

經濟月報

Economic Monthly Report 2024 通卷830号 発行日/令和6年10月10日

10 | 2024

vol.135

発行:十六総合研究所



十六総合研究所

16FG

まるで空に浮かぶ要塞のよう。天然の岩山を抱き込む独特の世界観。

国指定史跡 苗木城跡と恵那山（岐阜県中津川市）



photo: アフロ

ジブリ映画を彷彿とさせる風貌。国指定史跡の山城、苗木城跡（岐阜県中津川市）の石垣は六つの技法による積み方、自然の巨石が生かされている。かつては岩に開けた穴に柱を立て、斜面にせり出すように居館が並んでいたという。天守跡の展望台に立てば、その大パノラマに胸がすく。悠々たる姿を見せる日本百名山の恵那山。そして、眼下には木曾川、市街地を見渡せる。

とき
の
色
マイ
ア
ン
グ
ル



落ちの石畳
photo: ピクスタ

秋の東濃をこころゆくまで味わう！

歴史、文学、芝居好き。そして美味しいもの好きの「好き」をグッと引き寄せる東濃の秋。澄んだ青空や美しい紅葉に誘われてぶらりと訪ねて、歩いて見て食べて、思い思いに満喫を！



藤村記念館（馬籠宿）
文豪島崎藤村の生家跡に建つ記念館。作品原稿、遺愛品など約6千点を所蔵



かしも明治座（芝居小屋）
明治27年に柿落とし上演が行われた今に残る貴重な芝居小屋



栗きんとん
中津川が発祥の地とされる栗きんとん。食べ比べも、楽しい旅の思い出に！

詳しくはホームページをご覧ください。

- 岐阜の旅ガイド <https://www.kankou-gifu.jp/>
- 中津川観光協会 公式WEBサイト <https://nakatsugawa.town>
- かしも明治座 公式サイト <https://meijiza.jp>

photo: ピクスタ

CONTENTS



p13-p19 「人への投資」を健康経営®から考える

※写真はイメージです。



p2 職場のウェルビーイングの向上
※イラストはイメージです。



p7 運動習慣等に関する意識調査
※イラストはイメージです。



p20
バンコク中心部のルンピニー公園前から撮影した「ONE BANGKOK」。完成間近な巨大ビル群が眩しい。(タイ)



p20
11月に開催されるタイの灯籠祭り「ロイクラトン」は、世界中から多くの観光客が訪れる。(タイ)



p23 簡単に取り入れやすい運動
※イラストはイメージです。

Special Contribution 【特別寄稿】
貧困家庭の教育の質を高めるヒントを
職場に応用する

岐阜大学客員教授(元岐阜市教育委員会教育長) 早川 三根夫 ^{みねお}

2

Research
運動習慣等に関する意識調査 7

Special Contribution 【特別寄稿】
「人への投資」を健康経営®から考える
MARKコンサルタンツグループ 代表 岡本 雄三 13

海外情報 | 海外拠点レポート/タイ
2025年、観光業の完全復活へ
外国人観光客 3,900万人(2019年規模)目標 20

GIFU UNIVERSITY HOSPITAL 岐阜大学医学部附属病院 Report 85
運動機能の低下に備えて今できること 22

人事労務の“ツボ” | Vol.28
キャリア面談のすすめ
~人手不足の中で企業が生き残るために~ 24

経済動向 | ぎふ・あいち 26

貧困家庭の教育の質を高めるヒントを 職場に応用する

岐阜大学客員教授(元岐阜市教育委員会教育長) **早川 三根夫**



1 はじめに

厚生労働省の2022年版国民生活基礎調査によれば、我が国の「子どもの貧困率」は11.5% (9人に1人)です。これは経済協力開発機構(OECD)加盟国の平均をやや下回り、改善されつつあるものの、ひとり親家庭に限ると「子どもの貧困率」は44.5%(2人に1人)となり、とても深刻な状況にあると言えます。そうしたなか、公益財団法人十六地域振興財団では、学びの機会が閉ざされることのないよう、岐阜県・愛知県にゆかりのある地元出身の大学生を対象に奨学金制度を設け、毎年多大な支援を実施している

ことに敬意を表します。

私は、貧困家庭の教育の質を高めることが大切と考えています。今回はそのための方法についてお話ししますが、それは職場のウェルビーイングの向上にも応用できます。ウェルビーイング(Well-being)とは、身体や精神が健康であることに加え、社会的・経済的にも満たされた状態にあるという概念です。企業経営者や管理者の皆さまにおかれましては、教育の話職場の話に置き換えてお読みください。

2 なぜ貧困が問題なのか

経済格差と学びとの間に強い関連があることを示したデータは多くあります。教育は自己実現を促すものであるにもかかわらず、親の経済力の差によって学びや体験の機会が得られないことは、子どもの将来の可能性を閉ざすこととなります。このため、就学援助制度や奨学金制度の充実、子ども食堂の拡大、ベーシックインカムの是非などが論議されています。

さらに、家庭内の環境が悪化すれば虐待やネグレクト等が生じ、子どもが心身にダメージを受け、トラウマが残ります。貧困層の気分障害の発生率は一般層の3倍にのぼるという調査もあります(ブレア・レイバー報告 2012)。

こうしたデータから、貧困家庭で育つ子どもは皆、子ども時代から将来にわたって深刻な状況に置かれると思われがちですが、そうでない事例もあります。現に幼少期に貧困であったという著名人は多くいます。かくいう私も父親の記憶はありません。自らを振り返るとユーモアある叔母の存在が大きかったと思います。私も家族ができてからは、職場や世の中で起きた大笑いするような面白い話題の一つはもって帰るようにすることを「マイルール」にしました。

「我が家は貧困だから、この子の将来は暗

貧困家庭では、「進学ができない → やむなく非正規で働く → 収入が少ない → 子どもが進学できない」という悪循環が親から子へ連鎖しがちです。家庭内では、ゆとりのない生活が親の気分障害^{*1}を生み、子育ての質が低下するため、子どもには「頑張る、我慢する」といった自己調整力が身に付きにくく、「あきらめる、すぐかとなる」といった傾向が見られるようになります。

※1: 気分が過度に落ち込んだり高揚したりする状態が一定期間続き、日常生活に支障が出る病気で、「うつ病」や、躁状態とうつ状態が繰り返し現れる「双極性障害」に分類されます。

い」などと悲観する必要はありません。経済的な豊かさに関係なく、教育の質を高める方法があ

るからです。それは職場のウェルビーイング向上のヒントでもあります。

3 よい子育てをする家庭の共通点

ベネッセ教育総合研究所の調査(2015)によれば、「高収入であっても子を励まさない家庭」と「低収入であっても子を励ます家庭」では、後者の子どもの方がやる気を持って勉強に取り組む傾向があることがわかりました【図1】。このことは「親の経済力」より「親の子への接し方」の方が影響が大きく、「励まし」が大事であることを示しています。

「励まし」など、いずれもお金がかからないことばかりであり、日頃の親の働きかけが親の収入の多寡よりも子育ての質に強い関連があると結論付けています。そうした親が日ごろ気を付けていることとしては「良いところをほめ、自信をもたせる」「努力する大切さを教える」など、子を励ましている点が挙げられます。

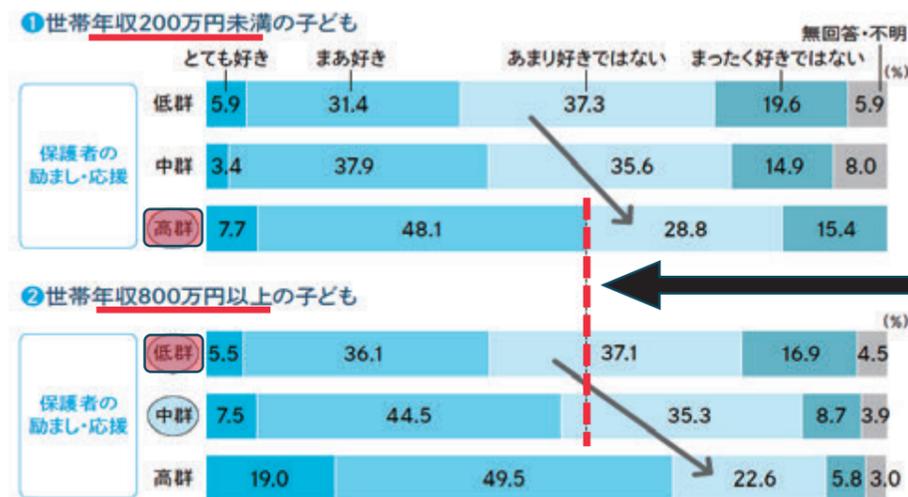
また、文部科学省とお茶の水女子大学の共同調査では、「良い成績を上げている家庭の子育ての共通点」が明らかになりました【図2】。具体的には、「ニュースを見る」「前の日に予定を合

テストでいい点を取るといような数字で評価しやすい「認知能力」も大切ですが、「頑張る、我慢する、興味をもつ、仲よくする」などの数字で表せない「非認知能力」を幼児期から育てることがより重要であり、その後の子どもの幸せにつ

【図1】

保護者の励ましと子どもの勉強意識との関連

図2 保護者のかかり別に見る子どもの勉強の好き嫌い (小学4年生~中学3年生/世帯年収別)



貧しくても励ましがある子の方が、豊かでも励ましが少ない子より、「勉強が好き」と回答した割合が多い

注1) 勉強の好き嫌いは、「あなたは(勉強)がどれくらい好きですか」と尋ねている(図3も同様)。「好き(とても+まあ)」の比率は、世帯年収200万円未満の子ども全体では43.5%、世帯年収800万円以上の子ども全体では56.2%。
注2) 保護者の励まし・応援は、お父さんやお母さんが「いいことをしたときにほめてくれる」「失敗したときにはげましてくれる」「やりたいことを応援してくれる」かどうかを、それぞれ4段階(とてもあてはまる~まったくあてはまらない)で子どもに回答してもらったものを合計し、高群・中群・低群に3等分したものを、いずれかに無回答・不明の人は除いている。
注3) 世帯年収が200万円以上~800万円未満の人、「答えたくない」、無回答・不明の人は除いている。

出所: ベネッセ教育総合研究所 筆者加筆

なると報告されています(J.ハックマン 2000年ノーベル経済学賞受賞者)。**【図2】**の行動は、いずれも非認知能力を育てる「親の働きかけ」の例です。

これらの調査は、親の接し方次第で子どものあり様は向上するということを示唆しています。貧困が子育てに影響を与えるという問題の本質は、貧困そのものの問題というよりは、貧困から

生じる親の機嫌・態度の問題と行うことができます。経済状況にかかわらず、親の接し方次第で子どものあり様は向上しますから、**【図2】**のような行動・姿勢を心掛けましょう。

さらに、ハックマンの報告は、励ましは必ずしも親によるものでなくても構わない、親以外の方が効果のある場合もあるとしています。

【図2】 非認知能力を高める親の働きかけ

ニュースを見る	良いところをほめ、自信をもたせる
前の日に予定を合わせる	努力する大切さを伝える
美術館、博物館に行く	最後までやりぬく大切さを教える
一緒にケーキを作る	自分の考えをしっかりと伝えるように促す
授業参観に出席する	貢献し、人の役に立つ人間になるよう願う
本の読み聞かせをする	ボランティアに参加するように促す

