

めざします。企業の繁栄と社会への貢献

"Hojin"

ほじん

賞
夏

2025

No.729

私の経営哲学—第45回

高岡法人会 株式会社 能作

能作 克治

特集 深刻化する
国内の人手不足

けんたの全国法人会めぐり

第15回 萩法人会

老舗の肖像

株式会社 小嶋総本店

株式会社 三田商店



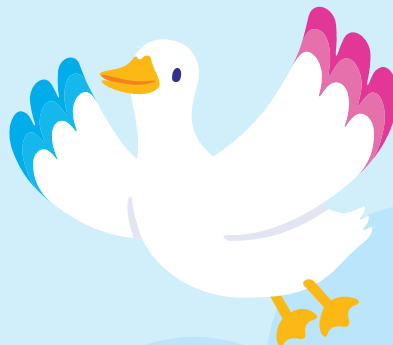
公益財団法人 全国法人会総連合



がん保険の枠を超え、一人ひとりに最適な安心を

保障と相談サポートで

あなたによりそう
がん保険
ミライト



保障と相談サポートで一人ひとりに最適ながん保険

幅広い
保障

アフラックの
よりそうがん相談
サポート (*1)

がん治療だけでなく、がんの検診後の
精密検査 (*2)、**診断前の通院、**
治療から治療後の生活サポートまで、
幅広くがんに対する備えを提供します。

専門知識を持った
よりそうがん相談サポーターが
あなたの**不安や悩みを傾聴し、**
適切にサポートします。

(*1) アフラックのよりそうがん相談サポートは、Hatch Healthcare株式会社が提供するサービスであり、アフラックの提供する保険またはサービスではありません。よりそうがん相談サポートおよび案内する各種サービスの内容は、2025年3月17日現在のものであり、将来予告なく変更または中止される場合があります。サービスの詳細は、アフラックオフィシャルホームページ (<https://www.aflac.co.jp/keiyaku/gansoudansupport.html>) をご確認ください。

(*2) 所定の支払事由に該当した場合

◎商品の詳細は「パンフレット」「契約概要」などをご確認ください。

「生きる」を創る。

Aflac アフラック

〒163-0456 東京都新宿区西新宿2-1-1 新宿三井ビル

法人会用フリーダイヤル **0120-876-505**

※今後の対応は担当の募集代理店が行います。

資料請求は
お気軽にどうぞ!

アフラック 法人会

検索



No.1 アフラック
がん保険
契約件数
各社の統合報告書などに基づくアフラック調べ(2024年3月時点)

YELL

法人会は税のオピニオンリーダーとして
企業の発展を支援し 地域の振興に寄与し
国と社会の繁栄に貢献する
経営者の団体である



きてや！ 熱い人の国 土佐へ

一般社団法人 高知県法人会連合会会長 **山元 文明** YAMAMOTO Fumiaki

第 41回法人会全国大会が10月16日に高知県立県民文化ホールをメイン会場として開催されます。

四国山地と太平洋に囲まれた高知県は豊かな自然と独自の文化に満ちた熱い国です。山間部には四国カルストのような広大な風景もあれば、緑生い茂る溪谷もあります。山々から流れ出た清らかな水は川となって、四季折々の風景を織りなしながら暮らしを支えており、四万十川、仁淀川はその代表格です。室戸岬や足摺岬、龍河洞などでは地球のダイナミズムを感じることができます。

多彩な表情で五感を楽しませてくれる風土からは、豊かな山の幸、海の幸が生まれます。それらと相まって、美しい水が醸す芳醇な土佐酒も魅力です。地酒の酒蔵は昨年、ひとつ増えて19蔵に。近年は地ワインも活況です。

そして何より、土佐の地ではそこに暮らす人々の営みも温かく、熱いのが自慢です。8月の「よさこい祭り」は、戦争や地震で傷つい

た人々の心を癒やし、商店街を元気づけようと昭和29年に始まりました。その迫力と自由さは観光客を魅了するだけでなく、祭りそのものが全国に広がる原動力になっています。

また、土佐の偉人といえば坂本龍馬が有名ですが、政治や文化の世界で偉業を成し遂げた先人は他にもたくさんいます。

中でも今年、特筆すべきは「アンパンマン」を生み出したやなせたかしさんでしょう。やわらかいメルヘンの世界で「逆転しない正義」を表現。その人生は今年から放送を開始したNHK連続テレビ小説「あんぱん」であらためて脚光を浴びています。やなせさんが残した「人生は喜ばせごっこ」という言葉。その真髄は、お節介好きでおきやく（宴会）好きな県民性にも通じています。

高知大会では、新時代に向けた議論はもちろんのこと、豊かな自然の幸と熱い人たちが息づく風土を存分にお楽しみいただけたら幸甚です。ぜひ、きてや（来てください）！

私の経営哲学

MY MANAGEMENT PHILOSOPHY

第45回

Noraku
Katsuji



人と、地域に貢献し 伝統産業に新たな轍を

能作 克治

株式会社 能作
代表取締役会長

Chairman

江戸時代から「鋳物のまち」として知られる富山県・高岡。創業1916年の株式会社能作も、その枠内で長らく100%の下請け会社だった。新たな歴史が始まったのは2002年。現会長・能作克治氏が社長に就任し、自社製品の開発を始めた年だ。現在主力となっ

ている錫100%のテーブルウェアをはじめとする「能作」ブランドが話題となった。2017年には新社屋完成、2023年には能作千春氏に社長を引き継ぎ、産業観光事業、錫婚式事業と事業領域も広がってきた。会長、社長にその経緯と経営の哲学を伺った。

Q 克治氏が社長になられたのが2002年。以降、伝統産業の中で独自の挑戦と成長を続けてこれた。その原動力というのは何ですか？

A 自社製品の開発。そして下請け仕事のみから脱却できたことが大きな転機で、その後の成長に繋がっています。多くの伝統産業がそうですが、高岡銅器は铸造、仕上げ、着色、彫金など工程ごとに専門業者が仕事を分担する分業体制です。問屋さんがプロデューサーで、問屋からの注文どおりに生産することがすべて。当社も当時は100%下請けで、技術を売る立場でしたから。自社製品の開発を始めたのが2002年、錫100%製品の開発を開始したのが2003年です。

Q 独自の製品開発を始められた理由やきっかけは何でしたか？

A 若いときから新しいことをやりたかったんですが、何かやろうとすると先代から「人と違うことをするのはなく、技術を磨くことに専念しろ。やりたいなら社長になってからやれ」と言われてきました。

ただ、もともと私自身も自社製品の開発をしようだなんて思っていりませんでした。ものづくりの職人としていいものを作ることが自分の仕事だと。そのためにひたすら現場で鑄造の技術を磨いていったんです。一つよかったのは、富山では県外から来た人をよそ者みた

いな意味で「旅の人」というのですが、僕は福井県生まれで、会社を継ぐために婿入りした旅の人でした。鑄物のことを何も知らなくても、同業の職人さんにもライバルとは思われず、さまざまなことを教えてもらえた。それでどんどん吸収して10年くらい金属溶解を頑張ったら、目に見えて製品がきれいになってくるわけです。それは面白かった。問屋さんからも褒められるようになったんです。

Q 職人としてのキャリアではそれで満足してもよさそうですが、でも、問屋さんからいくら褒められてもお客さんが全く見えてこな



錫100%、会長デザインの片口とぐい呑みは地元の飲食店でも使用されている

い。自分が作ったものを誰が使っているのか、どんな商品として完成され、いくらで売られているのかもわからない。一番はお客さまの顔を見たかったんです。それで2002年から自社ブランド「能作」で、店頭の声を生かす開発を始めたんです。ユーザーに一番近いところにいるのは、商品を売るお店の人ですから。

最初に「卓上ベル」として出した商品が「風鈴」となって売れたきっかけは、お店の人の声でした。商品を置いてくれたセレクトショップの店員さんから「これ、音がきれいでスタイリッシュだから風鈴にしたらどうですか？」と。最初は半信半疑でしたが、風鈴に切り替えてみたら爆発的に売れるようになりました。

Q 錫100%の食器はどのような発想で開発されたのですか？

A これも店員さんの声がきっかけです。「もっと身近なモノ、食器をつくれませんか」と。でも、高岡の鑄物の主力である銅は食品衛生法上製品化へのハードルが高いことがわかり、いろいろと調べていったら、錫100%の製品は世界中誰もやってないということがわかったんです。

ただ、錫は柔らか過ぎて加工しづらく、力を入れたらすぐ曲がってしまう。最初、これは欠点だと思ったんですが、でも、待てよと。曲げて使える食器があっても面白いんじゃないか。それで曲げることを前提とした商品を出したん

です。世界で誰も考えていなかったの大ヒットしたんですね。

Q 会社が大きくなる中で大切にされてきたことはありますか？

A 「しない経営」というのを大切にしています。営業しない。競争しない。ノルマも課さない。今の能作があるのは、お客さまの声を聞き、目の前のこと一つひとつに丁寧に向き合ってきた結果です。ただ、失敗することは決して悪いことじゃない、一番悪いのは何もしないことだと言っています。僕も娘もやりたいことは全部やる。その積み重ねがやがて良い結果に繋がっていくと信じています。

