

明けましておめでとうございます
皆さまには、輝かしい新年をお迎えのこととお慶び申し上げます
また旧年中は格別なご高配を賜り、誠に有難く厚く御礼申し上げます
本年もより一層のお引立てを賜りますようお願い申し上げます
本年から、このアイエー通信も新しい形でお届けします
引き続きよろしく願いいたします

パスワード

「有効期限が切れています。パスワードを変更してください」

これからは、このようなメッセージにイライラすることもなくなるかもしれません!?

日頃から「定期的にパスワードを変更してください」とサイトの運営者がアナウンスしているため、パスワードの定期的な変更を現在も行っている人がほとんどと思われます。そもそも変更しないとログインできないシステムが主流であり、パスワードの定期的な変更は、情報セキュリティの常識的なルールとして存在しています。

しかし2017年、NIST（アメリカ国立標準技術研究所）が「パスワードの定期的な変更は行う必要がない」と発表したことから、情報セキュリティ業界では“本当は、パスワードの定期的な変更は必要ないのでは?”という疑いの声徐徐に囁かれ始めました。2024年8月21日にNISTはさらに一歩進んで、パスワードを定期的に変更することをユーザに要求“してはならない”、という強い表現で指標を示しています。パスワードを定期的に変更することの必要性は、この数年間セキュリティ業界で議論されてきましたが、この議論に終止符が打たれることになるかもしれません。

定期的な変更は ①定期的な変更をすることで、パスワードの作り方がパターン化し簡単なものになること ②使い回しをするようになること、が問題とされています。機器やサービスの間で使い回しのない、固有のパスワードを設定することが重要なのであって、流出していないパスワードを変更することでむしろリスクを高めるよりは、そのまま使い続けたほうが安全というのが、新しい考え方のようです。総務省でもこのように推奨しています。

シンプルなパスワードが安全でないのは当然ですが、複雑なパスワードを設定した場合、セキュリティ的には安全でも、忘れてしまい思い出せなければ本末転倒です。使い勝手が良く、かつ強度も高いパスワードとは、どのようなものなのでしょう?ある程度長い、ランダムな英数字の並びが好ましい⇒覚えるためには英語でも日本語（ローマ字）でも、文章にならない、無関係な複数の単語をつなげたり、その間に数字を挟んだりしたものであれば、推測されにくく、かつ覚えやすいパスワードを作ることができるかとされています。

IPA（独立行政法人 情報処理推進機構）の「チョコっと+パスワード」というサイトによると、たとえば「チョコっと (Chocotto) プラス (+) パスワード (Password) 2024!」といったようなフレーズを作成し、その一部を抽出して「Cho+pw24!」のようなパスワードを作成するのも良いとしています。同サイトでは、安全なパスワードとして「最低でも10文字以上の文字数」「パスワードの中に数字や記号を混ぜる」ことを挙げています。

まだまだパスワードの変更を要求するアプリやサイトが主流ですので、まずは定期的な「無意味な」パスワード変更のシステムを無くしてほしいものです。いずれにしろ、今後もパスワードとはずっと付き合い続けることとなります。「強度」と「覚えやすさ」という、パスワードに求められる相反する要素は、面倒なのは間違いないことで、その管理には苦労が続くそうです。では、と導入したパスワード管理するアプリにもパスワードが必要です。そもそも、本来すぐ便利なシステムのはずなのに、ごく一部の頭の悪い奴らがいるせいで、便利なはずのものが面倒になっていることがおかしいのだと思いますが・・・。（浅井）

あけまして
おめでとう
ございます



1月

(睦月) JANUARY

1日・元日 13日・成人の日

日	月	火	水	木	金	土
・	・	・	1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	・

ワンポイント 税制改正の流れ

税制は経済社会の変化に対応するため毎年見直されます。その流れは、与党が年末にまとめる与党税制改正大綱を踏まえた税制改正の大綱が閣議に提出され、閣議決定すると財務省・総務省作成の改正法案が国会に提出されます。国会審議を経て法案が可決・成立すると改正法に定められた日から施行されます。

