法人会は税のオピニオンリーダーとして国と社会の繁栄に貢献する経営者の団体です

めざします。企業の繁栄と社会への貢献　"Hojin"

ほうじん

夏
2022
No.717

私の経営哲学―第33回

敦賀法人会　株式会社ジャクエツ

徳本 達郎

特集　「人が育つ」会社はやっている!
人材育成7つのポイント

けんたの全国法人会めぐり
第3回　胆江法人会

老舗の肖像
小田部鋳造株式会社
有限会社長田茶店

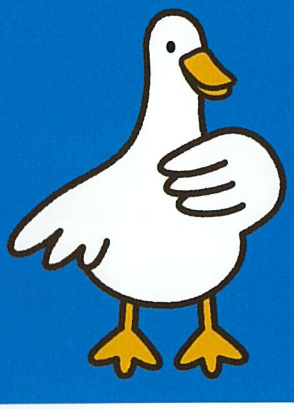


公益財団法人 全国法人会総連合

法人会会員企業にお勤めの方は、おひとり様からでも集団扱の割安な保険料でご加入いただけます。

アフラックから働くあなたを支える
休職保険が誕生!

\NEW/
働くあなたを支える
アフラックの 休職保険



1か月以上休職した人のうち、
約7割の人の**収入が減少**しています。
「被用者保険加入者へのインターネット調査(2021年9月アフラック実施)」
もしものときも、今の生活を変えないように
休職時の収入減少に備えましょう。

<アフラックの休職保険>の3つの特長

特長1
お給料のように
毎月受け取れる給付金
病気やケガで休職(就労困難状態)が
31日以上継続(*)したとき、
毎月給付金をお支払いします
(*)有給休暇の取得期間中も含みます

特長2
お手頃な保険料
保険期間を1年とすることで、
お手頃な保険料水準を実現!
収入減少に備えたい期間だけ
保障を準備できます(最長70歳まで)

特長3
わかりやすい
支払条件
勤務先による休職証明と
医師による在宅療養の指示により
給付金をお支払いします

この保険は、ご加入時に被用者保険の被保険者である場合に限りお申込みいただけます
(会社員の配偶者などの被扶養者や国民健康保険加入者はお申込みいただけません)。
◎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。

引受保険会社
「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ないます。

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・医療保険 保有契約件数
令和3年版 インシュアランス生命保険統計号

P21190 AFツール-2022-0044-2203024 1月27日

YELL エール

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



ようこそ！「世界へのゲートウェイ、千葉」へ

一般社団法人 千葉県法人会連合会会長 **花島 恭一** *HANASHIMA Kyoichi*

第38回法人会全国大会が、10月13日に千葉市の幕張メッセで開催されます。

新型コロナウイルス感染症の影響を受け、3年ぶりの現地開催となりますが、コロナの状況が依然として不透明であるため、感染防止の観点から、懇親会の参加者は座席を指定制にするなど、新たな形で皆さまをお迎えしたいと考えております。

千葉県は首都圏の東側、太平洋に突き出た房総半島に位置し、三方を海に囲まれているため、冬暖かく夏涼しい海洋性の温暖な気候で、花と海と緑など豊かな自然に恵まれたところです。

成田国際空港は、世界からのアクセス「日本一」を誇り、東京湾の奥部に位置する千葉港は「日本一」の水域面積を有し、千葉県はまさに日本の玄関としての重要な役割を担っております。

そして、千葉といえば「落花生」で有名ですが、温暖な気候と肥沃な大地、豊かな海などの自然環境に恵まれ、新鮮な海の幸・山の幸など食の魅力にもあふれております。

また、世界に誇る「東京ディズニーリゾート」、牧場のテーマパーク「マザー牧場」、美しい海岸線の「九十九里浜」、東洋のドーバーといわれる銚子の「屏風ケ浦」、房総随一の温泉郷「養老渓谷」、垂直に切り立った断崖からの絶景「鋸山」など、広大な敷地や自然を利用した魅力あふれるスポットが点在しています。

その他にも、参詣者数屈指の「成田山新勝寺」や江戸文化の面影を残す「佐原」、関東地方最大級の「佐倉の武家屋敷群」など、日本の歴史も大いに感じていただけます。

ぜひ、「世界へのゲートウェイ、千葉」で、食・自然・文化・歴史をご満喫ください。

千葉県の人気キャラクター「チーバくん」と、皆さまのご来県を心よりお待ちしております。

私の経営哲学
MY MANAGEMENT PHILOSOPHY

Tokumoto Tatsuro

第33回



「well-being」社員と会社の幸せ

徳本 達郎 | 株式会社ジャクエツ 代表取締役社長
President

若狭の「若」と、越前の「越」を社名に冠した株式会社ジャクエツは、福井県敦賀市に本社をおく100年企業。大正5年に設立した幼稚園経営が原点で、幼稚園教材の販売で業績を伸ばし、長きにわたり全国トップシェアを誇っている。少子化の現在、同社が注力するのは単なる商品販売だけではなく、乳幼児施設の設計やコンサルティング、そして子どもという枠をも超えた、「あそび」という環境デザイン事業だ。日本の教育メソッドの世界進出も目論む同社の経営の哲学とは——。

Q 幼児教育では業界トップシェアと伺っていますが、御社の強みは何でしょうか。

A 弊社の創業は大正5年、祖父が福井で2番目に古い幼稚園をつくったことが始まりです。これからの日本には幼児教育が必要だろうと考え、営利目的ではなく、社会福祉事業としてスタートしたと聞いています。そして当時の日本では、幼児向けの教材をつくっているところがほとんどなかったので、自分のところで考えてつくり始めたんです。

強みは自社工場を持っていること、そして全国66か所の直営の営業網があることでしょうか。全国に営業網を整備したのは父の代ですが、とても苦労したと聞いています。しかし、そのおかげで私の代になって、それぞれの地域に根付きながら機能的に動けるようになりました。さらに、企画から製造、販売、施工、メンテナンスが直営でできる「ワンストップソリューション」も強みだと思います。

Q そんな中で、特に推し進めていきたいことは何でしょうか。

A 昭和48年の第2次ベビーブームは年間210万人の子どもが生まれました。昨年は過去最少の84万人で、当時と比べ子どもの数は半分以下です。昔なら100個売れた教材が今では40個しか売れないわけです。そんな時代ですから、もっと確固たる価値をつくり、仕事を広げていこうということになりました。単に商品だけを製造販売するのではなく、幼稚園・保育園の設計や運営のコンサルティングなどソフトの提案からその後のアフターメンテナンスまで、一貫した仕事の提案で売り上げの伸長を図っています。

また、かつては幼稚園と保育園だけでしたが、今ではその2つを一体化した「こども園」という施設が加わりました。子どもたちの多様性に幅広く対応できるように、こども園には独自の設置基準があり、例えば厨房施設も必要となります。そういう新たな基準を満たすお手伝いや、ほかの園にはないような、ブランド力を高める提案も増えていますね。



歴代の製品が美しくアーカイブされた福井本社工場内の「INUHARIKO LAB」

Q 最近では立川市（東京都）のふじようちえんのように、とてもスタイリッシュな施設も話題ですね。

A ふじようちえんは、佐藤可士和さんがプロデュースしたものですが、実は弊社も関わっているんです。今、幼稚園・保育園の設計は年間60件ぐらいを手掛けております。小さな教材からトイレや園舎といった空間まで、ありがたいことに日本全国何らかの形で子どもの環境づくりのお手伝いをさせていただいている状況です。

ただ、保育園に待機児童がいるのは東京など大都市だけで、保育園を新設するニーズは首都圏がほとんどです。福井もそうですが、少子化の動きは地方ほど顕著で、コストが高い公立の保育園を民間へ移管しようなどという動きが活発です。例えば4つの保育園を1つにまとめてもっと質の高いものにとか、地域の人々がつながれるまちづくりの中核となる施設をつくりましょうといった提案をしています。

Q 社長の思いや、会社が進むべき方向を社員の方々に浸透させるために何かされていることはありますか？

A 弊社では今、「未来は、あそびの中に。」というスローガンを掲げています。売り上げや利益だけが成果ではなく、子どもたちがどう成長していくか、私たちがどう社会に貢献できるか、そのためにこの会社が存在しているのだ、と社員に伝えています。

子どもの成長とともに大きく花ひらいていく価値、ジャクエツではそれを「未来価値」と定義していますが、自分たちなりに未来価値について考え創造していけるよう、ブランドブックや社内報などで周知しています。

また、社内アカデミーでは研修やeラーニングなど、社員が継続して学習できるよう支援を行っています。6月にはパシフィコ横浜で「こども環境サミット2022」というイベントを開催します。新商品を発表するだけでなく、教育関係者やデザイナー、アーティストによる講演会を実施して、幼児教育やあそびに関する情報を発信します。来場されるお客さまだけでなく、社員も一緒になってあそびの価値について考えるという感じですね。

教育界では、読み書きそろばんのように、よい指導者に教われば身に付けられる技術を「認知能力」、GRIT（やり抜く力）やコミュニケーション能力、自己決定力などを「非認知能力」といいますが、最近の教育方針では、後者の重要性が唱えられるようになってきました。非認知能力は、子どもたちを取り巻く環境の中でしか育まれないもので、