Q 2017年には新社屋が完成し、産業観光など事業領域も広がられています。

A 産業観光を始めた理由は、高岡に来て2年目くらいの出来事に遡ります。地元の女性から「子どもを連れて工場見学に行きたい」と電話をいただき、意気揚々と案内したんです。そのときお母さんが子どもにこう言ったんです。「あんた、見ときなさいよ。勉強せんかったら、こんな仕事をする大人になるよ」と。高岡銅器って伝統産業で、地域の大産業です。それを誇りに思わず、足蹴にしている。どうしたらもっと地域の産業のすばらしさを伝えられるのか。それにはちゃんと見て知ってもらうことが大切なんじゃないか。それがずっと心

の奥にあって、移転のときに産業観光に特化した工場を作ったんです。

Q 2023年に社長を千春さんが継がれましたが、どのような思いで事業を受け継がれたのですか？

A 私はもともと家業を継ぐ気持ちではなく、大学卒業後は神戸でアパレル通販雑誌の編集をしていました。ある日偶然、能作の魅力を再発見する機会があつて入社したんです。ただ、結婚、出産という出来事を経る中で、自分に何ができるんだろうと葛藤した時期もありました。それが父から産業観光をやっていたみたいと聞いたとき、私のバックグ



「今後は海外に販路をもっと開拓していきたい」と語る能作千春社長

ラウンドを生かした新しいチャレンジができるかもしれないと感じました。そして、産業観光部という専門部署を作り、連日お客さまに接する観光事業を体感する中で、やりたいことがどんどん出てくるようになりました。気がつけば3年目には13万人もの方々が見学に来られる工場になっていたんです。

Q 「錫婚式」をはじめ、千春氏が始められた事業もありますね。

A 結婚10周年を祝うセレモニーですが、やっている会社がどこにもない。ならば私たちが提供すべきじゃないかと。10本の花を束ねて錫のリボンで留める「10（テン）フラワー」や錫の盃を交わす「三三九度」、記念の食事などを通して特別な時間を過ごしていただく。モノとコトを組み合わせてお客さまに提供することでファンが生まれます。

錫と金の新素材「Tin Gold」を使い、しなやかな着け心地を楽しめる錫のジュエリーブランド「NS by NOUSAKU」もローンチしました。一つは、錫婚式やジュエリーを通して人を幸せにしたい。それと、伝統を守るためには、時代に合った新しいチャレンジをすることが大切だと考えています。仏具だったり、お茶道具を作ることも日本の伝統として繋いでいける会社でありたい。それは私の娘たちにも伝えていきたいし。

Q 最後に会長に伺います。経営に最も大切なことは何でしょう。

A 僕は「どれだけ多くの人を幸せにできるか」が人生の価値であり、経営の根幹だと考えています。3年前に作ったスローガン「人と、地域と、能作」には、その想いを込めました。人にやさしく、地域に根ざしながら、日本や世界、地球にも貢献できる企業でありたいと思っています。

たとえば、うちでは柔らかく、抗菌作用がある錫の特性を生かして医療部品の製造を行っています。医療分野でも人の役に立つ製品を作りたいと思います。美しい、鋳物の専門家でなかったからこそ、「できるかどうか」ではなく、「必要とされているならやってみよう」という気持ちで挑戦してきました。

経営では効率や数字を求めることももちろん大切です。でも、僕は1万円しか買わない取引先も、1億円買ってくれる取引先も、同じように尊重したい。社員にも「ノルマはいらない、伝えることを大事にしてほしい」と言っています。今すぐ結果が出なくても、10年後、20年後にきつと花が咲く。そう信じています。

そして、伝統産業において大切なのは「革新」です。技術を守るだけでなく、進化させなければ本当の意味で残っていかない。革新し続けることで、100年後にはそれが新たな「伝統」になると信じています。

COMPANY PROFILE

株式会社 能作

創業	1916年
代表取締役会長	能作 克治
所在地	富山県高岡市 オフィスパーク8-1
TEL	0766-63-5080 (代表)
資本金	3,000万円
業種	錫・真鍮製品の製造・販売 錫ジュエリーの製造・販売 産業観光事業、錫婚式事業
従業員数	201人

<https://www.nousaku.co.jp/>



1 2017年に完成した新社屋前には会長が最初にデザインしたベルのモニュメントが置かれている
2 錫製品は一つひとつ職人が手作業で磨きかける 3 錫に金を配合した独自素材のジュエリー「NS by NOUSAKU」 4 錫の盃で三三九度を交わすのも「錫婚式」のセレモニーの一つ



代表取締役会長
能作 克治

1958年福井県生まれ。大阪芸術大学芸術学部写真学科卒。朝日新聞でカメラマンとして報道に携わる。1984年に能作入社、鋳物職人となり、2002年に代表取締役社長、2023年に同会長に就任。2016年藍綬褒章受章。現社長は長女の能作千春氏。

～ますます深刻化する国内の人手不足～

採用・育成・定着フェーズ それぞれの対策で人手不足を解消する

少子高齢化に伴う労働人口の減少などで慢性的な人手不足に悩む国内企業は少なくない。業務プロセスの見直しやテクノロジーツールの活用も重要だが、人材は欠かすことができないため、人手不足は企業経営にとって大きな課題と言える。そこで、今回は採用だけでなく育成・定着といった観点からも、人手不足解決のために採るべき企業戦略を解説する。

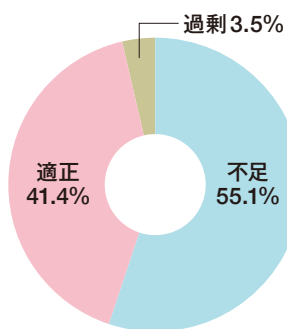
―常態化する人手不足

人手不足とは「企業が労働力を十分に確保できず、思うように活動ができない」、つまり「仕事はあるのに人が足りない」状態で、飲食店を例にすると、接客と調理とレジ業務を一人で忙しくこなすような状態です。全法連が令和6年度に実施した2回の「景況感に関するアンケート」でも半数以上の企業が人手不足と回答しているように、近年は国内の人手不足が常態化し、特に地方や運輸業・建設業などの特定業種では深刻な状況となっています。

近年の人手不足の要因は、終身雇用制度の崩壊や企業への帰属意識の低下、「Z世代」とも言われる若者の価値観の多様化などさまざまですが、その背景には異例のスピードで進む少子高齢化と人口減少というわが国が抱える構造的な問題があるた

図1 御社の雇用状況は？

全法連「景況感に関するアンケート」
(令和6年12月期)



め、IT化やDXが劇的に進んだからといって容易に解決できるものではなく、今後は働き手の確保がますます困難になると予想されています。前述のアンケートでは、「労働条件や待遇の改善」「職場環境の改善」といった対策を始めた企業が多いことも明らかにりましたが、体力的に劣る中小企業では「待遇」での対策には限界があります。そこで、今回は「せっかく採用した従業員をしっかりと育てて長く働いてもらう」という観点から、中小企業でも実行可能なくつかの対策を案内します。すでに実行済みの対策もあると思いますが、いまだ確認したい

ながら、人手不足解消の一助にしたいです。

―採用フェーズにおける対策

①ターゲットの見直し

「採用するならこんな人」という理想像の明確化は大事ですが、「これくらいの大学卒」「素直で明るい」「真面目で熱心」など、どここの会社でも評価されそうな人物像を基準にすると、競合が多くなり採用が難しくなります。自社の事業の特徴を踏まえ、独自の採用基準を見つけないと、仕事をするために絶対に必

要な資格は必須条件となりますが、業務経験やスキルについてはある程度緩和できる可能性があります。既存社員のスキルや教育体制などの状況を鑑みて、最低限必要な経験やスキルを見直してみましよう。「何となく設定した」採用基準を緩和することで応募が増え、基礎的なスキルを保有する人柄の良い方を採用できる可能性が高まります。

②ターゲットに合わせた採用活動

採用ナビサイトや求人広告を利用して採用活動を行う場合、採用ターゲットを定め、そのターゲットに響くページや広告を制作する必要があります。採用ターゲットを考える際には、一人の具体的な人物を設定すると、よりターゲットに刺さる内容で制作することができます。この具体的な人物設定をペルソナといいます。ペルソナの設定では性別や年齢だけではなく、学歴、職歴、年収、ライフスタイル、家族構成、趣味、特技、価値観、性格タイプなど、あらゆる属性を細かに設定します。ペルソナ（採用ターゲット）を見直すことで本当に届けたい人に響く情報が発信でき、採用の精度を高めることができます。

③ミスマッチを減らす

採用のミスマッチにより短期離職者が発生していると、いつまでも人

手不足が解消できず余計な費用と手間まで発生してしまいます。採用のミスマッチを減らすためには、応募者に対して詳しく正しい情報をわかりやすく伝えることや、応募者のスキルや特性を正しく見極めることが重要です。

情報の発信については、採用ナビサイトや求人広告に記載する内容を見直したり、自社の採用サイトを作成したり、SNSでの発信を行ったりすることも有効です。

応募者の見極めについては、採用担当者のスキルアップ研修を行うほか、グループディスカッションやプレゼンテーション面接、適性検査を取り入れるなどの方法がおススメです。特に適性検査は採用担当者の力量に関係なく一定の応募者情報を取得することができ、手間や時間も最小限で済みます。応募者本来の姿を導き出す工夫が施された適性検査を導入すれば、ミスマッチ減少に大きく貢献してくれるでしょう。