出所：お茶の水女子大学 保護者に対する調査の結果と学力等との関係の専門的な分析に関する調査研究
2018年3月30日 をもとに筆者作成

4 親と同等の教育力が地域にはある

非認知能力を育てるにあたり、地域の教育力は力を発揮します。岐阜市では2017年に岐阜大学教育学部の吉澤寛之准教授(現教授)のグループと共同で、7千人を対象に地域の教育力の調査を実施しました。その結果、

- ① 学校と連携しようとする保護者の姿勢は、子どもの学力に関係する
- ② 学校と連携していることが地域への愛着を深め、子どもの学業の成果や社会性を高める
- ③ 学校と連携しようとする保護者の姿勢は、小学生よりも中学生により影響力があるということがわかりました。

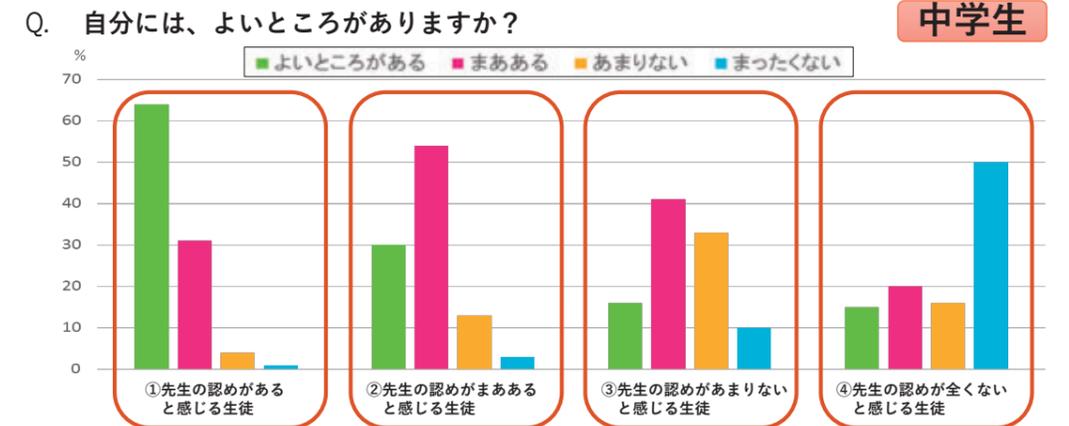
地域の大人が学校と連携して子どもたちを守ろうとする意識を「集合的有能感」といいます。地域の大人一人ひとりの小さな行動が合わさって大きな力になるというものです。集合的有能感は、総合力として親と同等の教育力を発揮する可能性があります。自分の思春期を振り返ってみると、親の言うことは聞かず反抗していても、親戚や近所の人言うことは素直に聞いたものです。そのような関係を意図的に教育力と位置付ければ、効果が大きい期待できます。岐阜市が全国に先駆けてコミュニティスクールを導入した理由はまさにそこにあります。

5 集合的有能感をつくりだす挨拶

このような地域の教育力を、Social Capital(社会関係資本)といい、人と人を結びつける力になります。「挨拶の頻度、知り合いの数等」と「犯罪率、高校中退率等」との関連性を測定したロバート・パットナムの研究(孤独なボウリング2000)によると、Social Capitalの充実度と子どもの教育成果は完全な正の関係を示しています。

ですから、近所の子どもに出会ったら、恥ずかしがらずに挨拶の声をかけてください。コミュニケーションをとるためには、長い話をすることよりも、声をかける回数が重要です。短い挨拶でも、あなたのことを「大切に」「無視しない」「差別しない」「助けることができる」という気持ちで、そして「思いやりがある」「心が安定している」態度で接することが、子どもを励ますことにな

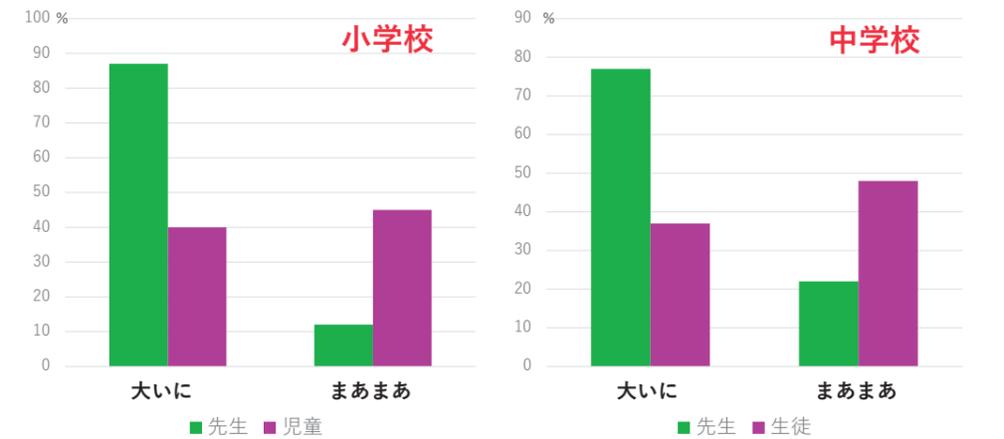
【図3】 先生の認めが中学生の自尊感情に大きく影響



出所：岐阜市教育委員会 教育公表会資料(2018年)をもとに筆者作成

【図4】 先生の承認自覚 VS 子どもの受け止め のギャップ

- Q. 【先生】子どもを、どの程度励ましていますか。
- Q. 【児童・生徒】先生から、どの程度声をかけられますか。



出所：岐阜市教育委員会 教育公表会資料(2018年)をもとに筆者作成

ります。

顔見知りになったら、挨拶+評価です。「さすが」「元気だね」「好感度高いね」など一言加えます。生成AIで「子どもを励ます言葉かけの具体例」と検索すれば、素敵な言葉が多く出てきます。日頃からの挨拶を通した励ましの回数は「ほめ貯金」となり、子どもたちの自尊感情を高めます。実際に学齢にかかわらず、大人(先生)から声をかけてもらっている子どもほど自尊感情が高いという調査結果(岐阜市教育委員会 2018)があります【図3】。

しかし、ここで問題があります。先生が「自分は子どもを大いに励ましている」と思っているほどは、子どもは「先生に声をかけられている」とは感じていないという事実です【図4】。

6 職場のウェルビーイングへの応用

近年、職場におけるウェルビーイングの重要性が注目を浴びていますが、Social Capitalの活用は従業員の満足度を上げ、組織のパフォーマンスを向上させるのに非常に有効です。かつては「業績が上がれば社員は幸せになる」という考え方が重視されていましたが、今は「社員が幸せになれば業績が上がる」という、ウェルビーイングを強く意識した企業経営が必要な時代です。

例えば、Googleの2012年の社内調査では、高い業績を上げているチームの共通点として、「ほめられる機会が多い」「意見交換が活発」「多様なアイデアが生み出される」「失敗を恐

結論は明確です。「もっと、励ましや認めめ声をかける回数を増やしましょう」。非認知能力を育てるためには、多様な大人が関わる地域の教育力(ほめ貯金)が適しています。非認知能力が育てば、認知能力(テストの点数など)もこれと並行して向上することが期待できます。地域において、子どもを中心として互いに関心を持ちあうという緩やかな関係づくりが大きな教育力となります。これは災害時にも力を発揮します。

地域の絆は弱くなったとはいえ、Social Capitalの観点からこれを再評価し、まずは自分から進んで少しでも踏み出してみましょう。皆が踏み出せばそれは集合的有能感となり、貧困家庭にも励ましが届くことになるでしょう。一人の千歩より、千人の一步に価値があります。

れず挑戦できる」などが挙げられ、ウェルビーイング(特に心理的安全性)の重要性が強調されました。

互いの良さを認め合う短い挨拶や励ましの繰り返しといった、集合的有能感による「ほめ貯金」が自尊感情(非認知能力)を高め、コミュニケーションをスムーズにし、相談しやすい風通しの良い職場を作ります。それは業績(認知能力)の向上につながるという、意外に効果の大きな取り組みとして注目されており、貧困家庭の子どもを救うヒントとも共通しているのです。

早川 三根夫 みねお 1954年(昭和29年)生まれ
 【現職】岐阜大学客員教授、独立行政法人教職員支援機構評議員、クラーク記念国際高等学校名誉顧問、中部事務機株式会社エグゼクティブアドバイザー など
 【略歴】■ 横浜国立大学卒
 ■ 岐阜県内小中学校教諭を経て、岐阜県教育委員会指導主事、管理主事、羽島市立羽島中学校校長、羽島市教育委員会学校教育課長、岐阜県教育委員会 教職員課教育主管、義務教育総括監を歴任し、2012年~2021年まで岐阜市教育委員会教育長
 ■ その間、第7期中央教育審議会委員、同教育制度分科会委員、初等中等教育分科会委員、消費者教育推進委員会委員、大学設置・学校法人審議会専門委員のほか、中核市教育長会会長、全国都市教育長会代代行、岐阜県都市教育長会会長など多数

運動習慣等に関する意識調査

調査結果の概要

- 運動不足だと感じている割合は、男性が6割超、女性が7割超。また、女性の方が運動習慣のない人の割合が高い。
- 定期的に行っている運動の1位は「散歩・ウォーキング」。2位は男性が「筋力トレーニング」、女性が「ストレッチ・ヨガ・ピラティス」。
- 日頃十分な運動ができない(しない)理由の1位は「面倒だから」。2位は男性が「仕事が忙しいから」、女性が「家事・育児が忙しいから」。
- 運動できるようにするために、20代は一緒に運動したりサポートしてもらったりする「人」の存在、30代~50代は運動するための「時間」の確保がカギ。

- 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 運動習慣等に関する意識調査
 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



(注1) 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。

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・地域別	(人、%)											
	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
20歳代	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

1 調査の目的

現代社会では、運動不足が健康に与える影響が深刻な問題となっている。多くの人々は、



忙しい日常生活の中で運動の時間を確保することが難しく、運動不足は結果として生活習慣病のリスクを高める要因の一つとなっている。本調査レポートでは、運動習慣や運動機会について、岐阜県、愛知県、全国の3地域を対象として調査・分析を行った。



2 運動不足だと感じているか

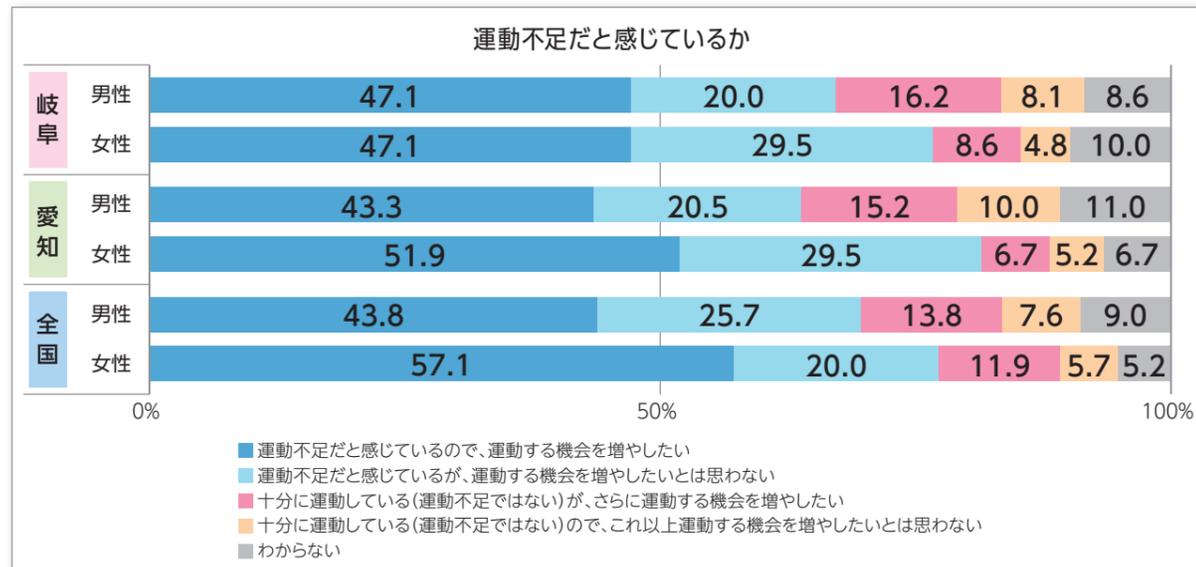
現在、自分が運動不足だと感じているか、運動する機会を今よりも増やしたいと思うかを尋ねた。