その環境自体をデザインするのが私たちの仕事だと考えています。そして、非認知能力がどう培われるのかというと、やはり幼児期のあそびが大切なんです。あそびが人間の前頭葉を発達させたということは脳科学でも文化人類学でも分かってきていまして、あそぶことが人間のOSであり、それをベースにして教育があるというイメージですね。

　また、あそびというのは大人にとっても非常に大切な要素です。5年前にできた富山県美術館では、「美術館はもう収蔵品だけで人を呼べる時代じゃない。親子で一緒にあそびに来てもらえる場所にしたい」というコンセプトをいただき、佐藤卓さんという日本のトップデザイナーと一緒に「オノマトペの屋上」をつくりました。新たな遊具はすべて弊社で設計・製作したもので、ほかにはない発想の楽しい空間ができました。プレオープン期間にもかかわらず54万人もの人々が来場され、今でもとても人気の高い施設です。中部国際空港や宇都宮市民プラザゆうあいひろばなど年々実績も増えてきており、あそび空間の提案はもっと挑戦していきたい部分です。


擬音語・擬態語から発想した遊具が並ぶ富山県美術館「オノマトペの屋上」

Q 課題として感じていらっしゃることがありますか？

A 日本の幼児教育がもっと世界に認知されなくては、と考えています。幼児教育のメソッドはフレーベルやモンテッソーリ、シュタイナーとかピアジェといったものが有名で、日本の幼児施設でもそれらを用いているところがほとんどです。日本の幼児教育にもたくさん素晴らしいものはあるのですが、なかなかメソッドとして確立されていないのが現状です。原因としてはブランディングがうまくいっていないことが挙げられますが、幼児教育のメソッドと教材をセットで広げていくことが良いかと思います。より発信力を強化していくために、世界で活躍するデザイナーやアーティストとの協業も進めていきたいですね。

Q 経営に何が大切だとお考えでしょうか。

A 今、SDGsとさかんに言われていますが、その次に注目されるのは「well-being」だと思うんです。社員の幸福度という切り口で考えると、給与や福利厚生の充実度などの物差しで測りがちですが、そうではなくて、取り組んでいる仕事の価値や、社会にどれだけ役に立っているか、どれだけ社会に貢献しているのかを日々感じられるかということ、やりがいだったり充実感が大切ではないかと考えています。もともと弊社は社会福祉事業としてスタートした会社ですから、どれだけ社会の役に立っているかということ、もちろん会社が存続していかないと駄目ですから利益を上げること、その2つを両輪で思いっきり回していく、つまり「対極をあわせ持つ」ということが経営では大切だと思っています。

　また、うちのお客さまは非営利組織の方が多いので、安いから買ってくれるわけではないんですよね。みなさん、短期的な利益を求めている方ではありません。そうしますと、僕らもやはり人間として長いスパンで考え、10年20年後の日本について話ができる社員じゃないとビジネスとして続けていくことはできません。そういうビジョンを描ける社員を育てることが大切だと考えています。


代表取締役社長
徳本 達郎

1963年福井県敦賀市生まれ。1986年に株式会社若越（現ジャクエツ）入社。2004年専務取締役、2006年より現職。教育にデザインや建築などの他分野を組み合わせ、新たな価値を生み出し成長を続けている。

COMPANY PROFILE

株式会社ジャクエツ

創業	1916年
代表取締役社長	徳本 達郎
所在地	福井本社：福井県敦賀市若葉町2-1770 東京本社：東京都港区高輪4-24-50
TEL	0770-25-1111
資本金	9,000万円
業種	保育教材、教具などの企画・製造・販売／幼児環境施設の建設工事の設計及び施工

https://www.jakuets.co.jp/




1 全国への旅立ちを待ちわびた遊具たちの港「DOCK」 2 延床面積1万6000㎡の新工場棟では、設計から塗装、組み立てまで一貫したものづくりが展開されている 3 あそびについて多角的な視点から探索したブランドブック

◆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一環として取り組む、小学生を対象とした「税に関する絵はがきコンクール」。各法人会、県連で選ば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3年度全法連女連協会長賞として表彰した。令和3年度も新型コロナの影響があったが438会で実施され、うち436会で税務署長賞を設置、応募総数は約25万作品となった。

4月に開催された全国女性フォーラム静岡大会では受賞した12作品をスクリーンで紹介、全国の法人会の代表作品約400作品も会場内に展示され、参加者らの興味を引いていた。また、5月には受賞作品を掲載したチラシを作成し、全国の法人会に配布した。

全法連女連協の事業として「税に関する絵はがきコンクール」がスタートしたのは平成21年。当初89であった実施法人会は平成24年に国税庁の後援を得て急増、現在ではほぼ全ての法人会で実施されるに至っている。全法連女連協では、今後も女性部会の租税教育活動の中核事業と位置付けて取り組みを継続していく予定である。

令和３年度 全法連女連協会長賞



東京局



【浅草法人会】
台東区立浅草小学校 6年生
番澤 実希乃 さん

東京局



【大和法人会】
大和市立下福田小学校 5年生
宮下 奈々 さん

関東信越局



【川口法人会】
川口市立戸塚北小学校 6年生
髙橋 美結 さん

札幌局



【帯広地方法人会】
帯広市立緑丘小学校 4年生
小林 朱莉 さん

仙台局



【須賀川法人会】
須賀川市立第一小学校 6年生
味戸 凛 さん

名古屋局



【東三河法人会】
豊橋市立多米小学校 6年生
杉本 音緒 さん

金沢局



【魚津法人会】
立山町立立山中央小学校 5年生
鵜飼 真平 さん

広島局



【倉吉法人会】
湯梨浜町立羽合小学校 6年生
森田 寧音 さん

高松局



【南国法人会】
南国市立長岡小学校 6年生
南 咲空 さん

福岡局



【大川三潴法人会】
大川市立宮前小学校 6年生
石橋 芽依 さん

熊本局



【鹿児島法人会】
鹿児島市立武小学校 6年生
野下 友菜 さん

沖縄



【北那覇法人会】
浦添市立牧港小学校 6年生
新里 友唯 さん

～中小企業の人材育成～

「人が育つ」会社はやっている！人材育成７つのポイント

「人材育成」や「組織づくり」は多くの経営者を悩ませる普遍的なテーマだが、事業を支える「人づくり」が成功している中小企業の多くは、業績を伸ばし順調に成長している。企業の人材採用・育成に携わってきた筆者が、どのように「人が育つ」会社をつくり上げていくべきか、わかりやすく解説する。

人材育成の重要性とは？

どの企業においても人材育成は重要なテーマであるが、中小企業においてはその重要性がより一層増す。はじめにその理由を確認しておこう。

まずは従業員が及ぼす影響力だ。従業員が少ない中小企業では、一人の従業員が周囲に及ぼす影響の度合いが大きいと言える。その影響力は、従業員１０００人の企業では１／１０００で済むところが、従業員50人の企業では１／50にもなる。一人の従業員が、良い方向にも悪い方向にも、組織の雰囲気、ひいては会社の生産性や業績にまで強く影響を及ぼす可能性があるのだ。

次に採用の難しさである。応募者に知名度や給与水準を大手企業と比較されてしまい、採用の難易度が高いというのは多くの経営者が感じるところであろう。コロナ禍で一時的に中小企業が採用しやすくなっていた求人市場も回復しつつある。リクルートワークス研究所の中途採用実態調査によると、２０２１年度上半期は、中途採用で必要な人数を確保できなかった企業が、確保できた企業を２年ぶりに上回った。２０２２年度の中途採用見通しも、飲食店・宿泊業を含むほぼ全ての業種で前年より増加しており、再びコロナ禍前のような採用難の状況がくることが予想されている。特に先進国では最速のスピードで少子高齢化が進む日本において、中長期的には新卒・中途を問わず人材の確保はますます困難になるだろう。

つまり、従業員一人ひとりが組織に与える影響力が大きいにもかかわらず、良い人材を外から採用することが難しいからこそ、中小企業は従業員の育成に力を入れることで、組織の存続と事業の成長を実現していく必要があるのだ。

中小企業にとって人材育成が重要とされる理由

- 従業員が少ないため、一人の従業員が組織に与える影響が大きい。
- 大手企業等と比較され、人材確保が難しい。

人材育成でよくある課題

中小企業にとって人材育成が重要である一方、次のような悩みもよく耳にする。「幹部や管理職が人を育てられない」、「育てる方法が分からない」、「業務が忙しくて教育している余裕がない」、「教育や研修に費用をかけられない」。確かにその通りではあるが、企業を支える「ヒト・モノ・カネ・情報」の４大経営資源のうち、自らの意思で成長してパフォーマンスを高められる資源はヒトだけなのだ。中長期的にみると、人材育成の投資対効果は非常に高いものがあるということを忘れてはならない。

人材育成や組織づくりは、経営における「重要だが緊急ではない」ことの典型的な事例である。今月や今年という時間軸で考えれば、人材育成や組織づくりに投資しなくても、問題はほとんど生じないであろう。しかし、3年後、5年後、10年後という時間軸で考えるとどうだろうか。人材育成に投資しないことの代償は未来に生じるものであり、生じた時には対応するのが困難で莫大な負荷が生じる状態になっている恐れがある。