④外国人・シニア人材の採用

国内の生産年齢人口（15歳以上65歳未満の人口）は減少傾向にあり、このゾーンの人手は不足するばかりです。外国人・シニア人材の採用にも目を向けたいところです。

外国人については言葉やビザの問題をクリアできれば、業種や職種に

よっては即戦力となる可能性もあります。日本語力に関しては、どの程度必要とする業務かをよく検討し、面接や筆記試験で十分に確認してください。採用後は、サポート体制の整備とともに会社全体での相互理解を深める取り組みが鍵になります。

現代の日本では、60代後半になっても気力・体力にあふれ、労働意欲が高く、金銭的な面でも働くことを望んでいる方が多くいます。知識・経験が豊富なシニア人材の活用は人手不足解消にもつながります。

⑤リファラル採用の実施

リファラル採用とは、従業員からの紹介を受けて行う採用活動のことです。会社のことをよく知っている従業員が自分の友人・知人を紹介してくるので、通常よりも会社のことを理解した人が応募してくるようになります。一般ではなかなか応募してこないような優秀な人材を採用できる可能性もあります。採用のミスマッチを防ぐことができて、優秀な人材を採用できる可能性が高まる採用活動なので、紹介した従業員にインセンティブを渡すのが一般的ですが、他の採用活動よりも安く済むため採用コストの削減にもつながります。

育成フェーズにおける対策

個々の従業員がスキルアップする

ことにより生産性が上がり、少ない従業員でも業務に対応できるようになります。一方、せっかく採用した従業員も、スキルアップの機会やキャリアパスが見えない職場ではモチベーションが上がらず、早々に離職を考えるようになってしまいますので、従業員の育成は大きな課題と言えます。

①手厚い初期研修の実施

採用後の初期段階で十分な研修を実施することで、従業員のその後のスムーズな成長が期待できます。多少の時間や費用が掛かっても初期の研修を手厚くすることをおススメします。座学だけではなく、1on1で実際に業務を遂行しながらスキルを教えるOJT研修も有効です。ただし、OJT研修はただ「見て覚えろ」ではなく、マニュアル化やメンター

（個人の成長を促し精神的なサポートをするなど、仕事やキャリアの手本となって、新人や若手従業員に助言・指導をする人）制度の導入など、体系的な育成プログラムを整備することが重要です。

②メンタルケアの充実

心理的に不安定な状況が続くと労働意欲や学ぶ意欲の低下につながります。専門家が対応してくれる相談窓口を設ける、定期的な1on1の面談でフォローするなど、メンタル面

のサポートも重要です。特に問題が無いように見えていても突然不調を訴えるケースもあるため、早めのフォローが重要です。年齢の近い従業員をメンターとしてついたり、健康経営に取り組むのも有効です。

③中堅・ベテラン層向けの研修の実施

教育といえば、若手に対するものに注力しがちですが、中堅以上の研修も忘れてはいけません。中堅層が育つことで、それに続いていく若手の成長も期待できます。また、キャリアを重ねてからも手厚い研修があると分かれば、安心して働き続けられると感じてもらえます。

自己改革やセルフマネジメントをサポートするツールとして人材育成や組織マネジメント向けの適性検査を導入することもおススメです。

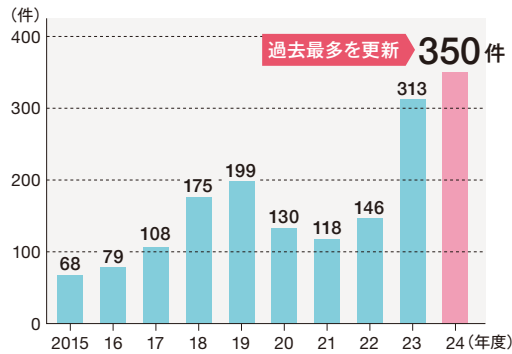
④外部研修の活用

自社に十分な研修ノウハウがない場合には、外部のプロに研修を依頼する方法も有効です。費用は掛かりますが、研修担当者を育てる時間が省け、人員を割く必要もありません。また、プロならではの時代に沿った質の高い研修を受けることで、従業員の成長スピードも加速し人材不足の早期解消にもつながります。

⑤研修費用の個別サポート

会社で実施する研修だけでは、個

図2 人手不足倒産の年度推移



出典：帝国データバンク

人の成長意欲に十分に応えられない可能性があります。個々の従業員がスキルアップ等を目指して受講した外部研修費用の一部または全部を負担するような制度も効果的です。

― 定着フェーズにおける対策

採用して育成してきた従業員も離職してしまつては人手不足が解消しません。従業員の定着率を高めるためには、一人一人のことを考えた組織作りが必要となります。公平感のある社内制度を設けたり、コミュニケーションが活発になるような工夫などが求められます。

① 人事制度の見直し

人事評価が適正だと労働意欲が向上する一方で、不公平感や人事評価への不満は離職の原因になることも

あります。「皆が満足する人事評価」は非常に難しく、制度が整っていないければ適正な評価はできません。成果だけでなくプロセスや頑張りも評価する制度に見直すなど、従業員が納得できてモチベーションが高まるような仕組みを整えましょう。

② 働きやすい環境の整備

オフィスや工場などの清潔感や機能性だけではなく、残業の少なさや休暇の取りやすさといった面も含めて、「働きやすい」と思える環境を整備する必要があります。また、子育てや介護をしながらでも働き続けやすい制度を創設することで、女性の積極採用や介護離職の防止にもつながります。時短勤務はもろんなこと、リモートワークができるような環境を整えておくことで、生活スタイルが変わった後でも離職することなく働き続けてもらうことが可能になります。

③ フォロー体制の強化

3年以内に3分の1以上が離職するといわれている新卒入社従業員には、一人一人に合わせたフォローが必要です。初期研修を充実させるだけでなく、メンター制度を設けて何か困ったことがあればいつでも相談できる環境を整えたり、段階に応じた研修を実施したりするなど、フォロー体制の強化が必要です。

また、「従業員の成長をサポートする」という会社の姿勢が伝わることで、会社への信頼感や帰属意識の向上にも寄与することになります。

④ 社内コミュニケーションの活性化

社内の人間関係は働きやすさに大いに関係します。困った時に質問できる人がいない、休憩時間に一緒にリラックスできる同僚がいないということも離職の原因になります。休憩スペースを設けたり、社内イベントを実施したりして、コミュニケーションの機会を増やす工夫も必要です。ただし、職場のメンバーの特性を考慮して無理のない範囲から始めましょう。

コミュニケーションを活性化することで、意見を発信しやすい環境を作ることできます。

⑤ 外部リソースの活用

業務過多は従業員のモチベーション低下や離職の原因ともなります。従業員の適正な業務量確保のためには採用にこだわらず、外部リソースを活用するのも方法の一つです。特定業務や繁忙期のみに限定するなど、上手にアウトソーシングすることで、費用を抑えながら従業員の負担を減らすことができます。そのためにも業務プロセスを見直し、日頃から外部サービスに関する情報を収集しておくことが肝心です。

まとめ

企業が人手不足になると、個々の従業員の負担が増すことで作業効率低下が、企業全体の生産性や売上げに悪影響を及ぼします。負担が増した従業員は強い疲労感やストレスでモチベーションが低下します。モチベーションの低下は従業員間の円滑なコミュニケーションの障害につながり、離職の原因にもなります。最悪の場合は「人手不足倒産」といったことにもなりかねません。

人口が減少している日本において、従業員の採用が難しい状況は今後も続くでしょう。嘆いていても状況は好転しません。中小企業において、従業員の採用等に最も影響力を持つのは経営者です。一日も早く前向きに決断して、採用・育成・定着それぞれのフェーズで自社にできる手段を検討し、人手不足の解消に取り組んでいただければと思います。

筆者 株式会社人総研

(文責) 代表取締役社長 松崎 律子

脳科学の知見を応用した総合人材適性検査「TAL(タル)」「JRAC(ジェイラック)」の開発・提供を手掛ける。3万人以上の調査データと最新の脳科学(大脳生理学)等の研究成果、心理学も踏まえて構築された従来にない適性検査は、新卒・キャリア採用・インターン等、幅広い分野で多くの企業に導入されている。

十日町 一新潟

絵はがきコンクール 参加校に児童図書を寄贈

十日町法人会では、社会貢献活動の一環として、平成25年度から管内の小学校に児童図書を寄贈している。本年度は、「税に関する絵はがきコンクール」に毎年積極的に取り組んでいる十日町市立東小中学校に寄贈を実施。同校への寄贈は平成29年度以来2回目で、3月19日に滝沢副会長が訪問。生徒らが事前に選定した32冊（5万円相当）を贈呈した。



贈呈式には図書委員会の委員長と

次期委員長の児童2名も同席、それぞれが選んだ本を紹介しながら、「本が大好きなので、全校児童にも本を好きになってほしい」と話していた。

春日部 一埼玉

「ヒット商品開発研究所」 景気回復2025

3月1日、東部地域振興ふれあい拠点施設「ふれあいキューブ」で、春日部支部青年部会が第26回親子マネー講座を開催した。染谷支部長と春日部市の鎌田教育長の開会の挨拶で始まった講座は、講師陣が「ヒット商品開発研究所」のメンバーに扮し、子どもたちが会社を設立、「春」をテーマにキーキを企画した。材料やネーミング、価格設定、市場反応などについてテーブルリーダーの声かけのもと活発な意見が飛び交い、イメージを膨らませていった。

保護者向けには別室で「インフレ時代の資産運用術」講座を実施。現金資産の目減りに備えた「長期・積立・分散」の基本戦略を軸とした資産運用の重要性が解説され、質疑応答では多くの質問が寄せられた。