運動不足だと感じている人の割合（「運動不足だと感じているので、運動する機会を増やしたい」＋「運動不足だと感じているが、運動する機会を増やしたいとは思わない」、以下同様）は、いずれの地域でも7割を超えた。

運動不足だと感じている人の割合を男女別にみると、岐阜は男性67.1%、女性76.6%、

愛知は男性63.8%、女性81.4%、全国は男性69.5%、女性77.1%であり、いずれの地域でも男性より女性の方が運動不足だと感じている割合が高かった。

「運動不足だと感じているので、運動する機会を増やしたい」と回答した人の割合は、いずれの地域でも半数程度であった。一方で「運動する機会を増やしたいとは思わない」と回答した人の割合は2割から3割程度であった。



3 運動習慣

前問で、運動不足だと感じている人の割合が高いことが明らかになったが、実際に日頃の程度運動をしているのか、運動習慣について尋ねた。運動にかける時間によって、「10分未満の運動」から「3時間以上の運動」まで5つの段階に分けて、それぞれどれくらいの頻度で行っているか回答してもらった。次頁の2つのグラフは、当地域に住む人の結果を男女別に示し

たものである^(注2)。

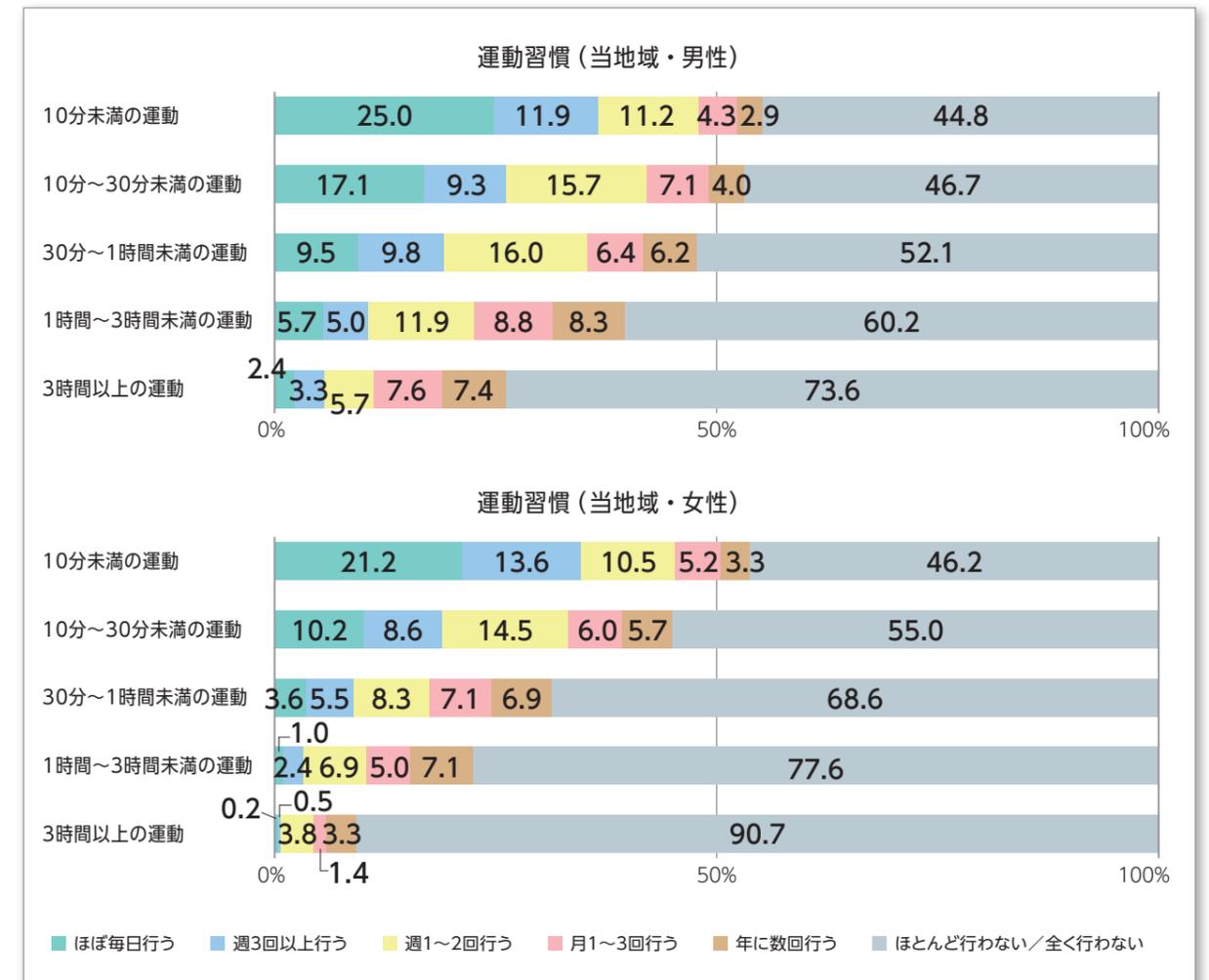
「ほぼ毎日行う」と回答した割合は、最も短い「10分未満の運動」でも2割程度にとどまった。かける時間が長い運動ほど行う頻度は下がり、「ほとんど行わない/全く行わない」という回答の割合が増加した。

また、すべての段階において、男性よりも女性の方が「ほとんど行わない/全く行わない」と

(注2) 年代、性別による分析では、岐阜と愛知の該当する回答を合計して「当地域」として集計した。以下同様。

回答した割合が高く、かける時間が長い運動ほど男女の差が大きくなる傾向がみられた。これは、前問で、運動不足だと感じている人の割合が、男性よりも女性の方が高かったことと整合的である。女性は実際に運動する習慣のない人が比較的多く、そのため、自分自身が運動不足

であると感じる人が多いのかも知れない。以降の分析では、本問において5つの段階のすべてに「ほとんど行わない/全く行わない」と回答した人を「運動習慣のない人」、それ以外を「運動習慣のある人」として記載する。

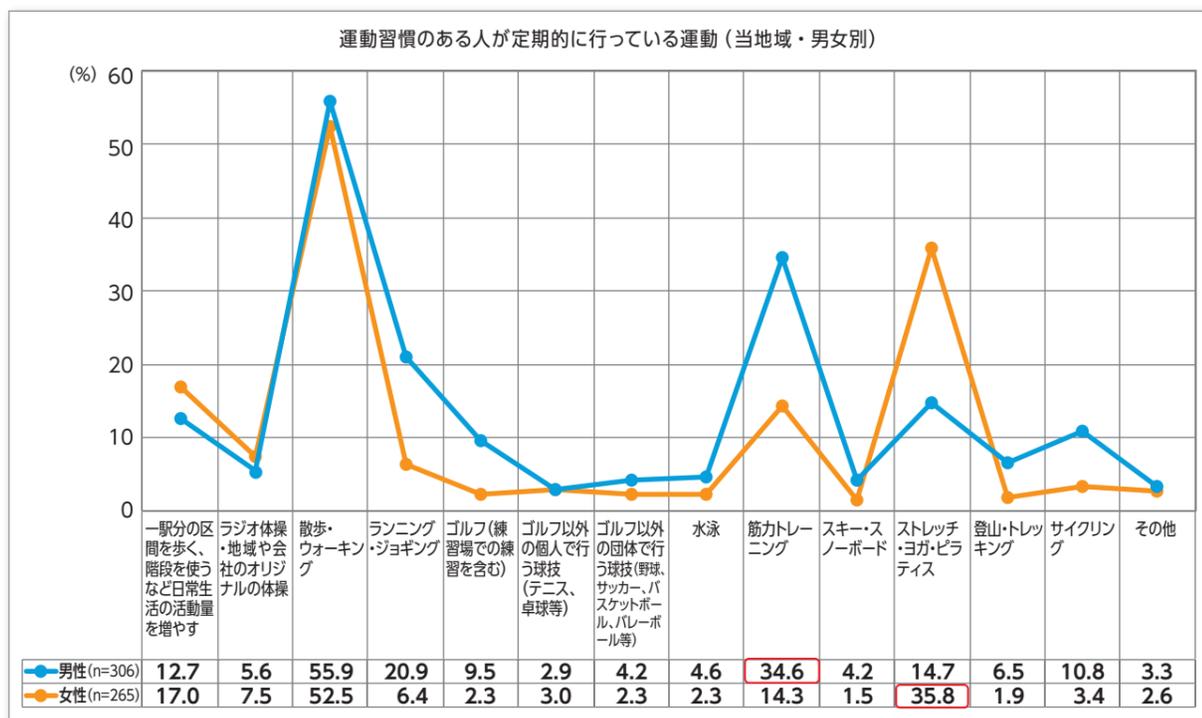


4 定期的に行っている運動

運動習慣のある人に、定期的に行っている運動について尋ねた。

最も割合が高かったのは、いずれの地域でも「散歩・ウォーキング」で、半数以上が定期的に行っていると回答した。

男女別にみると、1位は共に「散歩・ウォーキング」であったが、2位は男女で差がみられ、男性が「筋力トレーニング(34.6%)」であったのに対して、女性は「ストレッチ・ヨガ・ピラティス(35.8%)」であった。



5 運動するためにかけた金額

運動するために過去1年間に自身にかけた金額(税抜き)を尋ねた。

それぞれの地域の男女別の平均金額を比較すると、岐阜と愛知では男性の方が大幅に高く、その差は岐阜で24,554円、愛知で11,668円であった。前問の「4. 定期的に行っている運動」のグラフをみると、「ゴルフ(練習場での練習を含む)」「スキー・スノーボード」「登山・トレッキング」「サイクリング」といった、比較的高額な道具・器具が必要で、続けるのにもコストがかかる運動を定期的に行っている割合は男性の方が高い。このことが男女における金額差の一つの要因ではないだろうか。

習場での練習を含む)」「スキー・スノーボード」「登山・トレッキング」「サイクリング」といった、比較的高額な道具・器具が必要で、続けるのにもコストがかかる運動を定期的に行っている割合は男性の方が高い。このことが男女における金額差の一つの要因ではないだろうか。

運動するために過去1年間に自身にかけた金額(平均) (単位:円)

岐阜		愛知		全国	
男性(n=102)	女性(n=69)	男性(n=101)	女性(n=60)	男性(n=91)	女性(n=66)
41,183	16,629	35,977	24,309	42,291	43,196