費用等に関しても、少ない費用で人材育成をする方法は工夫次第で多々ある。筆者が取締役を務める株式会社ジェイックは東証上場の研修会社であるが、自社の業績向上や組織づくりに最も大きな影響を与えた人材育成の取り組みといえば「１冊１９８０円の市販書籍を使った読書会」であったと断言できる。

中小企業は経営者の意思決定で物事を動かせるからこそ、経営者が本気になればそのメリットを最大限に生かして、大手企業より短期間で組織づくりを成功させることができるのだ。

人が育つ会社の特徴

中小企業が「人が育つ」会社をつくる際のポイントを解説する。

①「考え方」教育の実施

京セラやＫＤＤＩを創業し、日本航空（ＪＡＬ）の再建を成し遂げた稲森和夫氏が唱える「人生の方程式」をご存じだろうか。それは「人生・仕事の結果＝考え方×熱意×能力」というものだ。

稲盛氏は人生を成功させるためには「考え方」が特に重要だという。なぜなら、熱意と能力は一番低くても「ゼロ」だが、考え方にはネガティブな「マイナス」の思考がある。考え方がネガティブであれば、たとえそれが些細なものだとしても、掛け算だからこそ、すべての結果はマイナスとなってしまう。

考え方がネガティブであれば、熱意や能力が高ければ高いほど周囲に悪影響を及ぼす。「優秀だが会社に批判的な社員」が組織にどんな影響を及ぼすかをイメージしてほしい。一人の従業員の影響力が大きな中小企業だからこそ、「考え方」教育による前向きな風土づくりが大切となる。

②社内の「共通言語」

人が育つ会社の特徴として、「共通言語」の存在も挙げられる。経営理念や行動規範の浸透、そして「考え方」に関する共通言語である。

例えば、人材輩出企業として知られるリクルートは、その旧社訓「自ら機会を創り出し、機会によって自らを変えよ」や社員の口癖といわれる「圧倒的当事者意識」、上司や先輩から投げかけられる定番の台詞「お前はどうしたいの？」等がよく知られている。実は、こうした考え方や判断基準に関する共通言語が会社内に浸透すると、人材育成の難易度が大きく下がる。上司から部下への指導も「一言」で済むし、従業員自身が「これでいいだろうか？」と考えられるようにもなる。共通言語は人材育成における「公式」や「正解」のようなものとなる。

③「経営者」の学ぶ姿勢

人が育つ会社では、経営者自身が学ぶ習慣を持ち、自己成長、自分の器を拡げることを大切にしている。自らが学び成長した経験を持っているからこそ、経営における人材育成の優先度が高く、日々の業務を通じて学ぶこと、挑戦や成長のための人材配置、人材育成に向けた投資等が推奨されている。

マネジメントの父と呼ばれるドラッカー博士は「リーダーと普通の人たちとの距離は一定である」という至言を残している。リーダーが成長すれば、その下にいるメンバーもリーダーにつられて成長するし、リーダーが停滞すれば全社が停滞するということだ。人が育つ会社では、経営者自身が学び成長する姿勢を実践している。

④「管理職」育成への投資

人が育つ会社で、経営者が最も熱心に取り組み、投資しているのは幹部・管理職の育成だ。組織づくりの名言として「功ある者には禄を与えよ、徳ある者には地位を与えよ」が知られる。幹部・管理職は、組織や仕事への向き合い方などの「人格（考え方）」で模範となる必要がある。そして、現場の従業員に最も大きな影響力を持つのも、日々接する幹部・管理職である。だからこそ、幹部・管理職が育っていない状態で、現場の従業員を育てようとするのは非常に困難なこととなる。もちろん、人徳だけがあって成果を出せなければ困る。だからこそ、幹部・管理職には、考え方・熱意・能力、いずれの面も磨いてもらう必要があり、そのための育成投資が必要となる。

⑤学びと成長に前向きな「社風」

人が育つ会社には、学びと成長に対する前向きな社風がある。経営者・幹部・管理職の影響により、組織全体に学びに前向きな風土が形成されている。この状態になると、特別な研修機会を作らずとも、日々の業務、仕事の成功と失敗、すべてが学びの対象となり、成長が加速する。外部研修等を利用した場合も投資対効果は高いものとなる。ドラッカー博士は、世界的に有名なコンサルティング会社マッキンゼー・アンド・カンパニーの研修で「毎日『今日学んだことを３つ挙げるとしたら何か』を書き出しなさい」というアドバイスを残したと言われる。人が育つ会社では、朝礼・会議・日誌といった日常の場までもが育成の場として機能しているのだ。

人が育つ会社　５つの特徴
①「考え方」教育の実施
②社内の「共通言語」
③「経営者」の学ぶ姿勢
④「管理職」育成への投資
⑤学びと成長に前向きな「社風」

人材育成を成功させる７つのポイント

①「考え方」教育の実践

考え方とは、仕事への姿勢、成功させるための原理原則、他者への向き合い方等である。前述の通り、人の成長を加速させ、人が育つ会社を作るには、姿勢や考え方の教育が大切になる。スキル教育ばかりに力を

入れている会社では、多くの場合、どこかで成長が伸び悩んだり、成果が頭打ちになってしまったり、リーダーとしての成果を上げられなかったりする。また、チームワークや退職等の問題を抱えていることも多い。

どんなにスキルを高めても、それを使う人の人間力や姿勢が伴わなければ、宝の持ち腐れである。テクニックだけで人間力が伴わない幹部や管理職層であれば、部下と信頼関係を築いたり、動かしたりすることはできない。研修や日々の業務で学ぶ機会があっても、学習意欲や貢献欲求がなければ成長にはつながらない。考え方や価値観教育は人の成長を加速させるうえで不可欠となる。

②指導者の「育成力」を高める

新人や若手を育成したいと考えた時、多くの企業では本人向けの研修を充実させる。それはもちろん大切なのだが、新人や若手の指導者となる上司やOJT担当者向けに研修を実施している会社は少ない。上司やOJT担当者は業務経験があり、十分に指導できると考えるからであろう。しかし、「仕事をする」と「人を育てる」では使う能力がまったく異なるし、教育や人材育成にも数多くのセオリーやノウハウがある。例えば、性格特性に応じた接し方や動機付けの原則を知っていれば、自分と違うタイプの新人や若手を育成する難易度はグッと下がるのだ。

新人や若手の育成に際しては、本人への教育と同じぐらい上司やOJT担当者への「育成力」教育が大事になる。「人が育つ」会社では、管理職等に「人の育て方」をしっかりと学ばせている。

③「教えない」

人を育てる上で、「教えない」ことも非常に大切である。多くの場合、上司は部下より業務経験やノウハウがあり、部下の相談に対する答えを知っている。知っていることは、「教えたくなる心理」や「教えたほうが楽な状態」を生み出す。しかし、答えを教わることが習慣化した部下は「上司に聞けば良い」と受け身になり、考えなくなる。考えない部下を生み出しているのは、実は答えを教える上司なのだ。

人材育成がうまい上司は、すぐ答えを教えることよりも、部下に考えさせることを優先する。「君はどう考える?」「どうするのが良いと思う?」「君の意見は?」といった形で、部下に考えさせる。もちろん状況や場合によるし、一定の考え方や知識、ノウハウは教える必要がある。ただ、「教えない」ことが人材育成の大事なポイントであることを心に留めてもらいたい。

④「組織」で人材育成する

人材育成を一人に任せないことも大切である。たとえば、新人や若手の育成に際して、中小企業では集合研修が終わった後の教育をOJT担当者や上司に任せてしまうことが多い。しかし、上司やOJT担当者が、自身の通常業務もあるなかで新人や若手を指導することには相応の負荷がかかるし、人材育成が得意であるとも限らない。人が人を育てる以上、「相性」もある。さらに、教えられる新人や若手からすれば「直属の上司」には言えない悩みも多々出てくるものである。だからこそ、人材育成のうまい会社は育成を一人に任せるのではなく、人事や経営者からの定期面談、上司（OJT担当者）のさらに上司まで巻き込む仕掛け、新人や若手であれば精神面のケアを他部署の先輩社員が担当するブラザーシスター制度等の仕組みを作り、「組織」で人材育成に取り組む状態を作っている。

⑤「ゴール」を共有する

人材育成では、ゴールを設定することも非常に重要である。仕事と同じようにゴールを設定することで、部下はどこに向かえば良いかが明確になり、自走しやすくなる。ゴールが主体性を引き出すのだ。大切なことはゴール設定をすること、そして、そのゴール設定が上司と部下とで一致していることである。

例えば、「2年以内にリーダーに昇進する」というゴール設定が共有できていれば、上司が部下を指導する基準は「リーダーに推薦できるか」となり、たとえば「今の判断ではリーダーになれない。リーダーであればこう判断してほしい。なぜなら…」と指導も容易になる。

なお、育成（成長）のゴールは上司が一方的に設定するのではなく、本人としっかり話し合って設定することが大切になる。本人が価値を感じないゴールは設定しても育成には役立たない。本人が「このゴールを目指したい」と価値付けしてこそ、人材育成における「共通言語」となるのだ。