約1時間後に保護者らが合流し、



子どもたちの発表が行われ、その後、審査の合間に税金教室を実施。税キングや税金先生、しんやお兄さんが登場し、会場を盛り上げながら税の仕組みをわかりやすく説明した。

審査の結果、最優秀企画は会社名「ファイティング」の「藤に合格キーキ」が選ばれた。いちごジャムの「大吉」、ブルーベリージャムの「ちよう大吉」、子どもたちの図案をもとに作成された、お守りの形を模したキーキは2種のムース仕立てでスポンジがアクセント。このキーキは後日、地元の菓子工房で1個630円（税込）で販売された。

本所 一東京

納税通知書の封筒に 「絵はがきコンクール作品」

本所法人会女性部会では、「税に関する絵はがきコンクール」の応募作品を広く発信しようと、一昨年より向島法人会と協力し、納税通知書封筒への作品掲載を墨田区民部税務課に働きかけてきた。この希望がようやくかなった。令和7年度に本所・向島両法人会の入賞作品が封筒にカラー印刷されることとなった。これは以前、東法連主催の女性部会会議





「くノ一」租税教室

伊賀 一三重

伊賀法人会女性部会では毎年、伊賀市・名張市の小学校1・2年生を対象に租税教室を開催しており、今

で八王子市の固定資産税・都市計画税納税通知書封筒に市選定の作品が掲載されている事例を知り、墨田区でも、と提案したのがきっかけだ。子どもたちには、税の意義を学び、将来正しい納税者に育ってほしいと願っている。

「企業は人脈づくりで成功する情報交換会」

松山 一愛媛

年は1月16日に伊賀市立阿山小学校、17日に名張市立箕曲小学校で実施した。色とりどりの忍者衣装に身を包んだ「くノ一」が、紙芝居やクイズを通して税の役割を伝授。子どもたちの身近な話題を取り上げ、楽しくわかりやすく税について学んでもらった。低学年で税に触れた子どもたちの素直な意見や発想に出会え、スタッフにとっても税を見つめ直す良い機会となった。元氣いっぱいの子供たちから多くのパワーをもらった2日間だった。

2月19日、いよてつ高島屋ローズホールで第13回情報交換会が開催された。昨年9月に続き年度内2回目の開催ながら約90名が参加。この会は、松山法人会の会員・非会員を問わず、管内で事業を営む法人や個人事業主を対象に、新たな人脈づくりやビジネス機会の創出を目的としたもの。第一部のテーブルディスカッションでは、異業種交流を促すよう事前に席を指定、参加者は自社の紹介や強み、商品・サービスをPRし



「作品入りの表彰状」と「デジタル作品」を贈呈

山鹿 一熊本

た。続く懇親会では、自由にテーブルを移動し活発な交流が行われた。松山法人会では、令和7年度にも本会の開催を予定しており、今後も異業種交流会や研修会など、会員に有益な催しを実施していく方針だ。

山鹿法人会女性部会は、第16回「税に関する絵はがきコンクール」入賞者37名の作品を組み込んだ表彰

状を作成した。従来は作品が本人の手元に残らず、コピーを渡していたが、心を込めて描いた作品を記念として残せるよう、女性部会役員会で提案・実現した。入賞作品はブロックチェーン技術を活用し、NFTとしてデジタルデータ化し記念品として贈呈された。2月19日の山鹿小学校での表彰式では、子どもたちが作品入りの表彰状を手にし、スマホやタブレットでいつでも自分の作品が見られると知り笑顔に。地元新聞社の取材も入り、今後も継続したい意義ある取り組みとなった。



けんたの 全国法人会めぐり

GO AROUND JAPAN!

今回訪問するのは山口県の萩法人会。毛利氏が治めた長州藩36万石の城下町として発展し、日本の近代化に貢献した多くの偉人を輩出した萩市には、アチコチに歴史的建造物や文化財が。よし、「萩まちじゅう博物館」の魅力を検証するぞ！



第15回
萩法人会
山口県

歴史と絶景、見どころ満載



「全国道の駅発祥の地」と記された時計台、松下村塾、白い夏みかんソフトクリーム550円



境内を散策。意外と小さかった松山村塾、吉田松陰歴史館や宝物殿などをじっくりと見て回りました。



上の色鮮やかな椿の花と遊歩道を埋め尽くす落ち椿で幻想的な光景を楽しめるとか。

柚子屋本店でソフトを食べた後で笠山の椿群生林を散策。2月中旬〜3月下旬の見頃には、樹上の色鮮やかな椿の花と遊歩道を埋め尽くす落ち椿で幻想的な光景を楽しめるとか。

たけど……。その後、道の駅発祥の地「道の駅阿武町」に立ち寄り。天然温泉や温水プール、キャンプ場などもあつて1日中楽しめそう。直売所には大勢の人が新鮮な魚を買いに来ていたよ。

まずは萩・石見空港から車で須佐ホルンフェルスへ。日本海を眺めながら遊歩道を断崖下まで歩くと、縞模様様の岩肌に触れて自然の雄大さを感じることができた。波しぶきで少し濡れたけど……。その後、道の駅発祥の地「道の駅阿武町」に立ち寄り。天然温泉や温水プール、キャンプ場などもあつて1日中楽しめそう。直売所には大勢の人が新鮮な魚を買いに来ていたよ。



断崖下までは滑りやすいので足元に注意

会員増は役員意識次第?



明るくて声も大きい田村会長

平成27年度から10年連続で会員増の萩法人会。その秘訣を就任から5期10年となる田村会長に直撃すると、「ああ、私が会長になってから増えているね」とニヤリ。「会員あつての法人会だから、会員増に価値観を持つよう役員の皆さんに働きかけている。もともと会員数は多くないとはいえ、退会・廃業で毎年10社は減るから、前年比で1社でも増やすのは大変」とのこと。やっぱり、ラクして会員を増やすウラ技なんてないみたいだ。

阿部事務局長は「地域への社会貢献活動を通じて税の啓発をするのが使命」と語る。税の大切さを伝えるためのイベント等は地域の税関連団体とも連携しながら実施するが、「継続するには事務局ではなく会員が主体となつて取り組んでいくことが大事」とも。

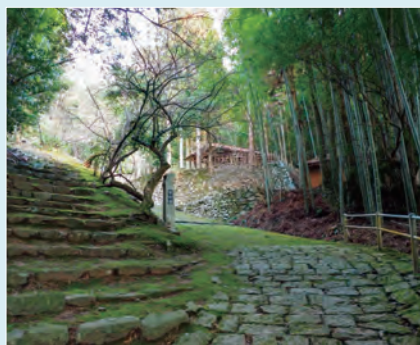
今回のお土産は、職場用に光國本店の「萩乃薫」とパツケー지가衝撃的だった相八商店の「エソスナック」を、自分用には松陰堂の「マスキングテープ」を買いました。



マスキングテープ(中)は「明治維新の偉人」パージョンもあります

萩で 観る 食べる 遊ぶ

観る
「萩往還」
Historic Road Hagi Okan



森林浴気分での山歩きも魅力のひとつ

幕末の志士も駆け抜けた古道。参勤交代での「御成道」として開かれた山陰と山陽を結ぶ53キロの重要な交通路。幕末には吉田松陰をはじめ維新の志士たちも往来。現在は当時の石畳や道標が一部残る歴史的価値が高い散策路として親しまれている。

観る
「萩市内散策」
Hagi's Featured Locations

江戸情緒が残る街並み

江戸時代の美しい町並みと姿をとどめる城下町や松山村塾、萩反射炉などの明治日本の産業革命遺産、維新の志士ゆかりの地、いい感じのカフェが点在し、歴史好き・スイーツ好きには大満足の散策体験ができます。



美しいなまこ壁が続く菊屋横町

公益社団法人 萩法人会



山口県萩市大字土原486番地3 大久保ビル3階
TEL: 0838-26-6623
<https://hojinkai.zenkokuhojinkai.or.jp/hagi/>

活動地域 萩税務署管内
(萩市・阿武郡)

会員数 456社

会長 田村充正
(協和建設工業株式会社会長)

トリビア 「世界最小の活火山」とも称される萩市の笠山。その麓には海水魚が泳ぐ不思議な池がある。この「明神池」は溶岩塊と砂州でできた海跡湖で、溶岩層を通して日本海とつながっているため潮の干満で池の水位が上下するという。ちなみに、タイやヒラメなどは豊漁祈願の奉納に由来しているとのこと。餌やりはできけど釣り禁止です。



就任4年目となる地域金融機関出身の阿部事務局長

どんぐりの森 植樹活動

萩法人会の社会貢献活動



子どもたちに自然の中での生命の育みや尊さを感じてもらい、地球温暖化などの自然環境問題に関心を持ってもらうため、平成17年度から実施している事業。参加した子どもたちは、木の植え方を教わりながら約200本のクヌギの苗木を1本1本丁寧に植えていました。



萩法人会の租税教育活動

萩ふるさとまつりで 税金クイズ

大人から子どもまで、毎年たくさんの方々が楽しみながらチャレンジします。同時開催の萩時代まつりでは、萩税務署長が毛利秀就に扮してパレードに参加しました。



萩法人会の社会貢献活動

萩・明倫学舎 清掃活動

萩藩の志士がかつて通った藩校明倫館。毎年夏に女性部会員を中心としたメンバーで、現在は萩の観光起点となったこの施設周辺の清掃・草取り作業をしています。



食べる 「網焼きレストラン見蘭」 Kenran-Grilled Beef

美味しさを追求した極上肉

和牛のルーツ・天然記念物の「見蘭牛」。その血統を受け継ぐ萩のブランド牛「見蘭牛」の飼育から販売までを手掛けるミドリヤファーム直営の焼肉レストラン。ゆったりとした店内でおいしいお肉を堪能できます。