※運動するためにかけたお金の例:トレーニングウェアの購入費、フィットネスクラブの会費、ゴルフのプレー代など。旅費や交通費は除く。

6 十分な運動ができない(しない)理由

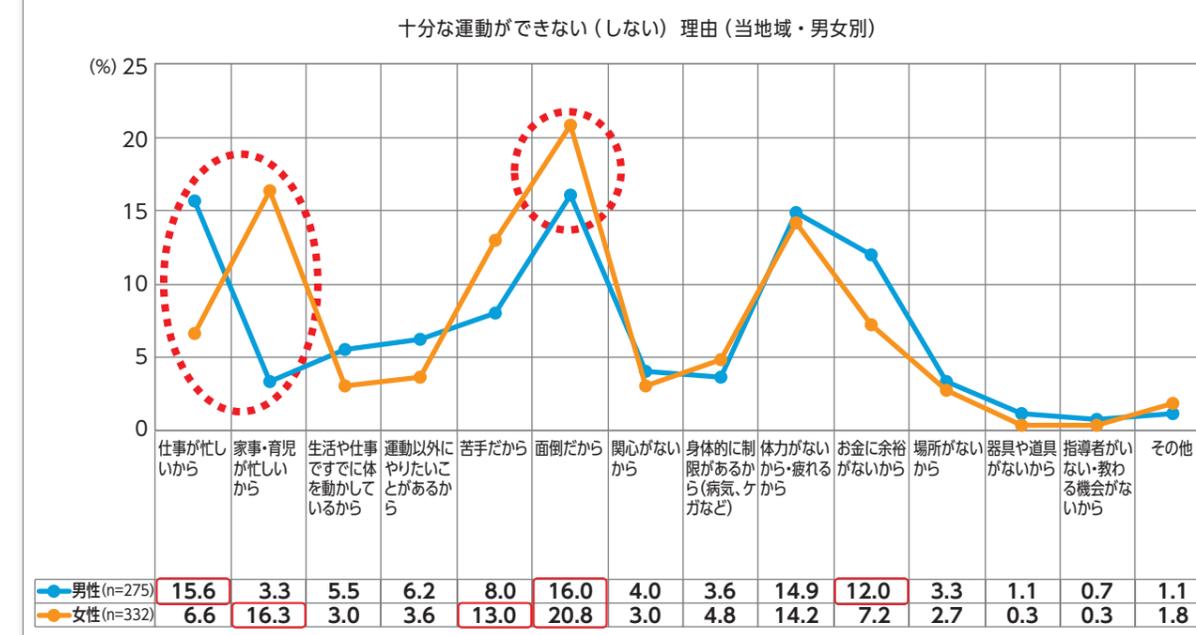
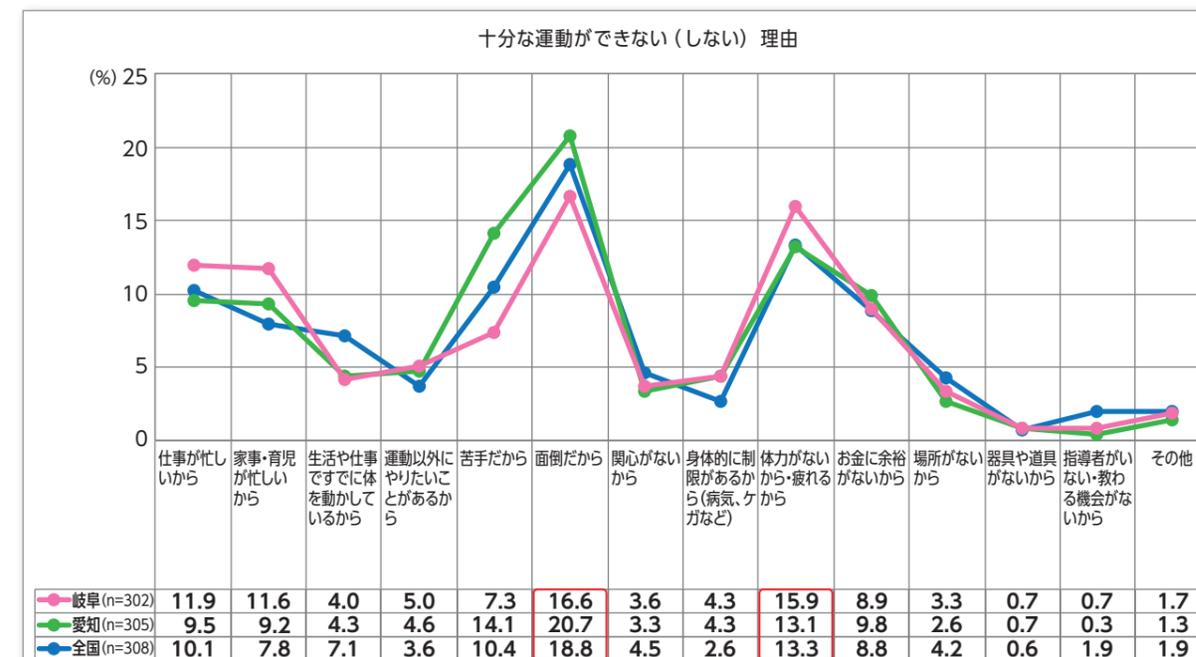
運動不足だと感じている人に、日頃十分な運動ができない(しない)理由を尋ね、最もあてはまるものを一つだけ選んでもらった。

いずれの地域でも、「面倒だから」と回答した割合が最も高く、岐阜で16.6%、愛知で20.7%、全国で18.8%であった。また、「体力がないから・疲れるから」という理由も高い割合を示しており、岐阜で15.9%、愛知で13.1%、全国で13.3%であった。

力がないから・疲れるから」という理由も高い割合を示しており、岐阜で15.9%、愛知で13.1%、全国で13.3%であった。

男女別にみると、1位の「面倒だから」と回答した割合は、男性で16.0%、女性で20.8%と女性の方が高かった。2位は男女で異なり、男性は「仕事が忙しいから(15.6%)」であ

たのに対して、女性は「家事・育児が忙しいから(16.3%)」であった。そのほかに男女差が大きかったのは、「苦手だから」「お金の余裕がないから」で、前者は男性が8.0%であったのに対して女性は13.0%、後者は男性が12.0%であったのに対して、女性は7.2%であった。





「人への投資」を健康経営®から考える



*「健康経営」はNPO法人健康経営研究会の登録商標です。

MARKコンサルタンツグループ 代表 岡本 雄三

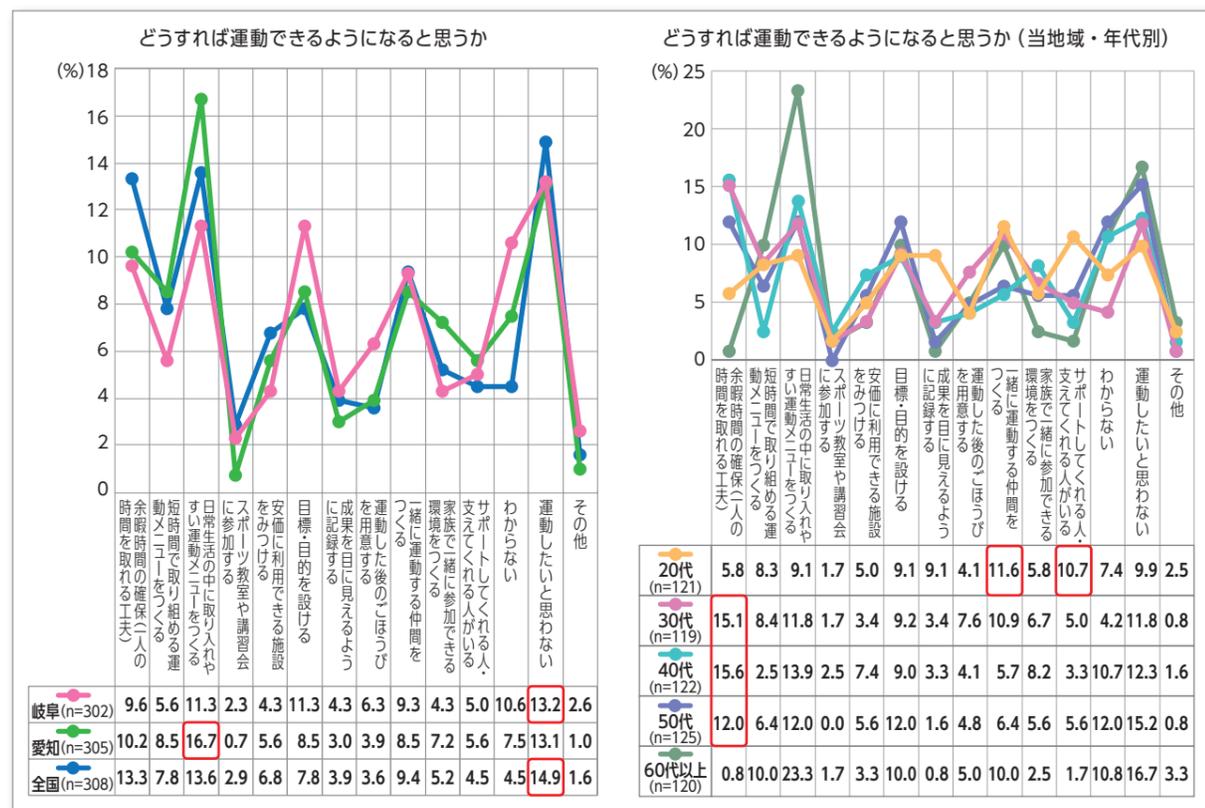
7 どうすれば運動できるようになると思うか

運動不足だと感じている人に、どうすれば運動できるようになると思うかを尋ねた。

岐阜と全国の1位は「運動したいと思わない」でそれぞれ13.2%、14.9%、愛知の1位は「日常生活の中に取り入れやすい運動メニューをつくる」で16.7%であった。

年代別にみると、20代は1位が「一緒に運動する仲間をつくる(11.6%)」、2位が「サポート

してくれる人・支えてくれる人がいる(10.7%)」であり、一緒に取り組んだり助け合ったりする存在がカギになるようだ。一方で、30代、40代、50代は「余暇時間の確保(一人の時間を取れる工夫)」が1位または上位に入っている。仕事や子育てで忙しい世代であり、運動に充てるための時間をどう捻出するかが最重要課題といえるだろう。



8 おわりに

運動機会を持つことが難しい理由や運動不足の解消策は、年代や性別によって様々である。そもそも運動したいと思わない人もいるため、まずは国や自治体から健康面における運動の必要性の啓発を続けることが大切である。

また、私たち個人も認識を高める必要があり、面倒だ・苦手だと感じる意識の払拭や、時間や体力などの余裕の確保、仲間づくりのできる環境など、それぞれの属性に応じた様々な解決策を考えて実行することが必要だと考える。

(研究員 萩原 綾子)