⑥「挑戦させる」

部下には、能力等に応じた適切なタイミングで挑戦させることも大切である。育成力が高い上司は、実力以上の仕事に挑戦させることが成長を促すことを知っているので、部下の実力や意欲を見ながら、最適なタイミングで新しいことに挑戦させるのだ。

仕事の責任と権限を渡して任せることで部下の経験値を高める。大事なのは「見守って任せる」ことにより、部下の「考えて判断する力」を

育てることだ。もちろん、部下の実力や意欲を見ずにむやみに挑戦させれば、相手を潰してしまったり、業績に悪影響を与えてしまったりする。一人ひとりの部下の状況と意欲をきちんと見ながら、挑戦させることが大切となる。

⑦「学びのシャワー」を浴びせる

最後に、大事なことが「学びのシャワー」を浴びせることである。イギリスに「馬を水辺に連れて行くことはできても、水を飲ませることはできない」という有名なことわざがある。

人材育成について考える人間にとっては、学習や成長は常に「必要で大切なもの」である。しかし、現場の社員にとって学習や成長の機会は、時に「成果を生み出す活動を妨げるもの」や「面倒くさいもの」であったりする。人材育成に当たっては、「考え方教育」や「ゴールの共有」等を通じて「水が飲みたくなる」工夫が大切である。ただ、それでも「水が飲みたくなる」タイミングを外からコントロールすることはできない。だからこそ、人を育てるためには「学びのシャワー」を途切れさせないこと、つまり、さまざまな形や側面から学び成長する機会を与えて、「水が飲みたくなる瞬間」を逃さないことが大切となる。

人材育成を成功させる7つのポイント

①「考え方」教育の実践
②指導者の「育成力」を高める
③「教えない」
④「組織」で人材育成する
⑤「ゴール」を共有する
⑥「挑戦させる」
⑦「学びのシャワー」を浴びせる

中小企業の強みと注意点

最後に中小企業が人材育成する上での強みと注意点を紹介する。

①短期間での育成効果

中小企業は人材育成に取り組む上で、短期間で共通言語を浸透させることができ、育成の効果も表れやすいという強みがある。ただし、組織の取り組みに反発する社員が出た際にはネガティブな声も組織に広がりやすい。人材育成の取り組みや方針をきちんと発信し、同時にネガティブな声に対しては経営層が向き合って、毅然とした対応を取ることが大切になる。

②経営者と従業員の対話機会

経営者や幹部層と従業員が話す機会が多いことも、人材育成における強みとなる。考え方や共通言語も、経営者や幹部層が対話の中で使うことで、組織への浸透スピードは格段に速くなる。また、経営層が従業員一人ひとりを把握できることで、個別の人材育成も考えやすい。ただし、考え方や共通言語の導入初期は、「給与を支払っている立場」の経営者ではなく、研修講師などの第三者から伝えたほうがスムーズな場合もあるので、うまく使い分けることが大切である。

③経営者による意思決定

経営者のトップダウンで物事が決められることは、人材育成を後押しする意思決定を進め、思い切った抜擢や挑戦機会を作れる強みとなる。ただし、経営者のトップダウンで物事が決まる状態は、従業員の主体性を奪い、指示待ちの幹部を生み出す危険もある。トップダウンで物事を決められる立場にある経営者ほど、コーチング等の技術を学んで、従業員や幹部の主体性を引き出す工夫も大切になる。

人材育成に取り組む中小企業へ

「人が育つ」会社を作るためには、仕事への姿勢や考え方に関する「共通言語」を浸透させることが大切である。そのうえで、従業員が日々接する幹部や管理職をしっかりと育成することで、人材育成への興味関心を醸成し、学び成長することに前向きな風土を作り上げてもらいたい。

中小企業は従業員一人ひとりが持つ組織への影響力が大きく、また、採用による新陳代謝や社内競争を作ることも難しいからこそ、人材育成に力を入れる必要がある。人材育成には時間や手間、費用もかかるが、「人が育つ」会社をつくれば、業績への影響など、投資対効果は莫大なものとなる。

中小企業には、人材育成の効果を短期間で出せる、「経営者と従業員の接点の多さ」や「経営者のトップダウンによる意思決定」、「思い切った抜擢や評価」など多くの強みとなる特徴がある。「人が育つ」会社が持つ5つの特徴を理解いただき、人材育成を成功させる7つのポイントを実践いただくなど、本記事が中小企業の強みを生かした人材育成を成功させる参考になれば幸いである。

筆者　古庄 拓　*FURUSHO Taku*

1983年生まれ。2005年慶應義塾大学卒業、同年株式会社ジェイック入社。中小企業・ベンチャー企業を対象として、社員研修や採用支援の提案・企画、管理職養成プログラムの事業化、新卒メディアの立ち上げ等を経て、同社取締役。人材育成や採用支援の知識やノウハウを発信している。

栗原 ― 宮城

理事・監事等全員で「ダイレクト納付」届け出

栗原法人会は、同会の理事・監事等全員が「ダイレクト納付」の届出書を年度末までに提出した。この取り組みは、全国的に「キャッシュレス納付」があまり進んでいないことから、築館税務署の依頼で上田会長をはじめとする役員、青年部会長、女性部会長ら30名がダイレクト納付を率先して利用していくよう、意見を出し合い各機関と協力し、税のオピニオンリーダーとして税務行政の円滑な執行に寄与するため実現した。

理事・監事等全員の届出書提出は仙台国税局管内で初。PRを目的に作ったオリジナルボールペンと国税庁発行の案内を全会員と関係機関に配布しながら、今後もキャッシュレス納付をさらに推進していく考えである。



前橋 ― 群馬

受賞作品を市役所に展示

前橋法人会女性部会では、租税教育活動の一環として令和3年度も「税に関する絵はがきコンクール」を実施、市内24小学校から839点の応募があった。今回から前橋市の後援も得られ、「前橋市長賞」を新設。2月25日の審査会には前山税務署長も参加し、税務署長賞ほか優秀作60点が選ばれた。受賞者には表彰状と副賞を、また応募者全員に参加賞の「けんたグッズ」が贈られた。

4月28日には林女性部会長や前橋税務署職員の協力で市役所1階ロビーに受賞作を展示。当日は、前山署長と山本市長も会場を訪れ、作品を鑑賞した。優秀作は確定申告会場や税務署ロビーにも展示され、訪れる市民の目を楽しませていた。



岡山東 ― 岡山

第1回「空港で遊ぼう!! 親子税関教室」

3月25日、「空港で学ぼう!! 親子税関教室」を岡山桃太郎空港で開催、小学生の親子20組が参加した。

今回は新型コロナウイルスの影響で国際便の運航がストップしている状況を逆手に取り、旅具検査場内での開催が実現した。もともと昨年の夏休みに予定していたイベントだったが、感染状況の悪化で中止になっていた。しかし、子どもたちのためになんとか開催したいという青年部会員の熱い思いと、関係者の協力で開催にこぎつけた。

プログラムは税関職員の出前授業や仕事体験、青年部会員による税金クイズ、動物検疫所の検疫犬訓練の実演見学、そして飛行機の着陸見学など実に盛りだくさん。税のしくみや使われ方を、親子で考えるきっかけにもなり、「税関や検疫について知ることができ、税金クイズで普段あまり気にしていなかった税を身近に感じることができた」という感想も寄せられた。



https://www.zenkokuhojinkai.or.jp/activity/relay-news.html

RELAY NEWS

広島東 ― 広島

社会福祉法人などへ物品などを寄贈

広島東法人会は、広島市が所管する2つの施設に遊具や物品を寄贈した。この事業は平成19年から毎年行っており、例年は1施設だけだが、公益社団化10周年の記念事業として、今回は寄贈先を2つに増やした。

3月4日、市役所で行われた贈呈式には野坂会長、寄贈先の広島修道院とNPO法人エポケーの関係者、市役所の幹部9名が参加し、マスコットキャラクターのけんたくんも登場して華を添えた。



鉄棒を贈られた広島修道院の子どもたちからは「てつぼうありがとう。かんしゃしています」「てつぼうはとくいではありませんが毎日れんしゅうできるのでうれしいです」と可愛いメッセージが届けられた。

贈呈式の様子は地元経済レポート2誌に掲載されたほか、中国新聞にも当会の事業として紹介された。

徳島 ― 徳島

入賞者と作品をケーブルテレビで紹介

徳島法人会女性部会は令和3年度絵はがきコンクールを実施し、17の小学校から407作品の応募があった。中でも国府小学校は、租税教育にとても熱心で毎年多くの作品の応募があり、今年度も女性部会長賞をはじめ7作品が入選した。

これを受け、地元の国府ケーブルテレビによる女性部会長賞の受賞者インタビューが学校で行われ、この様子は後日、同小学校の入選作品とともに繰り返し放送された。

女性部会長賞の受賞者は、「この絵はがきを見た人が少しでも税金に興味を持ってくれたらいいな。税金は身近な学校などで使われていて、そのおかげで私たちは、笑顔で暮らしているということをたくさんの人に伝えたいという思いで描きました。税金はたくさん種類があるけど、大まかに5つに分けてみました」と話した。



山鹿 ― 熊本

地元公共団体に車椅子を寄贈

山鹿法人会青年部会は3月、社会福祉協議会等を通じ、管内6支部に各1台の車椅子を寄贈。これは、部会発足30周年を記念した地域貢献事業の一環で、地元新聞にも掲載された。

新型コロナの影響で、昨秋予定していた「青年の集い in 山鹿大会」が開催できず部会の活動機会を結果的に失った経緯から、地域に対する法人会の認知度アップや、会員増強につながる活動ができないか部会役員会で協議し、今回の事業が実現したもの。

早田市長からは「新型コロナワクチンの3回目集団接種を控え、大変ありがたい。接種後にそれぞれの地域で有効活用したい」と感謝の言葉をいただき、社会貢献の大切さを感じるとともに今後の活動の励みにもなった。



リレーニュースは、全法連HPでもご覧になれます。地域ごとの活動を、ぜひご投稿ください！

https://www.zenkokuhojinkai.or.jp/activity/relay-news.html

けんたの全国法人会めぐり

GO AROUND JAPAN!