1月の税務と労務

- 国 税 / 給与所得者の扶養控除等申告書の提出
本年最初の給与支払日の前日
- 国 税 / 報酬、料金、地代、家賃等の支払調書の提出
1月31日
- 国 税 / 源泉徴収票の交付、提出
1月31日
- 国 税 / 12月分源泉所得税の納付
1月10日
(納期の特例を受けている事業所の7~12月分は1月20日)
- 国 税 / 11月決算法人の確定申告
(法人税・消費税等)
1月31日
- 国 税 / 5月決算法人の中間申告
1月31日
- 国 税 / 2月、5月、8月決算法人の消費税等の
中間申告(年3回の場合)
1月31日
- 地方税 / 固定資産税の償却資産に関する申告
1月31日
- 地方税 / 給与支払報告書の提出
1月31日
- 労 務 / 労働保険料の納付(第3期分)
1月31日
(労働保険事務組合委託の場合2月14日まで)



適正在庫を考える

企業にとって在庫戦略は持続的成長を実現するための重要な戦略です。適正在庫とは何か、適正在庫を維持する目的、計算方法や維持する方法をみてみましょう。

適正在庫とは

適正在庫とは、受注に対し欠品を出さない最低限の在庫数を設定することです。

在庫数は、少なすぎると欠品になり、せつかくの販売機会を損失する恐れがあります。逆に、在庫数が過剰になると、不良在庫や滞留在庫など、廃棄する在庫等が発生し管理コストがかかり、企業の資金繰りに悪影響を及ぼします。資産である在庫をいかに早く現金化できるかで、キャッシュフローが改善され、安定した経営を行うことができます。

適正在庫と混同されやすいのが安全在庫です。安全在庫とは、欠品を防ぐための下限在庫数です。適正在庫はこの欠品を防ぐ安全在庫だけを考えるのではなく、過剰在庫を防ぐための在庫数の上限をも設定します。

適正在庫を維持するメリット

① 適正在庫を維持することによるメリットには、次のようなものがあります。

① 売上・利益の確保・在庫を

売り切るためのセールや値引きのための準備や宣伝など、余計な経費を減らす。

② 管理コストの削減・保管にかかる倉庫代や人件費を抑える。

③ 廃棄の削減・セールや値引きをしても売れない場合に商品は廃棄となります。廃棄在庫は元々の仕入れ価格が無駄になるだけでなく、廃棄業者への費用、廃棄作業の人件費、保管費用がかかります。

④ 顧客満足度アップ・商品の品質劣化を防ぎ、欠品を出さないことは売上の機会損失の回避となります。すぐに納品できる状態は顧客のニーズにすぐに応えることで、企業の信頼性に繋がります。また、需要の変動による急激な価格変動を抑えることで、価格も安定します。

⑤ 生産性の向上・在庫の入れ替え、倉庫の後ろにあるものを取り出す、仮置きしたものを移動させる、在庫を探す等、無駄な在庫関連作業の負担を減らすことで、現場作業の効率化を図り、生産性の向上が

実現できます。

このように、適正在庫を維持することは、販売機会を増やしつつ無駄なコストを減らし、結果、企業の利益を最大化できるのです。

適正在庫の計算方法

自社が適正在庫を保っているかを判断する1つの方法として、以下の計算式で算出することができます。

◇在庫回転率

在庫回転率 = 年間売上高 ÷ 平均在庫金額

在庫回転期間 = 棚卸資産合計 ÷ 年間売上高

在庫回転率とは、1年間に在庫が入れ替わった回数を示す数値です。たとえば、平均在庫金額が1000万円、年間売上高が5000万円の場合、在庫は年に5回入れ替わったことになります。

在庫回転期間は、倉庫資産が完全に入れ替わるまでに要する年数です。棚卸資産が2000万円、年間売上高が1000万円の場合、在庫が入れ替わるまでに2年要したことになります。

在庫回転数の数値が大きく、回転期間の数値が小さいほど流動性が高い、つまり、在庫が早く現金化されていることを示しているため、キャッシュフローが良い状態で、在庫が適正といえます。

◇交叉比率(こうさひりつ)