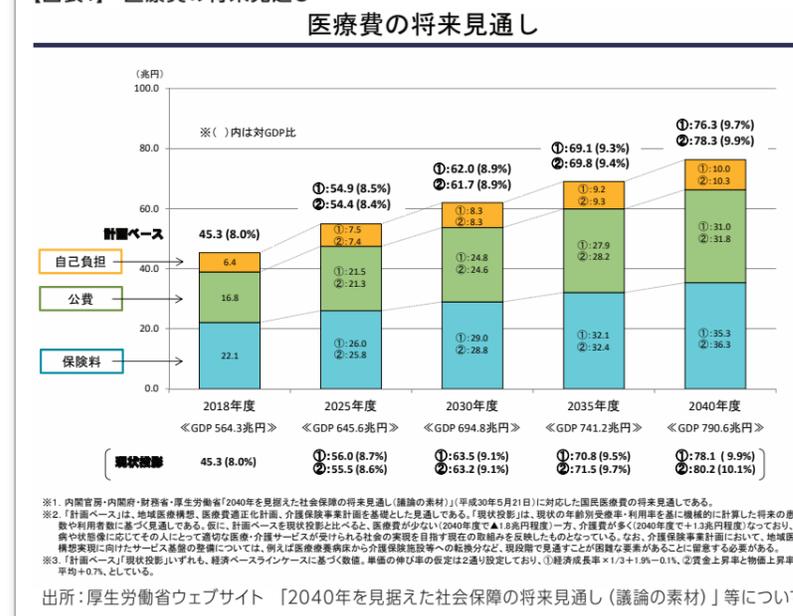
1 なぜ今、「健康経営」なのか

日本では急速に少子高齢化が進んでおり、喫緊の課題として国をあげてその対策に取り組んではいますが、即効性は乏しく、効果が現れるとしても長い期間を要することは間違いありません。また、生産年齢人口(15~64歳)も減少傾向にあり、高齢者の増加と医療の高度化に伴う医療費の増加も問題です。1990年度に20.6兆円だった国民医療費は、2020年度には約43兆円と倍増し、2025年度には54.9兆円まで増加すると見込まれます【図表1】。この問題は、健康保険料の半分を負担する事業者にとっては無関係ではありません。

また、昨今は「VUCAの時代^{*1}」といわれ、企業を取り巻く環境や産業構造の急速な変化、少子高齢化や人生100年時代の到来などに伴っ

て、個人のキャリア観も大きく変わってきています。こうした中、「人的資本経営」が注目されています。経済産業省は、人的資本経営を「人材を『資本』として捉え、その価値を最大限に引き出すことで、中長期的な企業価値向上につながる経営のあり方」と定義しています。人材に関する注目が高まるなか、人的資本の情報開示の流れも着実に加速しており、2021年6月には、東京証券取引所がコーポレートガバナンス・コードを改定。「人的資本や知的財産への投資などについても、自社の経営戦略・経営課題との整合性を意識しつつ分かりやすく具体的に情報を開示・提供すべきである」という記述が盛り込まれました。ここからもわかるように、人的資本経営は、経営戦略と人材戦略が深く結び付いていることが特徴です。

【図表1】 医療費の将来見通し



さて、その人的資本経営の中核となる人材戦略を考える上で欠かせないのが「健康経営」です。VUCAの時代に企業の持続性を求めるには、その源泉となる「人」の健康を単に疾病予防という側面だけでなく、多様な視点から検討や取組みをしなければなりません。

人材を「価値を生み出す源泉」として捉える人的資本経営では、人材に対する支出は「価値を生み出す投

*1: 「Volatility:変動性」、「Uncertainty:不確実性」、「Complexity:複雑性」、「Ambiguity:曖昧性」の4つの単語の頭文字で、社会変化が激しく、予測が困難な時代のこと。

資」です。つまり、健康経営は「人への投資」の話です。今回のレポートでは、健康経営の意義

や、健康経営が従業員や企業にもたらす効果を中心にご紹介いたします。

2 「健康経営」とは

「健康経営」について述べる前に、まずは「健康」について考えてみたいと思います。

WHO(世界保健機関)は健康を「肉体的、精神的及び社会的に完全に良好な状態であり、単に疾病又は病弱の存在しないことではない」と定義しています。この文脈で語られる場合の英語表現は、ヘルス(Health)ではなく、ウェルビーイング(Well-Being)の方がふさわしいようです。

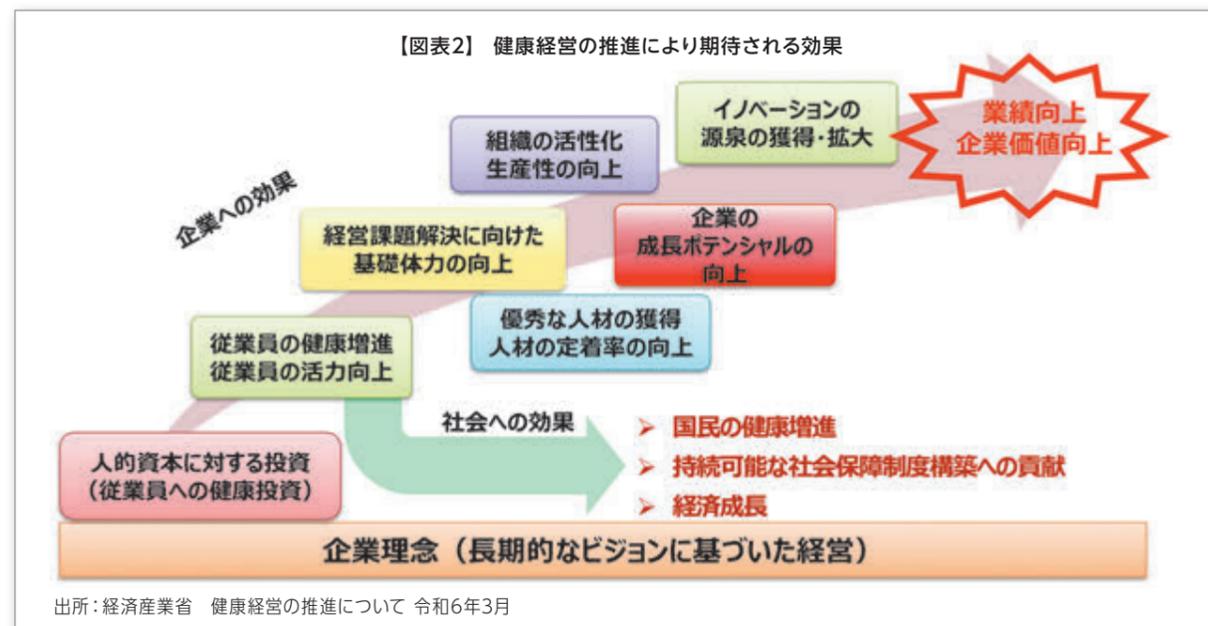
そこで「健康経営」ですが、ここで使われる「健康」は、まさにウェルビーイングを意味します。ですから健康に関する課題や対象は、従業員の病気やその予防から、メンタルの不調や職場でのコミュニケーションの問題、運動など多岐にわたり、当然、長時間労働やワーク・ライフ・バランスといった働き方にも関わってきます。働き方改革を機能させ健康経営につなげていくことが求められます。

さて、「健康経営」という言葉が誕生したのは約20年前ですが、注目したいのは、国の施策として当初からこれを推進してきたのは、厚生労働省ではなく経済産業省だということです。

経済産業省は、「健康経営」をこう定義しています。

「健康経営とは、従業員の健康保持・増進の取組が、将来的に収益性等を高める**投資**であるとの考えの下、健康管理を**経営**的視点から考え、**戦略的に実践すること**」

つまり、「健康経営」とは、「従業員の健康を会社がサポートすること」で「従業員の体の健康・心の健康や満足感が向上」し、「生産性の向上、職場の活性化、企業価値の向上」という流れを創るための経営戦略のことなのです【図表2】。



3 健康経営優良法人認定制度の広がり

健康経営優良法人認定制度とは、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を「見える化」することで、従業員や求職者、関係企業や金融機関などから社会的な評価を受けることができる環境を整備することを目的に、日本健康会議が認定する顕彰制度です。本制度では、大規模な企業等を対象とした「大規模法人部門」と、中小規模の企業等を対象とした「中小規模法人部門」の2つの部門を設けています。「健康経営優良法人」に認定されると、「健康経営優良法人」ロゴマーク【図表3】の使用が可能となるほか、さまざまなメリッ

トがあります。(メリットについては後述します。)

この制度が始まって以降、健康経営に取り組む企業は急速に拡大しました。2023年度の申請数は全国で約2万社にのぼり、同年度における認定法人で働く従業員数は876万人と、日本の被雇用者の15%を占めています。

【図表3】「健康経営優良法人」のロゴマーク



4 健康経営に取り組むメリット

(1) 労働生産性の向上 ~アブセンティーズムとプレゼンティーズム

健康経営に取り組むメリットの一つは、労働生産性の損失を抑制することです。労働生産性の損失を考えると、何らかの病気により会社を休むような状態のことをアブセンティーズムといいます。一方で出勤はしているものの体調不良で生産性が低下している状態をプレゼンティーズムといいます。体調不良の原因として、慢性疲労、うつ病、腰痛・頭痛、花粉症、生活習慣病などがあげられます。

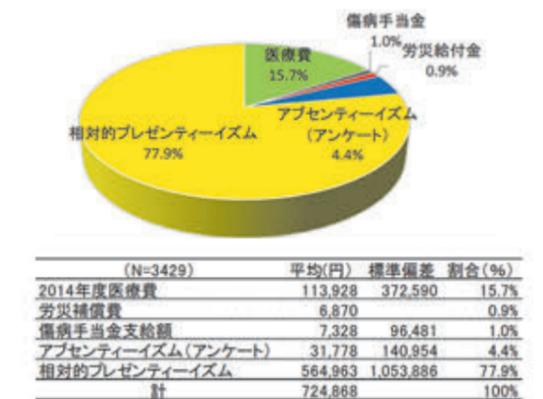
どの状態も、労働生産性の低下により、企業に見えない労働損失が発生していることを見逃してはいけません。アブセンティーズム、プレゼンティーズムは、心身の健康状態や生活習慣が悪い従業員ほど高まることが確認されており、そしてその損失を比べてみると、プレゼンティーズムの方がはるかに大きいといえます【図表4】。

プレゼンティーズムの原因にはさまざまなものがありますが、例えば、慢性疲労の原因となり

うる長時間労働対策として、ノー残業デーの実施や有給休暇の取得促進により休息をとりやすい環境を整えたり、職場全体で決まった時間帯にストレッチを行うことで腰痛や頭痛の防止につ

【図表4】 健康関連総コスト

アブセンティーズムを従業員アンケート(病欠日数)で把握し、プレゼンティーズムをWHOが定義した「WHO-HPQ(Health and work Performance Questionnaire)」で評価した試算結果(3組織 3,429件)



出所：経済産業省 商務情報政策局 ヘルスケア産業課 「企業の「健康経営」ガイドブック ~連携・協働による健康づくりのススメ~」 改訂第1版

なげることなどが有効です。このプレゼンティーズムを理解し、従業員が本来の能力を十分発揮

できるようなウェルビーイングな職場環境を整えるのが経営者の重要な役割の一つです。

(2) 従業員の満足度向上とリクルート効果

実際に健康経営に取り組んだ企業にその効果を尋ねたところ、3割以上が従業員の満足度向上、コミュニケーションの改善に効果があったと回答しています【図表5】。

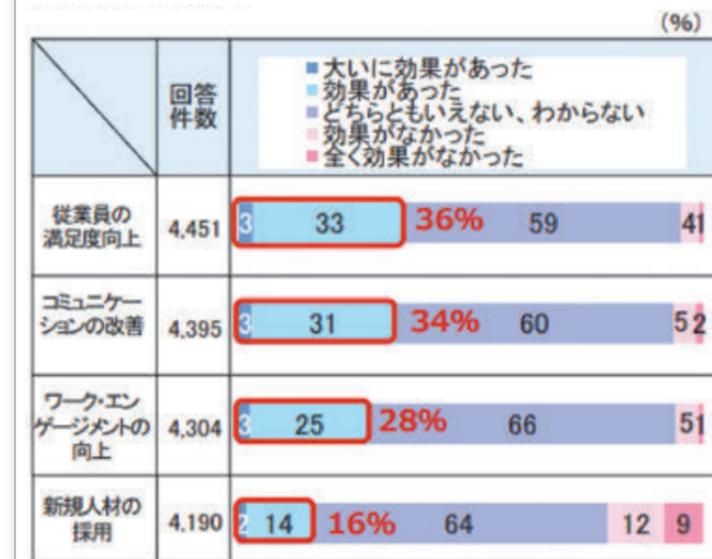
健康経営優良法人の認定を取得すると、健康経営優良法人のロゴマークを企業の広報や名刺などに使用することができますが、企業の採用活動においても、2022年4月から、ハロー