今回お邪魔するのは岩手県の胆江法人会。胆江？地図に載ってないぞ。まぁ、読み方は後で聞くとして、東西に北上高地と奥羽山脈、その中央を北上川が流れる奥州藤原氏初代当主・清衡の生誕の地には、何があるのかな？



第3回 胆江法人会

岩手県

初日はやっぱり観光三昧

東北新幹線、水沢江刺駅の発車メロディーは大瀧詠一さんの「君は天然色」。くちびるツンと尖らせて～♪と口ずさみながら行った駅前の奥州市伝統産業会館では、伝統工芸品「奥州南部鉄器」の技術で作られた、メジャーリーグの大谷翔平選手と握手。二人とも奥州市出身なんだって。



次に行ったのは後藤新平記念館と後藤伯記念公民館。どちらも展示が見やすく、係の方がていねいに後藤先生の生涯や業績を説明してくれた。たくさん勉強しておなかが空いたので、地元の人気店「食事処おふくろ」で「ダム御膳」を注文。4品のすいとんも味噌焼きおにぎりもおいしくて大満足。食後は桜の回廊を通って日本最大級のロックフィルダム「胆沢ダム」に行く。

金ケ崎要害や武家町を散策した後は、藤原の郷で初めての弓矢体験。裸祭り（蘇民祭）で有名な黒石寺には行けなかったけど、正法寺の茅葺屋根は大迫力！そして、今回おすすめのお土産は、回進堂さんの「岩谷堂羊羹」と、きくやさんの「奥州ポテト」。どちらもウマウマ♪



今年の活躍を誓い合ってガッチリ握手

歴史の話に聞き入っちゃった



後藤新平記念館のレプリカ像。関東大震災後に東京の復興を立案したことでも知られている

さて、目的の胆江法人会に無事到着。「この辺りは、北上川西側の胆沢と東側の江刺の頭の文字を取って胆江（たんこう）地方と言って（読み方問題、秒で解決デス）、農業は前沢牛や江刺りんご、工業は自動車関連、そして商業と、バランスよく発展している地域なんです」と、詳しく教えてくれたのは佐藤会長と菊地専務理事。地域の特性・歴史・産業から出身者などの情報にも詳しくてビックリ。「公益認定の頃が一番大変だった…」と振り返る佐々木事務局長は、行事案内や時事ニュースなどを、週一でメルマガ配信しているそうです。業務にもすっかり慣れた佐藤さんと会員さんのメリットになるツールを探したり、SNS発信などのDX対応を検討したり、忙しそうでした。



「岩谷堂羊羹 ひとくち」と「奥州ポテト」

岩手県で観る食べる遊ぶ

観る 「正法寺（Shobo-ji）」 圧巻 日本一の巨大茅葺屋根

1348年に開かれ、かつては曹洞宗の第三本山とされた名刹。現在も全国各地から修行僧が集まり、厳しい修行をしています。惣門、法堂、庫裡は国指定重要文化財。事前予約で、精進料理や座禅も体験できます。



正法寺の七不思議の一つ「文福茶釜」は、お湯が吹き出す謎の茶釜。大火事の際、なぜか群馬の茂林寺に蓋だけ飛んでいったとか…

観る 「金ケ崎町城内諏訪小路（Kanegasaki-cho Jyonai-Suwakouji）」 江戸時代の武家町に時間旅行

伊達氏が盛岡藩との藩境においた要害を中心とするエリアで、国の重要伝統的建造物群保存地区。自然も豊かで、散策にぴったり。武家屋敷を改装したカフェもあります。



金ケ崎要害歴史館で金ケ崎要害の歴史、武家屋敷や町並みの基礎知識を頭に入れたら散策にGO！ 大人200円/P有

公益社団法人

胆江法人会



岩手県奥州市水沢東町4番地
奥州商工会議所内
TEL: 0197-24-3141
http://www.tankou.jp/

活動地域	水沢税務署管内 （奥州市・胆沢郡金ケ崎町）
会員数	824社
会長	佐藤　剛 （株式会社 水沢農薬）
トリビア	後藤伯記念公民館は、「日本第1号」の公民館。当時の読売新聞社社長・正力松太郎氏が昭和16年、親交のあった後藤新平先生への報恩として旧水沢町に寄贈したもので、現在も市民に親しまれ利用されています。


佐藤会長


左から 佐々木局長、菊地専務、佐藤さん

胆江法人会の公益活動

プレジデントフォーラム社長大学


話題の方から地元の名士まで、バラエティーに富んだ講師陣の興味深いお話に、毎回引きこまれます。

地元企業の経営者層に情報交換の場を提供しようと、昭和61年にスタートした社長大学。約40人のサークルメンバーは、毎年新規に募集しています。講演会は著名人を講師に迎え、年に5回程度開催。昨年度末までの累計開催回数は実に234回を数え、現在もコロナ対策をした昼食会の後に実施しています。



胆江法人会の社会貢献取り組み

商人まつりバザーの売上を寄付

水沢駅前通りを歩行者天国にして開催する「商人まつり」に女性部会がバザーを出店。その売上金などを寄付しています。平成8年から毎年継続して行っている事業です。



胆江法人会の租税教育活動

小学生による税のポスター展

青年部会が中心となって取り組む税のポスター展は、今年度で23回目。応募された水彩画のポスターは、全作品が地元のショッピングセンターに展示されます。



遊ぶ

「歴史公園 えさし藤原の郷」

Esashi-Fujiwara Heritage Park

東北の時代劇村で1日遊ぶ

大河ドラマで使用した撮影セットを歴史公園に整備。平安装束や鎧兜の着付け、貝合わせ用のハマグリ絵付けなどが楽しめ、平安時代食まで食べられる。浴衣茶会やホタル観賞、紅葉のライトアップなど季節のイベントが盛りだくさん。





上）平等院鳳凰堂を模したといわれる無量光院をセットで再現　左）伽羅御所では若き日の源義経に出会えるかも

食べる

「奥州はっと」

Oshu Hatto

伊達藩領主が「ご法度」に？

小麦粉を練って熟成させた生地を薄くのばしてゆでた郷土料理。そう、すいとん。定番のけんちん汁風のほかカレー、そしてあずき、ごま、ずんだといったスイーツ系まで、各店が趣向を凝らした味が楽しめます。


近くに胆沢ダムの工事事務所があったことで「ダム御膳」と命名されたセット。すいとん4品に味噌焼きおにぎり、香の物付き

◆静岡市で全国女性フォーラム

「第16回法人会全国女性フォーラム静岡大会」が、令和4年4月14日に静岡市のツインメッセ静岡で開催された。大会は「ふじのくに〝地域で学び、文化でつなぐ〟～女性の力～」をキャッチフレーズに、新型コロナ感染症拡大防止策を講じて開催。約1400名の女性部会員ほか、国税庁長官、静岡県知事、静岡市長らの来賓も出席した。

第1部の記念講演では、島田市出身の俳優・別所哲也氏が、「ショートフィルムのチカラ！」と題して、25分以下の短編映画の世界とその魅力を映像とともに語った。



主催者を代表してあいさつする酒井全法連女連協会長

第2部の式典に先立ち、令和3年度の絵はがきコンクール全法連女連協会長賞受賞作品12点がスクリーンで紹介されると、子どもたちの豊かな感性と自由な表現力に歓声が上がった。

式典は静岡県連女連協・清水みさ代会長の歓迎のあいさつで始まり、全法連女連協・酒井喜代子会長と全法連・小林栄三会長が主催者を代表してあいさつ、来賓より祝辞をいただき、静岡県内の女性部会による租税教育や社会貢献活動の様子が映像で紹介された。また、全法連女連協・仁藤奈津子副会長により大会宣言が読み上げられたあと、大会旗が次回開催地の愛媛県連女連協・渡部京子会長に伝達された。

同日午前には各県連の代表者ら85名が出席し、「食品ロス」と「with コロナの女性部会活動」をテーマに情報交換会を開催。特に、女連協で新たな取り組みとすべきかを検討中の「食品ロス」の討議では、女性部会として何ができるのか、どんなことをしたいのかについて話し合われ、「食品ロスの削減はごみ処理費用の削減となり、税の有効活用につながる」など、多くの建設的な意見が聞かれた。

