0
22.01~03	▲2.0	▲12.1	0.0	▲2.0
22.04~06	4.5	▲10.7	2.0	▲2.0
22.07~09	▲1.2	▲13.3	3.0	▲2.0
22.10~12	1.6	▲18.2	6.0	0.0
23.01~03	5.0	▲13.7	5.0	▲1.0
23.04~06	2.6	0.9	8.0	3.0
23.07~09	▲4.0	▲0.9	10.0	9.0
23.10~12	0.4	20.6	13.0	15.0
24.01~03	▲2.4	4.6	12.0	10.0
24.04~06	2.2	▲5.3	12.0	9.0
24.07~09	0.9	▲1.2	14.0	12.0
24.10~12	-	1.7(予)	11.0(予)	10.0(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					
	岐阜	愛知	全国	岐阜	愛知	全国	岐阜	愛知	全国	岐阜	愛知	全国
23.5	106.0	119.0	109.3	118.9	123.2	115.2	110.8	109.3	106.1			
23.6	104.6	119.8	109.5	118.6	125.1	115.2	110.3	108.0	106.0			
23.7	103.6	119.2	109.0	119.0	125.1	114.9	112.3	107.8	105.5			
23.8	101.8	121.5	109.7	118.1	123.8	115.1	114.7	108.5	105.6			
23.9	111.2	121.8	109.8	120.4	124.4	115.5	115.4	108.0	106.0			
23.10	105.6	121.4	109.1	117.4	125.7	115.6	110.8	108.7	106.4			
23.11	102.7	119.2	109.0	117.2	125.0	114.8	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	113.0	117.0	107.9	105.1			
24.2	98.4	117.5	111.8	115.9	123.6	112.4	117.8	107.7	106.4			
24.3	99.3	116.3	111.8	120.7	122.6	114.4	119.8	108.4	106.1			
24.4	103.2	118.9	111.0	118.2	123.9	115.4	115.2	108.8	106.1			
24.5	112.6	119.6	111.0	121.3	125.7	115.0	120.2	108.8	108.0			
24.6	109.6	118.5	109.1	120.0	124.3	114.1	119.8	109.6	107.0			
24.7	108.1	118.4	109.3	121.0	125.2	117.2	120.9	109.6	107.5			
24.8	105.8	116.7	106.9	120.2	123.0	114.0	126.8	109.9	107.9			

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)		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	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
23.9	22,218	▲0.2	112,599	2.3	17,085	4.8	400,455	12.1	296,302	▲7.2	282,969	0.7
23.10	23,339	▲1.2	120,720	2.2	17,999	3.9	292,063	▲11.5	361,644	10.8	301,974	1.3
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

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
23.9	105.8	2.6	106.1	2.5	106.2	3.0
23.10	106.7	2.5	107.0	2.7	107.1	3.3
23.11	106.6	2.3	107.0	2.4	106.9	2.8
23.12	106.5	2.1	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	2.7	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	2.9	108.4	2.7	108.1	2.8
24.6	108.3	3.1	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

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)			所定外労働時間 (規模5人以上)(時間)					
	岐阜	愛知	全国	岐阜		愛知		全国	
	前年比	前年比	前年比	前年比	前年比	前年比	前年比	前年比	
2021	1.43	1.17	1.13	9.6	5.4	11.7	3.4	9.6	5.1
2022	1.64	1.37	1.28	9.7	0.7	11.7	0.3	10.1	4.6
2023	1.59	1.35	1.31	9.2	▲4.3	11.7	▲0.4	10.0	▲0.9
23.8	1.57	1.34	1.29	9.3	▲2.3	10.9	3.9	9.3	▲1.1
23.9	1.58	1.33	1.29	9.4	▲5.1	11.9	0.0	9.9	▲3.0
23.10	1.56	1.32	1.27	9.5	▲4.0	12.1	▲0.8	10.3	▲1.8
23.11	1.56	1.31	1.27	9.8	1.0	12.0	▲2.4	10.3	▲1.8
23.12	1.57	1.29	1.27	9.6	▲4.0	11.6	▲4.9	10.1	▲3.8
24.1	1.58	1.30	1.26	9.2	2.2	10.4	▲4.7	9.6	▲4.0
24.2	1.60	1.31	1.28	9.4	0.0	11.1	▲4.4	10.1	▲2.0
24.3	1.58	1.31	1.26	9.8	5.4	11.7	▲3.4	10.5	▲2.8
24.4	1.57	1.30	1.24	10.3	10.8	11.5	▲7.2	10.5	▲2.8
24.5	1.53	1.27	1.23	9.1	5.8	10.5	▲6.3	9.8	▲2.0
24.6	1.50	1.26	1.24	9.5	8.0	10.9	▲6.0	10.0	▲2.9
24.7	1.51	1.26	1.23	9.5	1.1	11.3	▲5.0	10.1	▲2.0
24.8	1.49	1.24	1.24	8.5	0.0	10.3	▲5.5	9.3	▲3.1

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	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
23.9	953	▲1.7	4,667	▲1.8	68,941	▲6.8
23.10	817	▲19.5	4,871	0.8	71,769	▲6.3
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

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	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	
269	1.8	453	▲8.7	12,995	0.1	
123	▲41.8	380	21.7	10,933	3.6	
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	

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	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
23.10	14	5	39	▲1	793	197
23.11	10	4	54	16	807	226
23.12	10	1	51	17	810	

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。



〒500-8833
岐阜県岐阜市神田町九丁目27番地
大岐阜ビル1階
TEL:058-265-6111



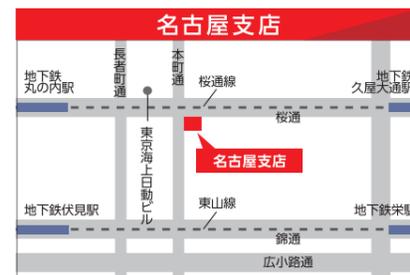
〒503-0901
岐阜県大垣市高屋町一丁目26番地
十六銀行大垣支店内
TEL:0584-74-9711



〒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



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

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いたします。

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ネットは貴社に代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「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

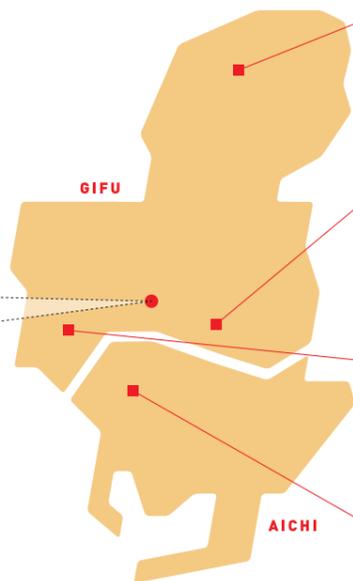
この街で暮らす、あなたと共に。

地域と共に歩む 保険と不動産の総合コンサルタント
共栄ライフパートナーズ
KYOEI



本社・不動産部

〒500-8833
岐阜県岐阜市神田町7丁目18番地
Tel:058-265-2361
Fax:058-266-7407



高山営業所

〒506-0026
高山市花里町6丁目29番地
Tel:0577-36-1783 Fax:0577-36-0243

多治見営業所

〒507-0033
多治見市本町5丁目34番地1号 タイムビル2階
Tel:0572-25-8833 Fax:0572-25-8895

大垣営業所

〒503-0898
大垣市歩行町2丁目57番地1 カーニープレイス大垣4F北
Tel:0584-82-2565 Fax:0584-82-2715

名古屋営業所

〒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19階
Tel:052-957-2322 Fax:052-973-2678

大好きなこの街の
未来をつくろう。

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>