ワークインターネットサービスに企業が求人票を登録する際に、「健康経営優良法人」のロゴマークを利用することができるようになりました。また、大手転職サイトにおいても「健康経営優良法人」で求人情報がワード検索できるようになるなど、可視化が進んでいます。厚生労働省発表の2024年7月度の都道府県別の有効求人倍率をみると、相変わらず高い水準が続いており人

手不足の状況が見て取れます^{※2}。人手不足に頭を悩ます経営者にとっては、新規採用も大事ですが、新規採用が思うように進まない現状においては、今いる従業員に元気で長く働いてもらえるかどうか也非常に大切です。企業としても生涯現役社会の構築に向けた対応が求められているといえます。

※2：岐阜県は1.50倍、愛知県は1.26倍、三重県は1.16倍、全国平均は1.24倍。

【図表5】健康経営の効果（健康経営に取り組んだ企業を対象）



出所：経済産業省 健康・医療新産業協議会 第10回健康投資WG 事務局説明資料① 2023年12月7日

(3) 企業経営に対するインセンティブ

■自治体や金融機関によるインセンティブの付与

地域によるインセンティブ措置の数は増加しています。例として、公共事業の入札審査における入札加点や、十六銀行も含め金融機関による貸出金利の優遇などがあげられます。自社の所在地により利用できるインセンティブは異なりま

すので、詳しくお知りになりたい方は

ACTION! 健康経営 ウェブサイト
<https://kenko-keiei.jp/chiiki/>

を参照ください。

■中小企業向け補助金

健康経営優良法人認定企業は、以下の補助金審査の加点対象となります。

補助金の種類	補助対象	補助内容
ものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金	革新的製品・サービスの開発又は生産プロセス等の改善に必要な設備投資等を支援する	補助率1/2もしくは2/3 補助上限額2,250万円* *従業員数・申請枠・類型により異なる
IT導入補助金	生産性向上に資するITツール（ソフトウェア・サービス等）の導入を支援する	補助率1/2、補助上限額450万円
事業承継・引継ぎ補助金	事業承継を契機とした経営革新的な取組や、専門家を活用した事業の引継ぎを支援する	補助率1/2もしくは2/3 補助上限額600万円 ※経営革新事業は一定の賃上げ要件を満たすと最大800万円
Go-tech補助金	中小企業等がものづくり基盤技術及びサービスの高度化に向けて、大学・公設試験研究機関と連携して行う研究開発を最大3年間支援する	中小企業等は補助率2/3以内 通常枠：最大9,750万円 出資獲得枠：3年間合計3億円以下
事業再構築補助金	新市場進出、事業・業種転換、国内回帰等、事業再構築を行う事業者を支援する	中小企業は補助率1/2~3/4 補助上限額500万円~5億円 ※従業員数・申請枠により異なる

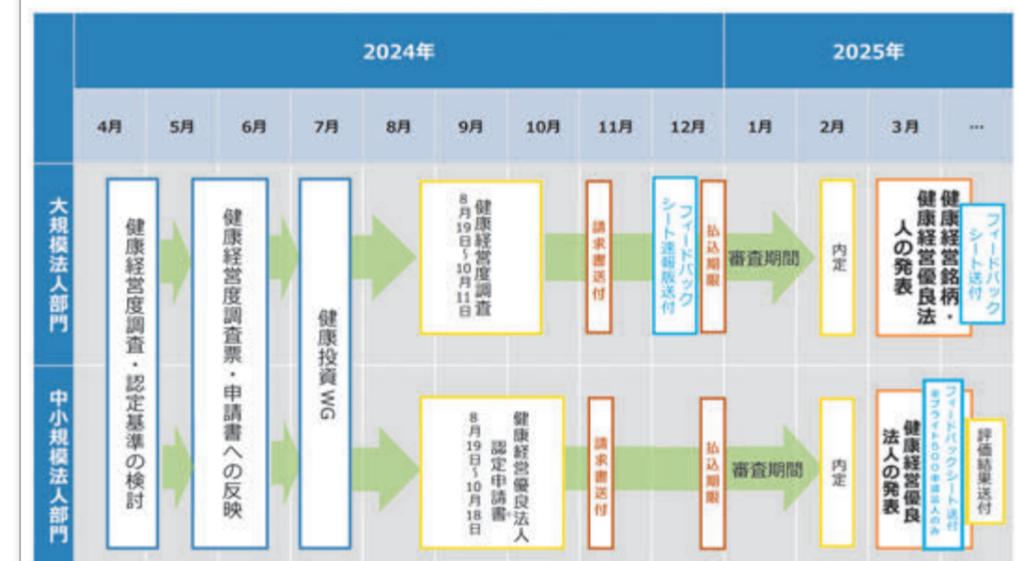
5 健康経営優良法人認定申請までの流れ ～スケジュールと留意点

(1) スケジュール

健康経営優良法人の認定を受けるためには申請が必要です。申請書の作成にあたり、自社の健康課題の把握・対策の検討や取組状況をまとめる必要があります。また、2025年度の中小

規模法人部門においては、ブライツ500と通常認定の間に新たな冠「ネクストブライツ1000」を新設するとともに、小規模法人の認定要件を一部緩和する特例が試験的に導入されました。この

【図表6】2025年度健康経営優良法人の申請スケジュール



出所：経済産業省 健康・医療新産業協議会 第12回健康投資WG 事務局説明資料 令和6年7月23日（一部加筆修正）

ように、健康経営の施策の見直しも実施されますので、申請についてはこまめにチェックするとともに、余裕を持ったスケジュールリングが必要となります【図表6】。

(2) 申請書作成にあたっての留意点

申請書は、健康経営ポータルサイトにて新規ID発行を行い、ログインすることで入手可能です。申請書は流れに沿って作成していきますが、大まかな流れとしては、①健康課題を踏まえた

進捗計画の作成、②制度・施策実行についての回答、③届出・資料の保管、の3ステップとなっています【図表7】。

【図表7】申請書の取扱い

<p>① 健康課題を踏まえた進捗計画の作成</p> <p>自社の健康づくり担当者や経営層を中心とした取組みの中で、最も注力している課題についてまとめ、現状値・目標値を記載します。</p>
<p>② 制度・施策実行についての回答</p> <p>従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討、健康経営の実践に向けた土台づくり、従業員の心と身体の健康づくりに関する対策など、自社で取組みをしている項目、内容について回答します。この段階で認定要件を満たしているか、再度確認しておくことが重要です。</p>
<p>③ 届出・資料の保管</p> <p>認定申請書を期限内にポータルサイト内へアップロードします。取組内容に応じた証憑資料は、申請期間最終日から2年間保存する必要があります。</p>

この他にも申請前に、健康宣言の実施や、40歳以上の従業員の健康診断のデータ提供・同意についての事前準備もあります。

6 MARKコンサルタンツの健康経営コンサルティングサービスについて

健康経営に取り組む際の課題は、会社によって異なる場合があります。あるいは経営者の思いによってさまざまです。

株式会社MARKコンサルタンツの健康経営コンサルティングは、さまざまな分野の専門家とのネットワーク

【図表8】健康経営のスペシャリストによる健康増進サポートの例

<p>① 管理栄養士による食生活改善指導</p> <p>管理栄養士による健康セミナーや社員の健康診断後などの栄養相談、またその方に合った「健康への近道」のアドバイスを行います。</p>
<p>② パーソナルトレーナーによるストレッチ実践</p> <p>職場での体操やスポーツイベントの開催など、運動機会の増進のために職場でできることはいろいろあります。パーソナルトレーナーが身体活動や運動の実践を指導するなどのサービスを提供します。</p>
<p>③ 心理的安全性導入セミナー</p> <p>心理的安全性とは、周囲の反応を気にすることなく素直に自己表現ができ、安心して働ける状態にあることを言います。心理的安全性の高さは、新しいアイデアの創出や離職防止をもたらす、組織強化や生産性アップに繋がります。キャリアコンサルタントが職場のコミュニケーションの改善をテーマに心理的安全性を導入する方法を提供します。</p>
<p>④ 労働問題に精通した社会保険労務士によるハラスメント相談サービス</p> <p>ハラスメントがメンタルヘルスの不調に結びつくことも多く、ハラスメントが企業にもたらす影響は、労働生産性の低下、損害賠償や離職のリスクなどマイナス面ばかりです。ハラスメントのない職場づくりには事業主の強い意思と労働者の協力が必要です。雇用労働に詳しい社会保険労務士が企業様からのハラスメントに関するご相談をお受けします。</p>
<p>⑤ 産業医連携サービス</p> <p>弊社の連携先である健診センターの産業医をご紹介します。「健康経営」の推進のためには、産業医との協力・連携が非常に効果的です。 ※本サービスは、名古屋市および名古屋市近郊の企業様が対象です。</p>
<p>⑥ 職場環境、働き方改善のための助成金申請サポート</p> <p>仕事と育児・介護等が両立できる職場環境づくりのための、厚生労働省の「両立支援等助成金」申請のご相談に応じます。育児または介護と就業との両立支援については来年度の健康経営優良法人認定の要件となることが想定されています。</p>

【図表9】支援例：K社（看板製作会社、従業員数25名）



健康経営優良法人の認定支援に加え、管理栄養士監修の社員食堂のメニュー開発や、パーソナルトレーナーによるストレッチの実践、コミュニケーション改善のためのセミナーを実施しました。

ネットワークを活かしたサービスを提供しており、健康経営優良法人認定の申請サポート以外にも、管理栄養士による食生活改善指導やパーソナルトレーナーによるストレッチ実践など、お客様の多種多様な課題にワンストップで対応できるこ

とが強みです【図表8・9】。株式会社MARKコンサルタンツは、「健康経営コンサルティング自己宣言ガイドライン」に定められた要件を遵守することを宣言した「健康経営コンサルティング 自己宣言企業」です。

7 終わりに

今年には20年ぶりに新紙幣が誕生しました。その新しい1万円札の顔といえば、渋沢栄一です。渋沢はその著書『論語と算盤』の「人は平等なるべし」の項で、適材適所に人を配置することの大切さとその難しさを述べたうえで、こう続けています。

「活動の天地は自由なものでなければならぬ、渋沢の下に居りて舞台が狭いのならば、即座に渋沢と袂を分ち、自由自在に海闊大な舞台に乗り出して、思ふさま手一杯の働き振を見せて下さることを私は衷心から希ふて居る」*

つまり、従業員は会社の手足ではなく、あくまで「自由人」である。従業員一人ひとりが、その能力を高められるよう、そしてその力を発揮できる場を提供するのが、新しい時代の会社の役割だと説いているのだと思います。「経営者は、人材に投資せよ」ということなのでしょう。渋沢は、まさにこのレポートの最初に触れた「人的資本経営」の大切さを述べているのです。