なお、次回の女性フォーラム愛媛大会は、令和5年4月13日に松山市のアイテムえひめ（愛媛国際貿易センター）で開催される予定である。

お土産、万歳！

コロナが収束に向かうとともに、観光地・行楽地の人出も増えてきているようで何よりです。皆さんが購入するお土産の参考となるように、もっと頑張って紹介しますね！

『みのぶまんじゅう』 有限会社甘養亭（鰍沢法人会）

こし餡の甘味と、味噌を練りこんだ皮の塩気がぴったりマッチした、身延山久遠寺のお膝元で4世紀もお菓子を作り続ける元祖の味。本店には薄く衣をつけて揚げた『揚げみのぶ』もあります。



『長野おりんごまんじゅう』 株式会社二葉堂（長野法人会）

しっとりとした生地で包まれた白餡には、信州りんごの果肉と練乳が練り込まれ、シャリっとした口当たりのあとから、りんごの風味が口いっぱいに広がります。



『黒大奴』 株式会社清水屋（島田法人会）

何この漆黒ツヤツヤ。昆布入り羊羹でコーティングしたあんこ玉。甘さ控えめ、一口サイズなので、緑茶を飲みながら気付いたら一箱完食！なんて人が続出しているらしい。



『白松がモナカ』 株式会社白松がモナカ本舗（仙台中法人会）

うんまっ！パリパリッとはじける香ばしい皮と、こってりとした餡。あぁ、モナカっておいしいんだなあって思える逸品です。大納言、大福豆、胡麻、栗の4種類の餡が楽しめます。



税論 ZEI RON

デジタルを活用しセーフティーネットを

東京財団政策研究所研究主幹　森信 茂樹
Shigeki Morinobu

政府は、デジタル・ガバメントに向けて、検討を進めています。コロナ禍でデジタル基盤の脆弱性があらわになり、これまでの実行計画が見直され、２０２１年９月にはデジタル社会の司令塔として、総合調整機能を有するデジタル庁が設立されました。ワンスオンリー（一度、国・自治体に提出した情報は再提出不要）・ワンストップ（一か所でサービス実現）というスローガンの下、国と自治体が協力して、デジタル活用の新たな行政サービスの取り組みを始めています。

デジタル・ガバメントの基礎をなすインフラは、マイナンバー制度です。ＩＣチップを搭載し、電子的な本人確認が行えるマイナンバー・カードを活用して、「民間」「国民（一人ひとり）」「政府」の三者がつながり、多様なサービスが可能になります。マイナンバー・カードは、デジタル・ガバメント構築のためには欠かせないものと言えましょう。

一方マイナンバー・カードの普及は、政府が想定するほど進んでいません。健康保険証としての利用や、公金受取口座の登録にポイントを付与するなどして普及を図ってはいますが、２０２２年４月現在５５００万枚、普及率43％と、依然半分以上の国民には届いていない状況です。

その最大の理由は、カードを取得してもメリットが少ないということです。現在可能なことは、顔写真付き身分証明書としての活用、コンビニでの各種証明書の取得、ｅ-Ｔａｘ申請などですが、今後は、運転免許証、介護保険証、母子手帳、在留カードとの紐づけや、カード機能のスマートフォンへの搭載などが予定されています。

筆者が考えるカード普及の切り札は、既存行政サービスをデジタル化するだけではなく、マイナンバー制度があってよかったと実感できる、新たな国民利便の制度を追求していくことではないかと思っています。それは、国民の所得情報（税務情報）と社会保障などのセーフティーネットを連携させ、タイムリーに、かつ申請なしのプッシュ型で、給付金や補助金の支給が行えるシステム・制度を構築することです。

所得情報と社会保障・セーフティーネットの連携を進める上でカギを握るのは、マイナポータルです。マイナポータルは、12桁の番号そのものを使うことなく、本人が同意すれば、民間との情報連携が可能になります。例えば、サラリーマンの場合は会社から、フリーランスの場合は発注主から、フードデリバリーサービスの配達員のような仲介型プラットフォーム経由で働く場合にはプラットフォーマーから、マイナポータル経由で本人の収入情報を得ることが可能になり、それをｅ-Ｔａｘに情報連携させれば税務申告も容易になります。すでに今年から、ふるさと納税の控除に必要な情報を、さとふる等のプラットフォーマーからマイナポータル経由でｅ-Ｔａｘにつなげることが可能になっています。

このようなシステムが出来上がれば、例えばコロナ対策としての困窮世帯への給付金、低所得世帯への各種補助などについて、国で「困窮者」「低所得世帯」を判断して、あらかじめ登録された口座に申請なしで給付するプッシュ型も可能になります。

依然、マイナンバー制度にはプライバシーなど国民の懸念があります。マイナポータルに所得情報や預貯金口座を連携させると国に見られてしまう、カードを落とすと芋づる式に情報が漏れてしまうなどの懸念です。しかし、マイナポータルは個人の利便性向上のために設定されたもので、国が勝手に個人の情報を見ることはできません。また、情報連携をするための「ハブ」（そこを経由して情報を集める機能）なので、そこに個人情報が溜まっているわけでもありません。

政府は誤解を丁寧に説明していくとともに、マイナンバー制度活用のメリットを増やしていくことが、デジタル・ガバメント構築への道だと思います。

産経新聞客員論説委員 河合 雅司

政府が「勤労者皆保険」創設へ 雇用契約ない人の企業負担に課題

政府の「全世代型社会保障構築会議」が、雇用形態を問わず加入できる「勤労者皆保険」の創設を打ち出した。自営業者や、フリーランス、単発の仕事を請け負うギグワーカーの年金受給額の底上げを図ろうとするものだ。だが、雇用契約がない人の保険料の企業負担分をどう徴収するかは難題で、具体案に向け議論は難航しそうだ。

日本は、公的な年金や健康保険が全国民をカバーする国民皆保険制度が確立している。だが、就業形態によって加入できる制度が分かれており、制度ごとに負担額や給付内容に大きな差がある。

例えば、自営業者らが加入する国民年金は、収入に関わらず保険料は定額だ。一方、受給額は満額でも月額約6万5000円で、「人生100年時代」に対応できていない。

これに対し、会社員などの厚生年金は、保険料の半分を雇用する企業が負担（事業主負担）するため、受給額は国民年金を大きく上回る。

政府が制度の抜本見直しに乗り出すことにしたのは、少子高齢化の進行や経済低迷の長期化で、年金財政が政府の想定より悪化しているためだ。このまま推移すれば国民年金の給付額は大きく目減りし、老後の生活資金としての機能を果たせなくなりかねない。

厚生年金の対象範囲拡大は布石

政府はこれまで厚生年金などの適用要件の範囲を徐々に拡大することで、「勤労者皆保険」に向けた布石を着実に打ってきた。

かつては週30時間未満の労働者は厚生年金の対象外だったが、2016年に従業員数500人超の企業で、週20時間以上の勤務を1年以上継続し、月給8万8000円以上の人は適用することにした。

さらに今年10月からは、従業員数100人超の企業については勤務期間の要件をフルタイム労働者と同じく2か月超に改める。2024年10月には、対象企業を従業員50人超へと拡大する。

「勤労者皆保険」として社会保険制度を一本化することによって、従来の仕組みでは低年金となりそうな人の給付水準を底上げするとともに、未加入者の拡大を防ごうという狙いがある。

政府が急ぐ背景には、働き方が多様化して、終身雇用が崩壊し始めていることがある。企業と雇用関係を結ばないフリーランスやギグワーカーといった、現行の社会保険では拾い上げられない人たちが増えているのだ。70歳までの雇用が企業の「努力義務」として法制化されたこともあり、雇用関係を結ばない働き方はさらに拡大しそうである。

だが、「勤労者皆保険」の実現は簡単ではない。具体的な制度設計における最大の難題は、自営業者や雇用関係のない働き方をする人の保険料のうち、事業主負担にあたる部分を誰が支払うかだ。自営業者などの保険料額を現行の2倍に引き上げたら、負担できない人が出てくる。

厚生労働省内において、これまで公的保険の一本化の必要性を指摘する声がなかったわけではないが、このハードルを乗り越えられず立ち消えとなった経緯もある。

業務委託に「使用者責任」判断

ギグワーカーなどについては、業務委託した企業が負担すべきとの意見もあるが、理解を得るのは大変だ。多くの企業は事業主負担を人件費と変わらないと認識しているためだ。そのコストを削減するために業務委託を行っている企業もある。

ただ、「社会の常識」が変化する可能性がある。業務委託を行った会社の使用者としての責任を認める判決や和解が相次いでいるからだ。裁判や審問では具体的な就労実態が問われており、雇用関係を結ばず働く人々を「事実上の労働者」として保護する動きが強まっている。

こうした新たな潮流を受けて、業務委託した人の事業主負担に企業側が理解を示すようになるかどうかが、「勤労者皆保険」の実現を大きく左右することになりそうである。

荻原博子の暮らし塾



暴騰する電気料金を少しでも安くする！

エネルギー価格の上昇で、電気代が暴騰と言っていいほど値上がりしています。

東京電力エナジーパートナーの平均モデル家庭の21年6月の電気代は6913円でしたが、今年6月は8565円、1年でなんと約24%の値上がりで、いまだかつてない上げ幅です。ただ、既存の大手電力会社だからまだ価格がこれくらいの値上がりで抑えられています。大手電力会社は、エネルギー価格の安い時に産油国などと長期の購入契約をしているからです。