見蘭牛の人気部位を少しずつ楽しめる
特選5点盛り
(2人前4,400円)

食べる 「うどんのどんどん」 dondonudon

愛され続けるソウルフード

甘めのダシ+モチモチ麺。ネギ入れ放題で学割・モーニングもある県民が愛してやまない萩発祥のうどんチェーン。萩市内の店舗ではスタッフの田中さんが好きだった肉わかめうどんを「たなかうどん」と言います。



肉天うどん(730円)と
わかめおむすび(1個130円)

◆第40回事務局セミナー

3月7日、全国の県連・単位会事務局職員を対象とした「事務局セミナー」が東京都新宿区のハイアットリージェンシー東京にて開催され、215名が会場参加し、297名がライブ配信にて聴講した。

今回のセミナーでは、本年4月に施行された改正公益法人法に備え、公益法人制度に精通している公益財団法人公益法人協会の竹井豊理事が、「令和6年改正公益認定法と令和6年公益法人会計基準」と題し、「公益法人の生い立ち」、「定期提出書類の切り替わり」、「理事・監事の外部からの選任」、「変更認定等の簡素化・合理化」などについて講演した。

法人会の事務手続きに影響がある項目を中心に、休憩をはさみながら3時間20分にわたって丁寧な説明が行われ、公益法人制度改革に伴って、令和7年度の役員改選より外部理事・外部監事の選任が求められるなど各種の対応が必要となるため、参加者はメモをとりながら熱心に聞き入っており、講演後には質疑応答の時間も設けられた。また、セミナーの後には懇親会が開催され、約100名の参加者が各会における制度への対応状況などについて、積極的な情報交換をする姿が見られた。



真剣に聴講する事務局職員たち

事務局セミナーは、「法人会事務局職員の資質向上」に資することを目的として、「公益法人の会計知識」や「法人会におけるインボイス対応」などの時宜にかなったテーマを選定しながら毎年開催しており、今回で40回目となる。記念すべき第1回目は昭和59年に東京都豊島区のサンシャインシティプリンスホテルで「事務局担当者セミナー」として開催され、参加者は87名であった。その際の講座の演題は「OAの活用によって、一層きめ細かなサービスを」で、当時としては先進的なテーマであったと考えられる。

また、公益社団移行の検討が始まった平成20年の第25回目は、「新公

益法人制度への移行と定款作成」および「新々公益法人会計基準について」の2講座で開催され、参加者数は602名と過去最多であった。

なお、令和8年4月以降には定期提出書類等の見直し段階的に行われることから、今回の事務局セミナーは例年より時期を早めて令和8年1月26日に開催する予定である。

◆税制アンケートを実施

全法連では、税制改正提言の取りまとめに資することを目的として、「令和8年度税制改正に関するアンケート」(計12問)を実施した。アンケート調査システムおよび各単位会を通じて3月中旬に発送したアンケートは、5月15日までに全法連に到着した回答をもって集計を締め切った。

今回の設問は、中小企業向け税制(法人税関係)、インボイス制度(事務負担、免税事業者との取引の状況)、事業承継(後継者の決定状況、事業承継税制の考え方)、年収の壁(厚生年金の適用範囲の拡大、企業負担)など中小企業に影響のある項目を中心とし、中小企業の実態を把握するため、企業経営上の大きな課題となっている賃上げの実施状況や、提供する商品・サービスへの価格転嫁の状

況などについても併せて質問した。その他、国・地方における行財政改革、固定資産税の見直し、令和7年度改正で引き上げられた所得税の課税最低限のあり方についての考えも伺った。

回答者数は13,217人(前年比82.2人増)で、産業種別の内訳は、建設・土木・不動産業31%、サービス業20%、卸売・小売・飲食業20%、製造業19%、その他が10%となっている。なお、回答者のうち49%が資本金1千万円以下の企業、58%が従業員数20人未満の企業で、71%が前事業年度は黒字申告であった。

今後は、本アンケートの集計結果や各県連からの要望事項などを参考に税制委員会での検討を行い、9月上旬頃までに税制改正提言を取りまとめていく予定である。

◆税制改正提言が一部実現

令和7年度税制改正では、物価上昇局面における税負担の調整および就業調整対策の観点から、所得税の基礎控除の控除額・給与所得控除の最低保障額の引き上げや大学生年代の子等に係る新たな控除が創設された。また老後に向けた資産形成を促進する観点からは、確定拠出年金(企業型DCおよびiDeCo)の拠出

限度額等が引き上げられた。

そして、成長意欲の高い中小企業の設備投資を促進し地域経済に好循環を生み出すために中小企業経営強化税制が拡充されたほか、国際環境の変化等に対応するために防衛力強化に係る財源確保のための税制措置、グローバル・ミニマム課税の法制化、外国人旅行者向け免税制度の見直し等も併せて行われた(令和7年度税制改正大綱より)。

法人会では、昨年9月に「令和7年度税制改正に関する提言」を取りまとめ、政府・政党・地方自治体等に対して積極的に提言活動を行ってきたが、今回の改正では「事業承継税制の見直し」や「中小企業向け税制措置」の適用期限が延長されるなど、その一部が盛り込まれる結果となった。とくに、法人版事業承継税制の特例措置については、後継者の要件であった「贈与の直前において3年以上役員であること」が「贈与の直前において特例認定贈与承継会社の役員等であること」に見直されたことから、全法連はHP掲載の「事業承継税制特例措置のポイント」の情報を更新した。

下のQRコードより確認できるので、事業承継を検討する際の参考としていただきたい。



◆10月に高知県で全国大会

全法連は10月16日に法人会全国大会高知大会を開催する。全国大会は、全法連で策定した「税制改正に関する提言」の内容を周知することなどを目的として毎年10月に開催しており、41回目となる今回は、高知県高知市の高知県立県民文化ホールをメイン会場に、来賓および全国の会員約1600名が参加する予定。

なお、式典に先立って行われる、元ローソン・ジャパン社長の都築富士男氏による記念講演は、一般公開により市民等の聴講も受け入れる。

高知県には山元県連会長が本誌「エール」で紹介している他にも次のような名所名物がある。

- ▼「桂浜」意外と大きい坂本龍馬像
 - ▼「高知城」現存12天守のひとつ
 - ▼「にこ淵」神秘的な青い滝壺
 - ▼「モノの庭」映える観光スポット
 - ▼「鰹のたたき」粗塩が定番です
 - ▼「酒盗」地酒によく合います
 - ▼「皿鉢料理」豪快な大皿料理
 - ▼「屋台餃子」飲み会のメにいかが？
 - ▼「味噌カツラーメン」ご当地グルメ
 - ▼「中日そば」中華麺＋うどんだし
 - ▼「うなぎ」四万十川の天然物
- ぜひ、高知の名所名物を堪能していただきたい。

お土産、万歳！

今回はオツマミにぴったりのお土産をご紹介します。辛いモノ・酸っぱいモノがありますが、職場で配った時「うん、ビールに合うな」と呟いている同僚もいましたよ。

『明太せんべい ふわびりり』

株式会社ふくや
(福岡中部法人会)

その名の通り、ふわっとした食感にピリッとした明太子の風味がしっかり感じられるおせんべい。明太子を開発した「ふくや」さんならではの、こだわりの味。



『イカ天。瀬戸内れもん味』

まるか食品株式会社(尾道法人会)

イカ天なのに脂っこくなく、ひと口サイズで食べやすい。ザクザク食感に瀬戸内レモンのさわやかなうま味がポイント。すっぱおいしくて、何だかやみつきになる味です。



『ゴボチ』

株式会社デイリーマーム(宮崎法人会)

ごぼうチップス？と思うなかれ。サクサクして美味しい上に食物繊維もたっぷり。やみつきになりそう。アラカルトパックならプレーン醤油味・ブラックペッパー味・ピリ辛味がおトクに楽しめます。



『ふぐ煎餅(辛子マヨネーズ味)』

株式会社井上商店(萩法人会)

ふぐの旨みが濃縮された、やや厚みのある軽い食感のおせんべい。ピリッとした辛子マヨネーズもちょうど良いアクセント。軽くて賞味期限が長く、個包装なのでお土産にもってこい。



◆税に関する 絵はがきコンクール

全国の女性部会が租税教育活動の中核として取り組む、小学生を対象とした「税に関する絵はがきコンクール」。全法連は、各単位会で選出された優秀作品のうち、局連代表の12作品（東京局は2作品、沖縄事務所は1作品）を、令和6年度全法連女連協会長賞として表彰した。

なお、受賞した12作品は、全国の単位会代表作品とともに、9月に開催される全国女性フォーラム北海道大会の会場内で展示されるだけでなく、大会式典開始前に来賓や出席者にスクリーンで紹介することとしている。

「税に関する絵はがきコンクール」は、平成13年度に広島福山人会女性部会で始まった取り組み。全法連女連協では平成21年度に試行的に取り組みを開始、平成24年度に国税庁の後援を得たことで弾みがついて、全国の女性部会へと一気に波及していった。