株式会社MARKコンサルタンツは、健康経営コンサルティングを通して、お客様の人的資本の向上をサポートいたします。お気軽にご相談ください。

*出所：<https://eiichi.shibusawa.or.jp/features/rongotosoroban/chapter1-7.html>

MARKコンサルタンツグループ 代表 岡本 雄三
 ・株式会社MARKコンサルタンツ
 ・税理士法人MARKコンサルタンツ
 ・社会保険労務士法人MARKコンサルタンツ
 〒460-0008 名古屋市中区栄四丁目14番31号 栄オークリッジ4階
 URL:<https://mark-c.jp/> TEL:052-265-8861



MARKコンサルタンツグループは、「顧客の共同事業者として、成功・繁栄を目指します」の経営理念のもと、税務・会計業務、労務関連業務、経理代行業務、FP業務、不動産鑑定業務、セミナー事業、各種コンサルティング業務等を行っています。

株式会社MARKコンサルタンツは、「健康経営コンサルティング 自己宣言企業」です。



タイ

2025年、観光業の完全復活へ 外国人観光客 3,900万人(2019年規模)目標

十六銀行 バンコク駐在員事務所 所長 松岡 修

タイ政府は、観光業の完全復活に向け取組みを強化しています。タイ国政府観光庁(TAT)は、2025年の年間観光戦略を発表しました。同庁は、観光収入の成長目標を7.5%以上と設定、外国人観光客数は新型コロナウイルス感染症流行前の2019年と同規模に迫る3,900万人を目標とし、タイでの消費と長期滞在を促す施策を打ち出しています。

世界トップクラスの観光地の地位獲得へ

TATのタパーニー長官は8月15日に開かれた観光戦略発表会で、2025年の外国人観光客数を3,900万人、国内旅行者数を延べ2億500万人とする目標を掲げました。長官は「タイの経済発展の原動力として観光が極めて重要な役割をもっている」と語り、世界トップクラスの観光地の地位を獲得すると意欲を表明しました。

発表された施策では、観光客に対する「5つのマストアクティビティ」としてタイ料理、ファッションや地元産品の買い物、ムエタイ体験、新規の観光地の探索、お祭りを設定しました【写真1】。

中国やマレーシアなど、陸路で訪れる買い物好きの観光客の需要に対してマーケティング活動を行うとともに、欧米や中東、アフリカなど、遠方からの長期滞在客(特にリピーター)に対しては高品質なレジャー・アウトドア市場の拡大に重点を置くなど、世界中の地域やあらゆる世代のニーズを捉えた施策を打ち出しています。



【写真1】11月に開催されるタイの灯籠祭り「ロイヤークラトン」は、世界中から多くの観光客が訪れる。

完成間近なバンコク最大規模の複合開発施設「ONE BANGKOK」



【写真2】バンコク中心部のルンピニー公園前から撮影した「ONE BANGKOK」。完成間近な巨大ビル群が眩しい。

「ONE BANGKOK」は、総面積173,000㎡(東京ドーム約3.7個分)、投資額約1,200億バーツ(約5,000億円)を超えるバンコク最大規模の複合開発施設です【写真2】。広大な敷地内に、5つのオフィスタワー、5つのラグジュアリーホテル、3つの超高級住宅タワー、4つの商業施設、アリーナが建ち並び、2025年にはすべての部分が完成す

る予定です。さまざまなインフラを完備した持続可能なスマートシティであり、世界中の人々が集う異文化間の交流を通じて、新しい文化や情報が発信される拠点となっていくことを目指しています。日本企業では三越伊勢丹ホールディングスが、オフィスタワーのうちの1棟に出資しオフィス事業に参画。また、小売事業においても商業施設にストアの出店を計画しています。完成すれば、多くの外国人観光客やビジネスマンが利用する、非常に重要な地区になることは間違いのないでしょう。

回復の鈍い外国人観光客数

足元の外国人観光客数はコロナ禍前の水準には戻っていません。TATの統計によると、24年1～5月の外国人観光客数は1,476万人でした。前年同期比では37.6%増と着実に戻ってはいますが、19年同期比では11.9%減と完全回復には至っていません【図表】。

その最大の要因は、中国人観光客数の回復の鈍さです。中国人観光客数は19年には年間1,114万人に達し、タイ観光収入増のけん引役となっていましたが、昨今の中国経済の減速で、24年1～5月の中国人観光客数は19年同期比で約6割にとどまっています。そして、中国以上に回復が鈍いのが日本人観光客です。24年1～5月の日本人観光客数は40万人と、19年の約半分の水準となっています。

タイ政府はこうした現状を打開するために、観光客数回復を後押しする施策を打ち出しています。中国とは短期滞在ビザを相互免除としたほか、ロシアやインドに対してはビザ免除措置の延長、日本を含む93か国・地域に対してはビザ免除措置を従来の30日から60日に拡大しました。また今後は、航空会社と連携して、現行路線の増便や新規路線の開設などを目指していくとしています。

観光業の完全復活に向けて

現在、タイ経済はさまざまな課題に直面しています。海外での競争激化による輸出の低迷や安価な中国製品の流入によるタイ地場企業の業績低迷などが問題視されています。また、タイの家計債務はGDP比90%と世界で第3位の水準であることも懸念されており、新規でのローンの審査が通らないなど国内消費の低迷にもつながっています。そんな中、観光業はGDPの20%程度を占めるとされており、観光業の回復が経済をけん引するとの見方が示されています。

タイでは官民一体となった施策や大型開発などが積極的に進められています。国内および海外への発信力も高まっているように感じられ、今後の観光客増加が期待されます。

1～5月のタイの外国人観光客数 (単位:万人)

国・地域	2019年	2024年	19年度比
中国	481	291	▲39.5%
マレーシア	162	201	24.1%
インド	79	84	7.1%
ロシア	78	85	8.9%
韓国	77	80	4.8%
日本	74	40	▲45.8%
ラオス	72	51	▲29.3%
合計※	1,675	1,476	▲11.9%

※合計はその他の国含む 出所: TAT(タイ国政府観光庁) HPより筆者作成

【図表】タイの外国人観光客数。中国および日本からの観光客数の減少が目立つ。

運動機能の低下に備えて今できること

岐阜大学大学院医学系研究科 岐阜県ロコモ予防治療医学講座 特任准教授 青木 隆明



はじめに

コロナの感染や夏の猛暑の影響もあって、自宅でのリモートワークやデスクワークだけでなく休日も自宅で過ごすことが多くなり、筋力の低下や肥満などの原因となる運動不足が問題になって

います。運動したほうがよいとは思っていても、なかなか実行に移せないのが現実です。そこで、簡単に出来るだけ気楽に続けられる運動習慣を身につけていただきたいと思います。

ロコモティブシンドローム・サルコペニア・フレイルとは

*ロコモティブシンドローム

ロコモティブシンドローム(ロコモ)は、「運動器の障害のために移動機能の低下をきたした状態」と定義されます。この概念は2007年に日本整形外科学会により提唱されました。

ロコモは筋肉、骨、関節などの運動器のいずれか、あるいは複数に障害が起こり、立ったり、歩いたり、一人で移動したりすることに何かしら支障が起きている状態です。片脚立ちで靴下を履けない、つまづくことがある、階段を上るのに手すりが必要、などに当てはまる場合はロコモの可能性があり、運動機能の低下が予想されます。

*サルコペニア

サルコペニアは、1989年に提唱され、2010年にヨーロッパの研究チームによって、「筋肉量と筋力の減少に特徴づけられる症候群で、身体機能障害、QOL低下、死亡リスクを伴うもの」と定義されました。

サルコペニアとは、加齢や疾患により筋肉量が減少し、全身の筋力低下および身体機能の低下が生じる状態で、食事の量やバランスが悪くて栄養が十分でないことや、からだを動かさない・運

動量が少ない生活習慣などで筋肉の量が減り、さらに運動量が減るという悪循環が生じることで進行します。筋肉太りでなく脂肪太りの場合は、太っているのにもかかわらずサルコペニアになることもあります。

*フレイル

フレイルは、日本老年医学会より提唱されました。日本老年医学会は、日本語訳として直訳にあたる「虚弱」ではなく、あえて「フレイル」という言葉を選びました。これは、「虚弱」という言葉が悪いイメージを持つのに対して、介入により再び健康な状態に戻るという可逆性を有する状態であることを示したかったためです。

フレイルとは、加齢に伴って身体機能や予備能力が低下した状態で、健康な状態と要介護となる状態の間ぐらいに位置します。日常生活における栄養状態や運動を改善することで、再び健康な状態に戻ることができます。

また、フレイルには、身体的側面、精神的側面、社会的側面の3つがあります。フレイルの予防や改善には多面的な介入が必要で、身体的フレイルには、サルコペニアの予防や改善が必要です。

男性と女性の違い

男性はテストステロンのホルモンの影響で筋肉が付きやすい傾向があります。また、このホルモンは脂肪を抑制する効果もあります。そのため、筋力トレーニングは筋力を増強させ、代謝を増や

すことで脂肪を燃焼させることになります。女性はエストロゲンなどのホルモンの影響で脂肪を蓄積させやすいため、有酸素運動を取り入れ、基礎代謝を増やすことが大切です。

簡単に取り入れやすい運動

1日30分の散歩

散歩をするとなると、仕事もあり難しいことも多いので、仕事を含め階段の利用や部屋の移動など、職場内でも昼休みを利用するなどして、1日に合計30分は歩くよう心がけることが大切です。



椅子でのスクワット

椅子に座ったり、立ったりを繰り返す際、立つときより時間をかけて座ると大腿四頭筋を使い、筋力の増強につながります。10秒ぐらいかけて座ると良いでしょう【図1】。座った姿勢を保つだけでも背筋を使います。デスクワーク中でも気づいたときには姿勢を矯正し、足を地面から浮かせてみるのもいいでしょう。首の前後・上下の運動を行い、頸部の緊張をほぐしましょう【図2】。

【図1】座るときは10秒かけてゆっくり



【図2】頸部の緊張をほぐす運動



さいごに

筋肉を保ち、いつまでも自分で歩ける状態を維持するためにも、毎日のちょっとした運動の積み重ねが大切です。

あなたとの対話が創る 信頼と安心の病院

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

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

*麻酔科専任医/紙谷 義孝



岐阜大学医学部附属病院 広報誌 うぶね は 病院ホームページで公開中です ▶

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

岐阜大学医学部附属病院



キャリア面談のすすめ

～人手不足の中で企業が生き残るために～

●経営労務サポートオフィスぶどうの樹 代表 社会保険労務士 森 千晴



キャリア面談とは

キャリア面談とは、上司と部下が長期的なキャリア形成や目標設定について年に1~2回話し合うことです。「人事評価の面談の時に目標設定を行い、半年後にそれができているかどうか確認しているから、わが社でも実施できている」という方もいらっしゃると思います。

- その目標には部下の将来的なキャリアの視点が含まれていますか？
 - またその目標は企業の目指す方向性と一致していますか？
- 業務の進捗状況の把握に終始し、上司が一方的に話したいことを伝えて終わるといった面談も多いのではないのでしょうか。

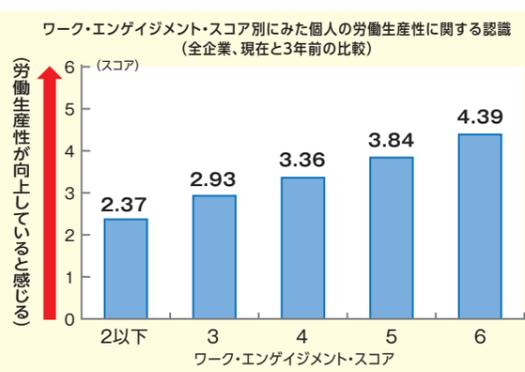
キャリア面談の効果

キャリア面談を行うことで、社員が自身の成長や目標に対して意識を高めることができます。また、キャリアに対するビジョンが明確になることで日々の業務へのモチベーションが向上し、目標達成に向けた意欲が高まると共に、定期的にキャリア面談を行うことで、社員が自分は組織にとって重要な存在であると認識することができ、ワーク・エンゲイジメント（社員が仕事に対してポジティブな感情を持ち充実している状態）が高まります。