問題なのは、電力の自由化で2016年からスタートした新電力会社。卸市場から電気を買って販売しているため、高騰のあおりをもろに受け、倒産や営業停止が相次いでおり、中には燃料調整費の上限を6月から撤廃するというところも出てきています。燃料費調整とは、燃料価格の変動を自動的に電気料金に反映させる制度ですが、いきなり電気代が高騰すると影響が大きいので、燃料費の3か月平均が基準燃料価格の1.5倍は超えないなどの上限が設定されています。けれど、電気の卸値が1年前に比べて約5倍以上になってしまったため、この上限を撤廃せざるを得なくなったのです。

こうした中で、長引くウクライナ情勢と電力需要期の夏を前に、今後もますます電気代は値上がりしていきそうです。これは各ご家庭にとって由々しき事態。この電気代の高騰に、どう対処すればいいのでしょうか。

★「一括受電」は、マンションに効果あり

マンションで「一括受電」を導入していないなら、導入の検討を提案してみましょう。「一括受電」とは、個人ではなくマンション全体で電気の契約をするもので、そのぶん電気代が安くなります。目安としては、家庭の電気代だけなら1割前後、家庭の電気はそのままで共有部分の電気代を安くするなら、その部分だけ2〜4割は安くなります。理事会などの承認があれば導入でき、導入時に費用はかかりません。電気料金は管理組合が一括しますが、各戸の支払い方法は今までのままです。

★アンペアを下げれば、電気代も下がる

個人で節約するなら、アンペア（A）の見直しが有効。一般のご家庭では60Aまで使えますが、アンペアが高いほど使える電気量が増え基本料金も上がります。

たとえば、東京電力エナジーパートナーで60Aの基本料金は税込で月1716円。これを40Aに変えると月1144円で、572円安くなります。アンペアを下げると基本料金が安くなるだけでなく、今までのように容量を気にせずに使うことができなくなります。60Aではエアコンと掃除機と電子レンジとホットプレートを一緒に使ってもブレーカーは上がりませんでしたが、40Aだと一緒には使えない。ですからエアコンの使用台数を減らしたり、掃除を短時間に済ませるなどの工夫を家族みんなでするようになり、基本料金だけでなく使用量そのものも減って電気代の節約になるのです。

資源エネルギー庁によれば、ご家庭で電気の使い道の1／3を占めるのが、冷蔵庫やテレビ、照明などの家電製品。特に冷蔵庫は24時間稼働しているので、消費電力に占める割合は14%とかなりの比率です。

最近は省エネに優れたものも出てきているので、10年以上経つ古い冷蔵庫は買い替えも考えましょう。電気の消費量が2倍くらい違います。無駄な開閉で中の冷気を逃さない、長時間開けっぱなしにしない、近頃は夏でも室内クーラーが効いているケースも多いので、設定温度は強でなく中ぐらいにしておく、また熱がこもらないよう壁から10cmくらい離して置く、これだけでも年間3000円くらいは電気代が安くなります。

そして、冷蔵室は冷気が回りやすいように食品を詰めすぎないようにし、逆に、冷凍庫はすでに凍っているものなで、ぎっしり詰めても大丈夫で節電になります。ただし、何が入っているかわかりにくくなりやすいので、100円ショップで売っている間仕切りなどを使って、消費期限が近いものから手前に並べるなど、工夫が必要なことも覚えておきましょう。

老舗の肖像

file: 035

小田部鋳造株式会社

茨城・下館法人会

創業 建暦三年 | Since 1213

KOTABE Chuzo Co., Ltd.









1 型に合金を流し込む「鋳込み」は1200度にも及ぶ危険な作業。麦わら帽子と法被という伝統スタイルで作業を行う37代目 2 平成29年に製造した2尺8寸の梵鐘。中央部分には現当主の代から描き始めた羽衣を纏った天女の姿絵。上部には「乳」と呼ばれる108個の突起が付いている。小田部鋳造だけに許されている菊花紋章も見える 3 完成した梵鐘は住職や大勢の檀家が見守る中吊り上げられ、最初の一撞きが行われる（昭和28年） 4 明治期に建造された薬医門（左奥）や主屋（江戸期）、土蔵は国の登録有形文化財

800年の伝統と技術が紡ぐもの

御鋳物師　小田部 庄右衛門

小田部鋳造が創業したのは建暦3年（1213）。鋳物発祥の河内国で天皇の勅許を得た「勅許御鋳物師」だった小田部庄右衛門が、良質の砂と粘土を筑波山麓に見つけ、真壁町（現桜川市）に居を定めたことに始まる。関東に残る唯一の梵鐘・半鐘・天水鉢製造元で、国内全7か所の鋳造元のうち、唯一菊の紋章を入れることが許されている鋳造所でもある。

幕末期には黒船撃退の大砲の鋳造も手掛けた。時代に合わせ、神鏡や鍋、釜、薬研（やげん）などを作り、戦時中の金属強制供出では、鋳造した梵鐘が数多く微発融解された。

梵鐘の製造期間は短くて4か月。大きいものだと半年以上で、1年に数個しか作ることができない。砂と粘土の混合物で作った型に銅と錫を配合した合金を流し込む。十数年をかけて「緑青」という特有の錆が付くが、それぞれの土地で時間の経過とともに独特の色に変わり風合いを増す。その自然の美しさを生かすため表面には着色も加工も施さない。この「鋳肌仕上げ」を行うのは、全国で小田部鋳造だけ。だからこそ型作りには全神経を注ぐという。さらにこだわっているのが鐘の音色だ。音の響きや余韻の長さは、梵鐘の大きさや厚み、銅と錫の配合比によって変わる。住職が思い描く理想の音を具現化するため、製造には一切の妥協を許さない。

37代目となる当主は幼い頃から父の仕事を見て育った。高校2年生のときその父が他界。国立高岡短期大学（現国立富山大学）で金属工芸学を学び、盛岡の南部鉄器工房での修行を経て25歳で家業を継いだ。当主となって26年目を迎え、最近では天女の模様を描いている。涼しげな音色が心地いい梵鐘型の風鈴も人気だ。

「暖簾は守れ」「鋳物は魔物」という父の言葉の重みと、受け継いだ技術を後世に残す責任を感じながら、今日も音の極致に挑み続ける。

Company Profile

小田部鋳造株式会社　本社所在地 ■ 茨城県桜川市真壁町田45　0296-55-0066
業種 ■ 梵鐘・半鐘・天水鉢・風鈴の鋳造　従業員数 ■ 4名　https://kotabe.sakuragawa.jp/

Portrait of the LONG ESTABLISHED COMPANY

file: 036

有限会社 長田茶店

鳥取・米子法人会

創業 享和元年 | Since1801

NAGATACHAMISE Co., Ltd.

守り抜くための、変化

代表取締役　長田 吉太郎

山陰の商都・米子市で江戸時代の面影を色濃く残す岩倉町。その町並みができたのは関ケ原の戦いの後とされるが、長田家の歴史はその数十年前に遡る。「長門屋」の屋号で旅籠や質屋、酒造などを営んでいた長門屋秀次郎が、享和元年(1801)にお茶の販売を始めたのが長田茶店のスタートだ。大正期までは茶室「松風庵」や貸し蔵、薬屋などにも参入、手広く商売を行っていた。

昭和8年、経営危機が訪れた。当主が連帯保証人をしていた会社が倒産し、多額の債務を負ってしまったのだ。不動産や代々受け継がれた美術品を手放し、お茶以外の商売から撤退するという苦渋の決断を強いられる。だが、それが逆に奏功し、その後は順調に業績を伸ばした。

そんな長田茶店が全国に名を馳せたのが、お茶の有機栽培だ。昭和53年、6代目当主が健康と食の安心安全に先見性を見出し名峰・大山の麓で始めた有機栽培。その渋みと甘みを兼ね備えた風味豊かな茶葉「大山みどり」は商品化されるとたちまち人気となった。缶やペットボトルの普及で茶葉の消費が縮小していく中、6代目は日本有機栽培茶協会をつくり、有機栽培の必要性を静岡や鹿児島ほか全国に広め、お茶業界を活性化させたのだ。

現在、当主は平成20年に代替わりした7代目。お茶で和文化を伝承することを使命に様々なチャレンジを続けている。アンテナショップの東京展開、お茶を使ったロールケーキや大福、もなかなどのスイーツ、そばやうどんなどの商品化。昨秋にはテイクアウト専門の和カフェをオープン。地域活性にも尽力している。

過当競争が激化する中、微生物を取り入れた「ネッカ堆肥」を用いた有機農法を実直に続けているのは同社が掲げる「生命への思いやり」という理念に根差したもの。時代に抗うことなく和文化の伝承と新しい価値創出に邁進する7代目の挑戦は、日本のお茶文化をもっと面白いものにしてくれるはずだ。