令和6年度は全国439会を実施され、絵はがき応募総数は25万1440作品、応募小学校数は7574校であった。

全法連女連協では、子どもたちに税の役割について理解を深めてもらう有意義な取り組みとして、より一層の充実を図っていくこととしている。

令和6年度 全法連女連協会長賞



関東信越局

【上田法人会】
上田市立神川小学校 6年生
瀧澤 広美さん



東京局

【木更津法人会】
木更津市立祇園小学校 6年生
菅野 葵さん



東京局

【北沢法人会】
世田谷区立城山小学校 6年生
松本 澤珠さん



名古屋局

【掛川法人会】
掛川市立第一小学校 6年生
高橋 凛花さん



仙台局

【栗原法人会】
栗原市立金成小中学校 6年生
高橋 乃珠さん



札幌局

【滝川地方法人会】
滝川市立滝川第一小学校 6年生
吉森 小乃葉さん



高松局

【鳴門法人会】
北島町立北島北小学校 5年生
松田 結月さん



広島局

【鳥取法人会】
八頭町立郡家東小学校 6年生
竹嶋 小雪さん



金沢局

【魚津法人会】
上市町立上市中央小学校 6年生
松本 悠真さん



沖縄

【八重山法人会】
石垣市立登野城小学校 6年生
兼松 あみさん



熊本局

【玉名法人会】
荒尾市立中央小学校 6年生
牛山 拓哉さん



福岡局

【八幡法人会】
北九州市立永大丸小学校 6年生
森 小風美さん

財政ポピュリズムと新たなセーフティーネット

世界的にポピュリズムが蔓延しています。ポピュリズムとは、国民に耳触りの良い政策を訴えてその主張の実現を目指す政治運動で、大衆迎合主義と訳されています。欧米ではその背景として、既成の権力構造・既得権益や特権的なエリート層への批判があり、それ自体は民主主義のあるべき姿と必ずしも矛盾しないという見方も一部にあります。猛威を振るうトランプ大統領の掲げる政策が、依然多くの米国民の支持を集めるのも、民主主義の一つということになりそうです。

一方わが国では、財源を示さず大幅な減税や政府支出の拡大を約束する「財政ポピュリズム」が、SNSでの拡散で賛同を集めながら高まっています。筆者は、急速にこれが拡大した要因は以下の二つであると考えています。

一つは、働き方改革の下で、ネットを活用して短期的な仕事を選択するギグワーカーや、働き方改革などで生じたフリーランスの増加さらには就職氷河期世代の高齢化

などで中間層が二極分化し、所得格差が拡大したことです。この傾向は家計調査で見ても明らかですが、昨今のインフレの下で彼ら彼女らの生活は一層苦しくなっており、即効性のある政策を求めることとなります。

もう一つは、わが国の社会保障が高齢者に偏るシルバー民主主義であることへの若者世代の抵抗です。若者だけではなく、中年になりつつある就職氷河期世代への支援は十分とは言えず、不満が溜まりつつあります。

これらの諸問題に対処するには、これまでにない新たなセーフティーネットを構築し、人々が働きながら生活の豊かさを実感し、後の生活を安心して送れるようにすることが必要です。ではどのようなセーフティーネットが考えられるのでしょうか。

欧州諸国では、働いて所得を得始めると税と社会保険料の負担が生じるので、働くより手当てをもらう方が有利だと勤労をやめてしまう現象を「ポバティートラッ

プ」(貧困の罠)ととらえて、さまざまな対応策が導入されています。その一つが積極的労働政策と給付付き税額控除のセットで、働いていない者や、働いているものの所得が低い者を対象に、職業訓練や求職活動を条件に、給付を受けることができる制度です。

英国では、労働市場から零れ落ちた者を訓練してもらう一度労働市場に送り返す政策をトランポリン政策と称し、ユニバーサルクレジットという給付付き税額控除(実際は給付)とセットで支援が行われています。

雇用保険から零れ落ちる人々への支援は、一般に「第2のセーフティーネット」と呼ばれています。雇用保険などの社会保険が第1のセーフティーネット、生活保護が第3のセーフティーネットで、その間に位置付けられるものという意味です。わが国ではこれに該当する制度として求職者支援制度が2011年に始まりました。雇用保険を受給できない者に対する支援策として、無料の職業訓練や訓

練期間中の生活給付・住宅手当を支給することなどがその内容ですが、利用者は4万人程度(令和4年度)とわずかです。この制度を給付付き税額控除とセットにして抜本的に改組することが必要ではないでしょうか。

給付付き税額控除は所得に応じて給付を行う仕組みのため、国民一人一人の所得情報を給付につなげる情報連携のシステムが必要です。国民全員の所得はマイナンバーで把握しているので設計は難しくありません。これまで、社会保障と税を一体的に運営する制度としてたびたび議論され、法律にも検討が明記され、立憲民主党も国民民主党も、先の衆議院選挙の公約に書き込んでいます。

今わが国の政治は、じっくり政策を考える状況ではなくなっていますが、財政ポピュリズムに基づく単発な給付や減税では国民を安心させる効果はありません。中期的な観点に立った新たなセーフティーネットの構築が必要ではないでしょうか。

政府が中堅企業の成長を後押し 地方創生の中核としての期待も

中堅企業を経済成長の牽引役に押し上げるため、政府が初となる「中堅企業成長ビジョン」をとりまとめた。

1兆4000億円もの支援をすることで労働生産性の向上やM&A(合併や買収)、賃金上昇を促す考えだ。

地域経済の中核に育て上げたい思惑もあるが、各企業の「強み」が不可欠だけに思惑通りに運ぶとは限らない。

中堅企業とは、中小企業を除く従業員数が2000人以下の企業だ。大企業と中小企業の中間の位置付けで、全国に約9000社ある。

ビジョンは、2030年以降の中堅企業の成長を政府目標の4倍(実質年4%)以上にすることを目指している。そのため、2030年までに①約1割の中堅企業の時間当たりの労働生産性を年10%以上向上②M&A件数を年1000件に倍増③中堅企業数を2割多い1万1000社に増加、の3点を達成する計画だ。コア技術の海外展開や省力化、高付加価値化、DXなどを推進するための課題を業種ごとに列挙し、その解決策として各種補助金の活用や資金調達支援、大企業からの経営人材の移動の促進などを掲げている。

日本経済の 牽引役として期待

政府が中堅企業を重視するのは、全企業の約0・3%にもかかわらず雇用者数は全体の約11%、売上高は約20%を占めるためだ。経済成長の牽引役としての期待が大きい。

とりわけ、親会社を有しない「独立型中堅企業」は企業数が減少しているのに労働生産性や1人あたりの自社開発特許数、平均賃金が増加し

ている。日本全体の労働生産性の向上には、独立型中堅企業を増やすことが欠かせないとの判断だ。

現行、中堅企業には支援が行き届きにくい面がある。中小企業の中には中堅企業に成長しないほうが有利と考え意図的に規模拡大をしないケースが指摘されてきた。こうした動きを改善する狙いもある。

中堅企業の支援強化には地方創生への期待が大きい。中堅企業を地域経済の中核として、中小企業の統合や協力関係構築を推進しようという考えだ。

人口減少が深刻化する地方には、経営体力の乏しい中小企業が中心というところが少なくない。経営者の高齢化も進んでいる。

人口減少で国内マーケットの縮小が避けられない中、経営規模が小さすぎたのでは投資が進まず、イノベーションも起きづらい。経営体力をつけなければ賃上げは進まず、地域の人口流出が進むという悪循環に陥りかねない。

政府としては、中堅企業を各地域に増やすことで雇用創出につなげ、各地に投資マネーが流れ込むようにしたいとの思惑である。

だが、政府主導で企業に成長を促す手法には懐疑的な見方が少なくない。中堅企業といっても、企業ごと

に経営方針や経営の力量は異なる。政府が補助金や規制緩和でお膳立てしたとしても、実際に生産性の向上やM&Aの推進、賃金の上昇へと結びつくかどうかは分からない。

政府主導には 懐疑的な見方も

経営基盤の強固さが優位であることは間違いないが、「適正な企業規模」は産業ごとに異なる。単に大きくればよいとは限らない。

それ以前に、それぞれの中小企業の「強み」が消費者や取引先企業に受け入れられなければ中堅企業へと育つことにはならない。受け入れられたとしても、それを「強み」として持続させることはさらにハードルが高い。人口減少社会では恒常的に人手不足が進むことから、むしろ少ない人数で利益を上げることが求められるという矛盾もある。

こうした状況下で中堅企業を増やそうとしても、ケースバイケースとなりそうだ。

一方、経営規模によらず企業が自らの「強み」を活かすのは重要なことだ。中堅企業が各中小企業の「強み」を束ねれば、各地域はさらに活性化しよう。日本の成長は新たな価値の創造によって実現する。



「血糖値は薬なしで下がる」は本当か？ —— ネットの“自然療法”に潜む落とし穴

「〇〇茶で血糖値がみるみる下がる」「酢を飲めば薬いらず」——そんな“自然療法”がネットで広がっています。でも、その情報、本当に信じて大丈夫ですか？ 今回は糖尿病専門の医師が、薬をやめてしまう前に知ってほしい“自然療法の落とし穴”について、わかりやすくお話しします。

「〇〇茶で血糖値がみるみる下がる」

「酢を飲めば薬はいらない」

「糖尿病は運動だけで治る」

——そんな見出しの記事や動画を、インターネットやSNSで目にしたことがある方は多いのではないのでしょうか。なかには「薬に頼らず自然に治したい」と思って、こうした情報に飛びつきたくなる人もいるかもしれません。