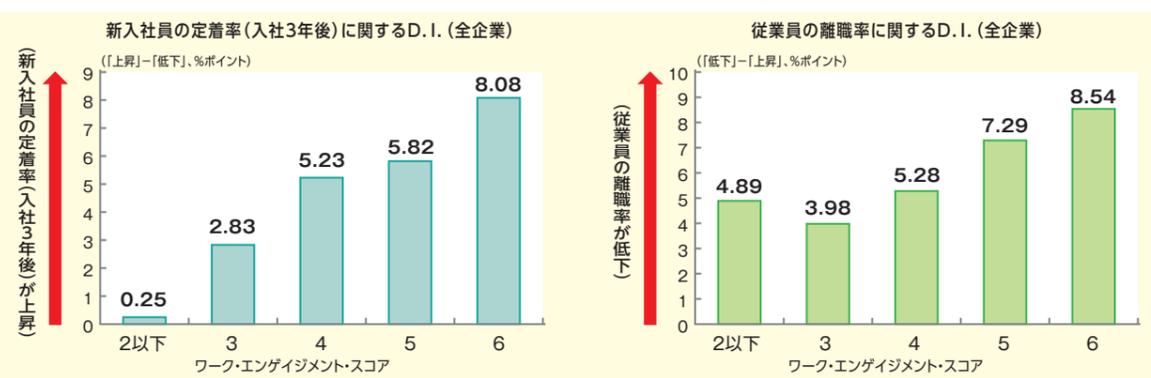
「厚生労働省 令和元年度版 労働経済の分析」によれば、ワーク・エンゲイジメントを向上させることにより、離職率の低下や個人の労働生産性の向上が期待できるとされています。

の向上が期待できるとされています。

【図表2】ワーク・エンゲイジメントと個人の労働生産性の関係



【図表1】ワーク・エンゲイジメントと新入社員の定着率・離職率の関係



キャリア面談のポイント

キャリア面談は30分から1時間ほどの時間を確保したうえで、周りの目が気にならないよう個室などで話し合うことができる環境を整えます。

1. キャリア面談の目的を明確にする

キャリア面談の主な目的は社員のキャリアプランや目標を把握し、それを企業の目標と一致させることです。社員が自分のキャリアについてどう考えているか、どのようなスキルを磨きたいと思っているのかを共有してそれをサポートします。

2. 双方向のコミュニケーションを重視する

部下との面談をしていて、気が付くと上司であるあなたが一方的に話しているということはありませんか？ キャリア面談は一方的な指示を行う場ではありません。部下の考えや意見を尊重して、部下が自らのキャリアについて率直に話せる環境作りが大切です。また信頼を損なわないようプライバシーを守りましょう。

部下に対して会社のビジョンや目標を説明することで、部下が自分の役割や目標が会社の成長にどう寄与するかを理解しやすくなります。

3. 部下が話しやすいように質問を投げかける

できるだけシンプルな質問をするよう心掛けると共に、「はい」「いいえ」で答えられるような質問をしないようにします。キャリアの主演は部下です。部下が話しやすいよう、質問を投げかけるようにしてください。

これらの質問は部下が自ら気づきを得て、行動に移すきっかけとなります。

キャリア面談での質問例

- *今後どのようなキャリアを形成したいか
- *それに向けてなにが必要か
- *最終的に社内でどのようなポジションを目指したいか
- *現在の仕事にやりがいを感じているか
- *仕事をする上で大切にしている事(価値観)は何か

4. 個別のキャリアプランをサポートする

部下はそれぞれ異なるスキルや経験を持っており、キャリアの志向もそれぞれ異なります。キャリア面談では各部下の個別のニーズに応じたキャリアプランを作成して、それをサポートするための具体的な方法を考えます。

例えば「今までやったことの無いような仕事に挑戦してみたい」という部下のニーズには、新しい役割を与え成長の機会を作ります。そうすることで部下のモチベーションがあがり、やがては会社全体の成長につながります。

5. 定期的なフォローアップをする

面談で設定した目標へ向けた取り組みが適切に進行しているかを確認しないと、計画倒れで終わってしまいます。日々の仕事の忙しさにキャリアの目標を見失ってしまうこともあるかもしれません。定期的にフォローアップすることで、軌道修正を行い目標達成へと導きます。人手不足で仕事に追われ、上司も部下もキャリア面談の時間を工面するのが難しく、延ばし延ばしにしているうちに面談をしなくなってしまったということにもなりかねません。どんなに忙しくても、必要な時間としてキャリア面談の時間を確保することが大切です。

まとめ

キャリア面談を通じて、社員それぞれのキャリアの目標と組織全体の目標を一致させることにより、社員の成長が会社の成長へとつながります。

キャリア面談は一方的な評価の場ではありません。上司と部下双方の対話と協力の場にする事により、強い組織を作りましょう。

Profile

森 千晴(もりちはる) ●社会保険労務士 キャリアコンサルタント

●経営労務サポートオフィスぶどうの樹 代表 ●NPO法人 おとなのキャリア支援室 理事長

〒500-8847 岐阜市金宝町2丁目5番地 058-262-8122 c.mori885@gifu-syarousi.or.jp

社会保険労務士として会社が成長するお手伝いを、キャリアコンサルタントとして従業員に会社で生き生きと働いてもらうためのキャリア研修やキャリア相談を行っている。

また主宰する「NPO法人 おとなのキャリア支援室」ではライフキャリアを支援するイベントや勉強会を開催している。



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)	全 国	東海三県
20.10~12	7.3	▲44.9	▲15.0	▲27.0
21.01~03	1.5	▲17.1	▲8.0	▲18.0
21.04~06	1.9	18.8	▲3.0	▲10.0
21.07~09	▲1.6	5.2	▲2.0	▲5.0
21.10~12	5.1	5.2	2.0	▲4.0
22.01~03	▲1.9	▲12.1	0.0	▲2.0
22.04~06	4.5	▲10.7	2.0	▲2.0
22.07~09	▲1.3	▲13.3	3.0	▲2.0
22.10~12	1.6	▲18.2	6.0	0.0
23.01~03	5.2	▲13.7	5.0	▲1.0
23.04~06	2.8	0.9	8.0	3.0
23.07~09	▲4.3	▲0.9	10.0	9.0
23.10~12	4.2	20.6	13.0	15.0
24.01~03	▲2.4	4.6	12.0	10.0
24.04~06	2.9	▲5.3	12.0	9.0
24.07~09	-	▲1.2	10.0(予)	7.0(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
23.3	107.2	117.2	108.9	119.2	121.1	114.5	109.5	111.6	104.7			
23.4	101.9	116.3	108.6	116.0	122.9	114.5	113.0	111.0	105.2			
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	109.8	118.1	123.7	115.1	114.7	108.5	105.6			
23.9	111.2	121.8	109.8	120.4	124.3	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	119.3	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	121.0	113.0	117.0	107.9	105.1			
24.2	98.4	117.5	111.8	115.9	123.6	112.4	117.8	107.8	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	123.4	115.4	115.2	108.8	106.1			
24.5	112.6	119.6	111.0	121.3	124.7	117.5	120.2	108.8	108.0			
24.6	109.6	117.8	109.1	120.0	124.6	114.1	119.8	109.8	107.4			

資料：岐阜県統計課、愛知県統計課、内閣府

3 消費関連

年月	商品販売額 (百貨店販売額+スーパー販売額)(店舗調整前)						消費支出 (二人以上の世帯) (円)					
	岐 阜		愛 知		全 国		岐 阜(岐阜市)		愛 知(名古屋市)		全 国	
	(百万円)	前年比	(百万円)	前年比	(億円)	前年比	前年比	前年比	前年比	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	291,518	▲7.0	300,221	▲6.0	293,997	1.1
23.7	24,002	1.3	124,102	2.9	18,741	5.9	317,458	16.3	311,441	▲0.2	281,736	▲1.3
23.8	24,448	2.7	116,612	3.5	17,859	6.5	314,471	18.9	283,352	▲2.0	293,161	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

資料：経済産業省

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
23.7	105.5	3.3	105.7	3.2	105.7	3.3
23.8	105.7	3.1	105.9	3.0	105.9	3.1
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	2.5	106.9	2.9
23.12	106.5	2.1	106.7	2.1	106.8	2.6
24.1	106.8	1.8	106.9	1.7	106.9	2.1
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	2.9
24.6	108.3	3.1	108.5	2.9	108.2	2.9
24.7	108.5	2.8	109.1	3.2	108.6	2.7

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		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	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
23.6	1.57	1.36	1.30	9.8	▲7.4	11.6	0.9	10.0	0.0
23.7	1.57	1.35	1.30	9.5	▲2.1	11.9	1.7	10.0	▲2.0
23.8	1.57	1.34	1.29	8.6	▲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

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
23.7	889	3.7	4,938	14.9	68,151	▲6.7
23.8	911	▲18.7	5,158	▲2.1	70,389	▲9.4
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

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	
159	2.3	570	▲11.1	13,802	6.8	
161	6.1	419	1.9	11,147	▲3.6	
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	

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
23.8	11	2	37	8	760	268
23.9	13	4	47	7	720	121
23.10	14	5</				

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



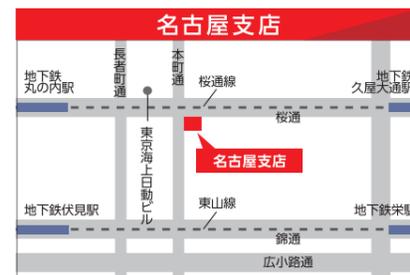
〒503-0901
岐阜県大垣市高屋町一丁目26番地
十六銀行大垣支店内
TEL:0584-74-9711



〒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



十六リース

● 本社

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



● リース・割賦販売業務

本社営業部

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

名古屋営業部

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

大垣営業所

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

多治見営業所

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

中津川出張所

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

● 美濃加茂営業所

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

● 高山営業所

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

● 一宮営業所

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

● 三河営業所

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

● キャピタル業務

本社キャピタル営業部

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

人と、地域と、未来をむすぶ



いつか夢見た 未来の実現

私たちは、お客さま・地域の成長と豊かさを
Digitalで実現します。

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

Digital Solutions

デジタルソリューション

業務支援システム

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

ネットワークシステム

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

受託開発

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

AI・RPA

Robotic Process Automation

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

情報セキュリティ対策

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

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「Eragon」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

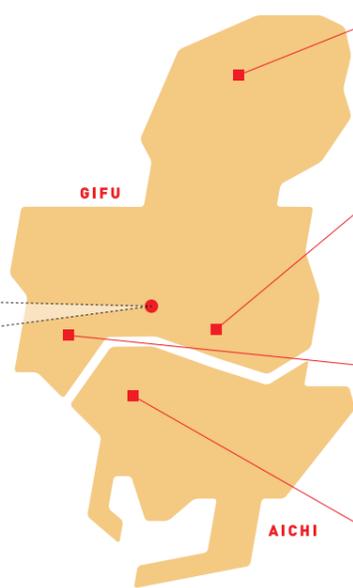
この街で暮らす、あなたと共に。

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>