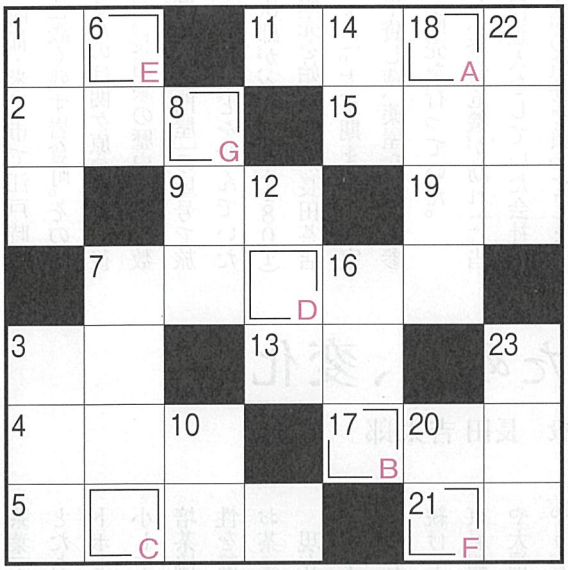
1 「大山みどりペットボトル」星取県バージョン。ロールケーキや茶箱もなかには若葉抹茶「大山の白」を使用している 2 3 大山の自然に囲まれた茶畑で摘み取られた茶葉は新鮮なまま畑横の製造工場ですぐに処理される 4 29歳で当主となった長田吉太郎氏 5 岩倉町の本店。10g単位で購入できる抹茶の量り売りや全国の有機栽培茶シリーズが人気

Company Profile

有限会社長田茶店　本社所在地■鳥取県米子市岩倉町30　0859-34-2023
業種■茶、菓子類等の製造・販売　従業員数■19名　http://www.nagatachamise.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、答えがでてきます。
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

1 漢字で「香魚」とも書く、香り高い川魚
2 クリックやドラッグをするときに使う
3 ＿＿の明星は日没後に見られる金星
4 警察官が指名＿＿犯を逮捕した
5 一石二鳥と＿＿両得は似た意味
7 散らばったものを集める。廃品＿＿
9 当たりが引けたらラッキー
11 手や足の先の伸びたものを短くする道具
13 リーディングは＿＿かた、ライティングは書きかた
15 かかわりがあること。政策の決定に＿＿する
17 祭りのときに立ち並んだりする
19 引き戸の滑りをよくするためにぬる
21 大人気の店の前に長蛇の＿＿ができたりする

タテのカギ

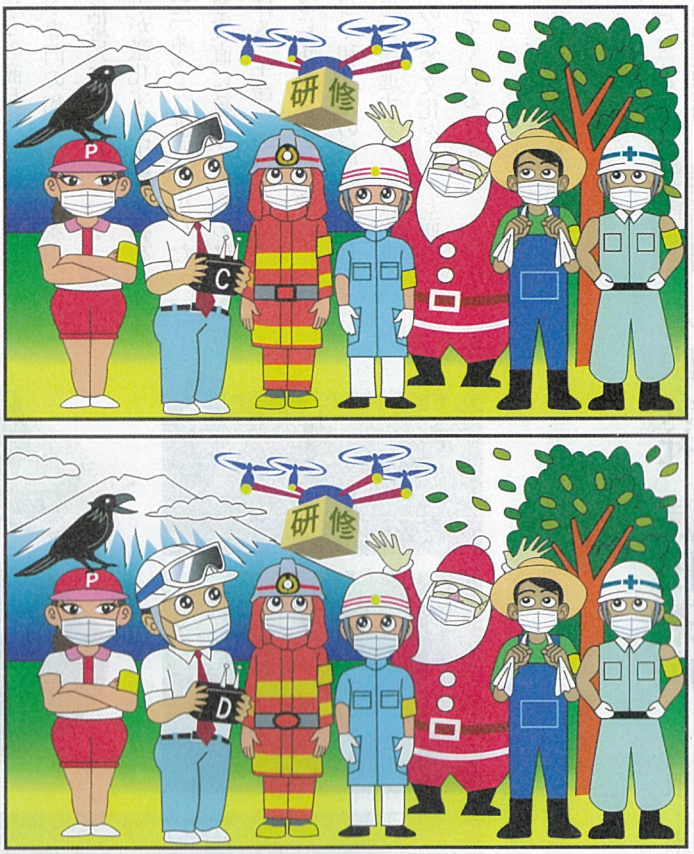
1 鹿児島県の＿＿大島は、徳之島などとともに世界自然遺産に登録されている
3 今後のスケジュールを＿＿表に書き込んだ
6 義を見てせざるは＿＿なきなり
7 政府＿＿援助（ODA）は、＿＿途上国に贈与や技術協力などをすることです
8 縁日で金魚＿＿を楽しんだ
10 復路が帰りなら、往路は
12 電子＿＿を使って、言葉の意味を調べた
14 電子機器について詳しくないことを「＿＿に弱い」とも言う
16 やぶさめで騎手が使う
18 仕事をすること。＿＿学生は納税の際、一定の金額の所得控除を受けられる
20 焼き鳥は塩と＿＿、どっちを頼もうかな
22 資源の再＿＿に取り組む
23 首都はベルリン

ほうじん 夏号 2022 No.717

1 **エール**
2 **私の経営哲学**
株式会社 ジャクエツ
代表取締役社長 徳本 達郎
「well-being」社員と会社の幸せ
5 **全法連ひろば**
6 **特集**
「人が育つ」会社はやっている！
人材育成7つのポイント
10 リレーニュース
12 **けんたの全国法人会めぐり**
14 **全法連ひろば**
15 税論
16 情報分析の目
17 暮らし塾
18 **老舗の肖像**
小田部鋳造株式会社
有限会社 長田茶店
20 ▶クロスワードパズル
▶間違いさがし

▶ 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

間違いさがし



2枚の絵には、間違いが7か所あります。頭のコリがとれるかな？ 答えはこのページの下にあります。

【編集後記】

青年部会が取り組む「財政健全化のための健康経営プロジェクト」の一環として、「法人会青年部会全国対抗ウォーキング・ラリー」が開催される。

それに触発されたからではない。おなかの肉が気になりだしたので、私も「早起きできた日限定」でウォーキングを始めてみた。自宅周辺を5キロほど1時間かけて歩くと、うっすらと汗ばむ。休日には、その倍ほど歩くので汗が流れ落ちる。

ルートを変えれば新しい発見があって楽しいし、大きく腕を振って歩くと五十肩にも効きそうだ。もちろん、ダイエット効果にも期待している。

何事も長く続けるには無理は禁物。帽子着用、水分補給で熱中症対策をして、ご近所を歩いてみませんか。（澤田彰二）

間違いさがし答え ①左上の雲の形 ②カラスのくちばし ③コントローラー「C」→「D」 ④消防士のベルト ⑤⑥サンタクロースの帽子とひげ ⑦木の枝 ／ クロスワードパズル答え キャッシュレス（キャッシュレス）

法人会の皆さまとともに50周年! 法人会の福利厚生制度「ビジネスガード」

自然災害に対する備えは万全ですか?

✔周期的に発生する地震!

・南海トラフ地震30年以内発生確率70～80%
・首都直下地震30年以内発生確率70%程度

出典：国土交通省(https://www.mlit.go.jp/hakusyo/mlit/r01/hakusho/r02/html/n1222000.html)

✔増加する豪雨!

全国(アメダス)の1時間降水量80mm以上の年間発生回数1.7倍

出典：気象庁HP全国の1時間降水量80mm以上の年間発生回数の経年変化(1976～2021年)
(https://www.data.jma.go.jp/cpdinfo/extreme/extreme_p.html)



夏号ビデオライブラリー

1 被災企業インタビュー
～被災を乗り越え、成長する会員企業～

2 MORINOプロジェクト
～法人会とAIG損保の自然災害に対する取り組み～

弊社よりお電話でご案内させていただく場合があります。ご興味がある際は、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 FAX 03-6689-2029

AIG 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

法人会の福利厚生制度 50th

(22-014004) 22-07

ほうじん　夏号（第七十三巻夏号）

ⓒ禁無断転載

令和四年七月一日発行（季刊　一、四、七、十一月の一日発行）
第七十三巻　夏号（通巻第七一七号）

さあ、保険の新次元へ。
T&D保険グループ
120th ANNIVERSARY 大同生命

大同生命は、
1902年（明治35年）7月に創業し、
2022年に創業120周年を迎えました。
これもひとえに、
みなさま方のご支援の賜物であり、
心より感謝申しあげます。

法人会 福利厚生制度 50th ANNIVERSARY

会社みんなでKENCO+（けんこうプラス）
～心身ともに健康をサポート、活力ある会社へ～

「会社みんなでKENCO+」は、予防 そなえ を
兼ねそなえた“新しい保険”です。

「健康経営に取り組んで会社全体を活性化したい」「従業員の保障を幅広く確保したい」といった、全国の企業経営者の声をもとに生まれた商品です！

DAIDO

健康経営の実践ツールと一体化
楽しく健康増進を推進

有事の際は手厚い保障
死亡・障がい状態・重大疾病等をまとめて保障

会社みんなで加入
簡単なお手続き、専用の引受基準

引受保険会社
DAIDO 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
東京本社／東京都中央区日本橋2-7-1
0120-789-501（通話料無料）

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