たしかに、血糖値を下げることは糖尿病治療の目的のひとつです。しかし、ここで気をつけたいのは、「血糖値の数字が一時的に下がったからといって、それが病気の改善とは限らない」ということです。

糖尿病は「血糖値が高いだけ」の病気ではありません。慢性的に高血糖が続くことで、全身の血管がじわじわと傷ついていきます。目の網膜、腎臓のフィルター、手足の神経、さらには心臓や脳の血管までもがその影響を受け、合併症として現れてきます。しかも、こうした変化は自覚症状がほとんどないまま進行するため、「血糖値が下がって調子がいい!」と感じていても、実は病気が進んでいるというケースも少なくありません。

さて、「薬を使わずに自然な方法で血糖値を下げる」と聞くと魅力的に感じるかもしれません。実際、「シナモンが効くらしい」「酢を飲むと血糖が下がる」「〇〇茶がいい」といった話題はよく耳にします。また、そうした効果をうたった商品もたくさんあります。たしかに、これらの食品が血糖値にわずかに影響を与える可能性を示した研究もあります。しかし、その多くは試験管レベルの研究や、少人数・短期間のデータであり、万人に確実な効果があるとは言い切れません。つまり、仮に軽度の血糖値低下が見られても、それが継続的で、

かつ臨床的に有意な改善につながるかは別問題です。その上、血糖値が下がったことが本当に健康につながるのかということもわかっていません。

さらに怖いのは、こうした自然療法に傾倒した結果、「薬を勝手にやめてしまう」「通院をやめてしまう」という行動につながることです。糖尿病の薬は、病状や年齢、合併症の有無などをふまえて医師が処方しています。一時的に数値が良くなったように見えても、それは薬の効果だったかもしれませんし、生活習慣の変化による一時的な波かもしれません。自己判断で治療を中断してしまえば、後から取り返しのつかない合併症につながることもあるのです。

医師としてお伝えしたいのは、「薬を使わないことが偉い」のではなく、「その人に合った、科学的根拠に基づいた治療を受けること」こそが最も大切だということです。もちろん、自然療法そのものを全否定するわけではありません。食事や運動、ストレスケアなど、生活の中でできる工夫を前向きに取り入れていくことはとても良いことです。しかし、それを“薬の代わり”として過信してしまうのは危険です。

もし自然療法に関心があるなら、まずは主治医に相談してみてください。現在使っている薬との相性や安全性、効果の検証方法などを一緒に考えていくことで、自分にとって本当にプラスになる治療法を見つけることができます。

“血糖値が下がる”という言葉の裏には、見落とされがちな前提やリスクがたくさん潜んでいます。数字にばかりとらわれず、体の中で何が起きているのかをきちんと理解すること。そして、信頼できる医療者とともに、将来の健康を見すえた治療を続けていくことが、結果的に「元気で長生きする」ための最短ルートなのです。

本記事には開示すべき利益相反関連事項はありません
Lumediaでは専門家による正しい医療情報を発信しています

quoted from Lumedia



老舗の肖像

file:
057

株式会社小嶋総本店
創業 慶長二年 Since 1597
山形・米沢法人会

Kojima Sobonten Co., Ltd.



1 右から「東光純米吟醸原酒」1595円、「WC2024純米大吟醸」の部で最高賞トロフィー受賞の「東光純米大吟醸袋吊り十八」13200円、CO₂排出量実質ゼロの記念酒「東光 with green」1694円（※いずれも720ml）
2 大正7年、甚大な被害を受ける米沢大火の前年、離れの庭で一族
3 醗（もろみ）を入れた酒袋を吊るす「袋吊り」。自重で滴る雫だけを集めることで上質で繊細な味わいを得られる
4 令和5年に県の登録有形文化財に登録された本店店舗兼母屋
5 代表取締役社長の小嶋健市郎氏

小嶋総本店の創業は安土桃山時代の慶長2年（1597）。初代・小嶋彌左衛門が山形県米沢で「小嶋酒屋」を開いたのが始まりだ。6年後、上杉景勝が初代藩主として米沢に入封すると、同店は上杉家御用達の酒屋となった。飢饉による禁酒令が出た年にも、酒造りを許された数少ない蔵のひとつである。江戸中期には、米の不作に備えて染物業にも着手。宝暦7年（1757）には藩への貢献により町年寄に任ぜられ、士分として苗字帯刀を許される。明治維新後もその地位は守られた。蔵を代表する「東光」という銘柄は、米沢城の東に位置することから「米沢の日の出の酒」として親しまれ、地域の希望を象徴してきた。大正時代の大火や、戦時下の統制経済など幾多の困難を乗り越え、昭和27年に法人化。現在は24代目・小嶋健市郎氏が指揮を執る。静謐な山の気を宿す、最上川源流の清らかな水に支えられ、

伝統の蔵が醸す、米沢の誇り「東光」

代表取締役社長 小嶋 健市郎

伝統を守りつつ革新を続ける姿勢は、酒の味わいにもしっかりと息づき、名酒としての風格をより一層高めている。

令和2年には全量純米酒蔵へ転換し、県産米と雪解け水だけで仕込む体制へ移行、CO₂削減にも貢献している。令和5年には再生可能エネルギーを導入し、実質排出ゼロを達成、酒かすは地元のバイオガス発電に活用。さらに、瓶に代わる新容器を採用、環境への配慮と利便性を両立させた。

令和6年には世界最大級の品評会「IWC」で純米大吟醸部門の頂点に輝き、現在25か国以上に輸出。「日本酒を通じた文化の共有」というビジョンのもと、世界へと歩みを進めている。

気候変動や消費構造の変化など伝統産業を取り巻く課題は多いが、「未来に続く酒蔵であるため、今を変える」。その強い意志こそが、400年を超える老舗・小嶋総本店の革新を支えている。

Company Profile

株式会社小嶋総本店 本社所在地 ■山形県米沢市本町2-2-3 0238-23-4848
業種 ■日本酒・リキュールの製造販売 従業員数 ■33名 <https://www.sake-toko.co.jp/>

株式会社三田商店の創業は明治27年（1894）。創業者・三田義正（1894）は盛岡藩士の家に生まれ、青年期に仙台の宮城英語学校や東京の学農社で西洋農学を学び、進取の気性に富んだ人物だった。農業、林業、製糖業と挑戦を重ねるも若き日は失敗が続く。しかし、母キヨの支援のもと火薬販売の権利を得て、三田火薬販売所を設立。日清戦争後の鉱山開発ブームを追い風に、事業は軌道に乗った。

その後、導火線の自社生産を行い、海外輸出を行った時期もあるが、工場周辺の宅地化に伴い昭和48年に閉鎖。現在は産業火薬、セメント、生コンクリート、ガラス、サッシ、住宅設備機器、石油製品など、インフラ整備から建築資材、エネルギーまで領域を拡大し、顧客の多様なニーズに応えている。

三田商店の特徴の一つに地域への深い貢献がある。明治43年の盛岡大洪水では復興に尽力し、米内川・中津川上流の治山・治水事業を

商業の要諦は信用にあり

代表取締役 三田 義之

主導。昭和2年には、菜園地区の埋め立てと市街地化を担う南部土地株式会社を設立し、現在の盛岡市大通・菜園地区の街並みの礎を築く。昭和10年には中央映画劇場を設立、現在の「映画館通り」につながる文化的土壌を育んだ。

また、義正は人材育成にも情熱を注ぎ、若き日、「諸県中学ヲ立テズンバアル可ラズ論」と題する一文を「日進新聞」に寄稿し、教育の重要性を訴えた。そして大正15年に岩手中学校（現・岩手高等学校）を創立。以降、岩手医科大学、岩手看護短期大学、岩手女子高等学校の設立・運営にも関わり、地域教育の中核を担ってきた。創業から130年。三田商店は「信用・信義」を社是に、浮利を追わず、堅実で実直な経営を貫いている。単なる商社にとどまらず、都市と産業の基盤を整え、人づくりに力も注いだその歩みには、事業拡大とは異なる次元の、重層で揺るぎない志が通底している。

Portrait of the
LONG ESTABLISHED
COMPANY

file:
058

株式会社 三田商店
創業 明治二十七年 — Since 1894
岩手・盛岡法人会

Mita & Co., Ltd.



1 三田義正（右端）と暗殺3か月前の原敬（左端）。大正10年撮影。2 前身の三田導火線製造所は昭和48年に78年の歴史に幕を下ろした。写真は粉火薬混転室内の横軸式V型混転機。3 昭和30年代の本店。4 4代目の三田義之氏。5 関連会社三田農林が運営するクロスステラス盛岡。6 三田農林が明治35年に開設した牧場では、アイスクリームの製造も行つた。

Company Profile

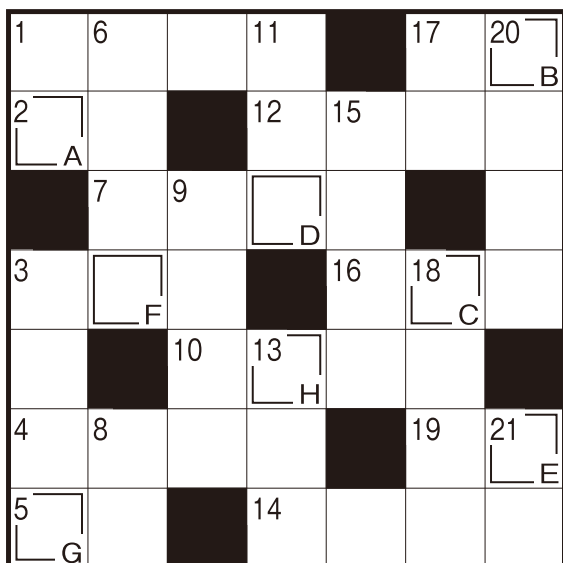
株式会社三田商店 所在地 ■ 岩手県盛岡市中央通1-1-23 019-624-2111 業種 ■ 産業火薬類、ガラス・セメント、石油など建設資材やエネルギーおよびサイン（グラフィック製作） 従業員数 ■ 189名 <https://www.mita-gnet.co.jp/>

クロスワードパズル

crossword puzzle

ヒントを元に言葉をマス目に記入したあと、Aから順につなげて読むと、答えがでできます。
答えはこのページの下にあります。

マス目に入るヒントの言葉は、右のQRコードでご覧になれます。



ヨコのカギ

- 夏を彩る、大きくて黄色い花
- 秒が60集まるとこれになる
- 「5日」の3日後
- 「平仮名を漢字に直しなさい」というのは漢字の____の試験
- 所得が少ない場合などには、所得税がこうなることもある
- バッグやマラソンやレッドソックスで知られるアメリカの都市
- 片目だけ閉じてサインを送る
- 夏にプールや海で楽しむ人も多い
- 目と耳の間の辺り。もぐもぐすると動くところ
- 所得の申告などが適正に行われない場合、____税が課されたりする
- 千年生きるとも言われる鳥
- 細くて小さい竹。激しく降る雨のことを「____つく雨」と言ったりする

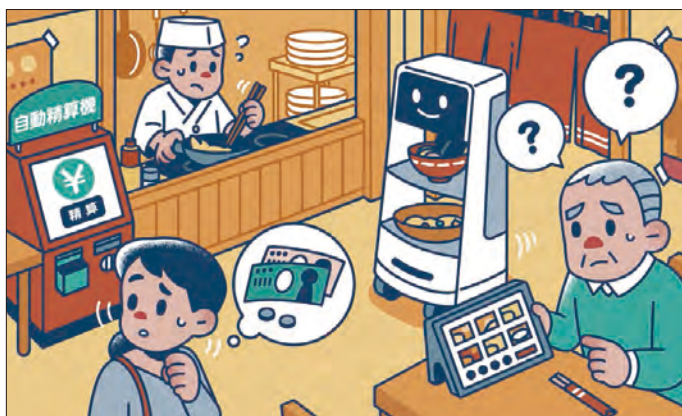
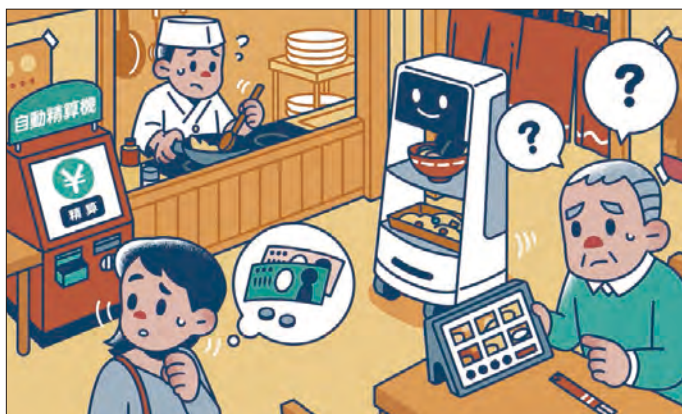
タテのカギ

- 湿疹が出たので____科の診察を受ける
- 進行方向に対して90度ぐらいの角度で吹いてくる
- 全長4mに達することもある巨大な魚。一度にたくさん産卵することでも有名
- 1____グラムは1000グラム
- 高校野球の有力校の試合に、プロ野球の____が視察に訪れる
- 一覧表。チェック____、ブラック____
- カタクチイワシなどの小魚をゆでて干したもの。煮干しとも呼ばれる
- はんこ。____証明
- 転ばぬ先の____
- メロディーに載せるフレーズを書く人
- ____課税は、課税対象額が増えるほど税率が高くなっていく課税方式
- 人や猫などの血を吸う虫。臆病な人のことを「____の心臓」と呼ぶことも

ほうじん 夏号 2025 No.729

- エール
- 私の経営哲学
株式会社 能作
代表取締役会長 能作 克治
人と、地域に貢献し
伝統産業に新たな轍を
- 特集
ますます深刻化する
国内の人手不足
- リレーニュース
- けんたの全国法人会めぐり
- 全法連ひろば
- 税論
- 情報分析の目
- Doctor's EYE
- 老舗の肖像
株式会社 小嶋総本店
株式会社 三田商店
- ▶クロスワードパズル
▶7つの間違い

▶ご意見・ご要望・ご感想は
〒160-0002 東京都新宿区四谷坂町5-6
公益財団法人 全国法人会総連合「ほうじん」係へ



7つの間違い

2枚の絵には7か所の間違いがあります。
さあ、見つけてみましょう。答えはこのページの下にあります。

【編集後記】

情報誌ほうじんの編集に携わり、気がつけば早や6年。当初はちよっとした原稿執筆や校正、寄稿者との連絡ですら要領が分からず四苦八苦したが、さすがに最近では慣れてきて大幅に時間短縮できるようになってきた。と言いたいのが、それほど簡単な話でもない。特に苦労するのが文字数調整で、限られた誌面に収まるようレイアウトや言い回しを工夫するのだが、地味に大変な作業だ。最近では、生成AIにもずいぶん助けられている。そんな苦労も、「いつも読んでるよ」「あの記事、とても参考になったよ」などの反応があると報われ、「次はもっと読みやすく」と励みにもなっている。実は、いちばん苦労するのは編集後記に何を書くか考えることなんだけだ。(澤田彰一)

社員が安心して働き続けられる**職場づくり**は重要な経営課題 がん治療と仕事の両立のために**できる支援**があります!

貴重な人材を失うリスク

がん罹患者の約3人に1人は20代～60代※1

現役世代

がんによる退職者の約半数が※2
治療開始前のびっくり退職

社員が抱える3つの不安

仕事の不安

仕事を続けられるのか…

お金の不安

治療費を準備できるか…

治療の不安

どの治療法を選べばよいか…

※1 厚生労働省「第13回都道府県がん診療連携拠点病院連絡協議会資料(2020年11月5日)」

※2 国立がん研究センター「患者体験調査報告書平成30年度調査」

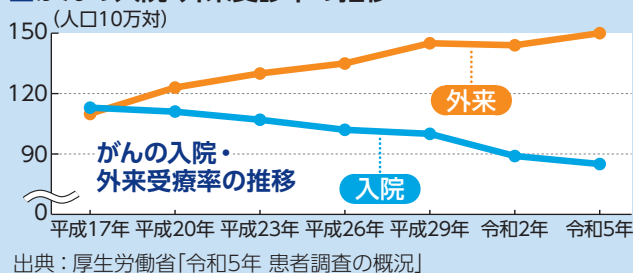
医療の進歩で就労継続可能な時代に

■がん治療をしながら就労する人

2010年 約**32.5**万人 ➡ 2022年 約**49.9**万人

出典: 厚生労働省「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン(令和6年3月版)」

■がんの入院・外来受診率の推移



「中小企業版 がん防災®」の枠組みを活用すれば、 治療と仕事の両立支援が可能です!

がん防災®マニュアルは一般社団法人がんと働く応援団が発行しています。AIG損保は一般社団法人がんと働く応援団とパートナーシップ協定を締結しています。

弊社よりお電話でご案内をさせていただく場合があります。ご興味ございましたら、ご希望の日時をお気軽にお伝えください。

お問い合わせ先 **TEL 03-6848-8500** 午前9時～午後5時(土・日・祝日・年末年始を除く)



AIG 損保

AIG損害保険株式会社

〒105-8602 東京都港区虎ノ門4-3-20
<https://www.aig.co.jp/sonpo>

SME Resilience 事業継続力の強化を、
AIG 損保とともに

経営者の安心を より確かなもの に変えていきたい。

日本の会社の99%を占める中小企業。

経営者の悩みはそれぞれ異なり、多種多様。

社長ひとりで、社内のリソースで、解決するには難しいことがあります。

大同生命は保険だけでなく、あらゆる場面で経営者のお役に立てるよう、

さまざまなプログラムやサービスをお届けしてきました。

これまで半世紀に渡り中小企業と向き合い、

ともに歩んできたからこそできる支援をここに。

保険とともに全力で経営者のみなさまをサポートしていきます。

経営支援

サステナビリティ経営支援

健康経営®支援

人材採用・育成支援

災害時の安否確認

情報セキュリティ対策支援

など

病気・入院等で
働けなくなった場合の保障

お亡くなりになった場合の保障

勇退される場合のそなえ

など

経営者保障

※「健康経営®」は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。

その安心で、企業とともに未来をつくる。

DJIDO 大同生命保険株式会社

大阪本社 / 大阪府大阪市西区江戸堀 1-2-1 TEL (06) 6447-6111

東京本社 / 東京都中央区日本橋 2-7-1 TEL (03) 3272-6777

CM特設サイトはこちら



発行所
公益財団法人 全国法人会総連合

〒160-0002 東京都新宿区四谷坂町 5-6
電話 03-3357-6681 (代)
<http://www.zenkokuhojinkai.or.jp>

編集
株式会社 VisionDesign