交叉比率とは、本当に在庫が儲かっているのかをみる指標です。以下の計算式で算出できます。

交叉比率Ⅱ 在庫回転率×粗利率
交叉比率は、在庫の流動性だけでなく粗利目標を立てつつ在庫回転率の目標を達成することが可能です。交叉比率は高い方が効率がよい商品となります。また、交叉比率を利用して適正在庫金額を算出することもできます。

在庫回転率Ⅱ 交叉比率÷粗利率
適正在庫金額Ⅱ 売上目標額÷在庫回転率

交叉比率が120%で粗利率が12%の場合、在庫回転率は10%となります。売上目標を3000万円とすると、適正在庫金額は300万円となります。

適正在庫の決め方

◎1年間の平均在庫から計算

在庫は、1年間を通して変動します。たとえば、アイスクリームなど季節商品であれば、需要が「ある時期」と「ない時期」では保管される在庫数が大きく異なります。適正在庫を検討する際は、1か月間など短い期間ではなく、最低でも1年間の在庫の変動を追跡し平均在庫を求めて決定しましょう。

◎売上目標値から決める

一般的には、売上金額の10%以下が適正在庫金額と言われています。たとえば、売上が1億円であれば、目標は1000万円以下が適正在庫金額です。

◎企業としての在庫管理の方針を決める

余剰在庫はなるべく減らすのか、急な受注に備えて確保すべきか、在庫補充のタイミングは一定間隔なのか在庫数が減少した時なのかなど、部門によっても考え方はさまざまです。企業内で目標を共有し在庫適正化に共通認識を持つことが、企業利益の最大化に繋がります。

適正在庫を維持する方法

適正在庫数を決定したら、それを維持することも重要です。

◎製造リードタイムを短縮

リードタイムは次の3種類です。

- ① 発注リードタイム (部品等の調達に要する時間)
- ② 製造リードタイム (製品の生産着手から完成までの時間)
- ③ 納品リードタイム (商品や製品を顧客に届けるまでの時間)

発注リードタイムや納品リードタイムも短い方が望ましいのは言うまでもありませんが、他社の手を介するため自社の工夫だけでは困難です。まずは製造リードタイムの短縮が欠かせません。製造リードタイムを短くできれば、発注から出荷までの時間が短縮し、抱える在庫量は少なくなります。

◎発注方式を見直す

在庫の補充方法は発注する時期が定期か不定期か、発注数が定量化か不定量化かの組み合わせで4つに分類されます。

- ① 定期・定量発注…決まった

時期に決まった量を発注

- ② 不定期・定量発注…在庫がある量を下回った時(発注点)に決まった量を発注

- ③ 定期・不定量発注…決まった時期に必要な数量の発注

- ④ 不定期・不定量発注…必要な時に必要な数量を発注

◎需要予測を立てる

需要予測とは、統計データ分析、市場のトレンド、季節性、経済状況など多様な要因を考慮して、将来の必要数を予測する方法です。適切な需要予測によって将来の必要数が読めるので、製品の需要の上限を見据えて発注数を調整することができます。

在庫戦略の変化

最近の企業の動向は、コロナ、ウクライナ侵攻、地政学リスクの影響などで、不測の事態が起きて安定供給できる体制を目指す、多めに在庫を持つ安定供給重視の在庫戦略となっています。一度設定すれば終わりではなく、在庫水準が適正かどうか、在庫分析の実施を定期的に見直すことも意識しましょう。

償却資産申告 と 法定調書



1月は、法定調書や償却資産申告書などの書類の提出をする必要がありますので、確認のためポイントを整理します。

1 法定調書 ●●●●●●●●●●

(1) 法定調書合計表

法定調書を提出する際には、「給与所得の源泉徴収票等の法定調書合計表（以下、合計表）」を一緒に提出します。合計表には、①給与所得の源泉徴収票、②退職所得の源泉徴収票、③報酬、料金、契約金及び賞金の支

払調書、④不動産の使用料等の支払調書、⑤不動産等の譲受けの対価の支払調書、⑥不動産等の売買又は貸付けのあっせん手数料の支払調書について、支払った人数や支払金額の合計額などを記載します。

それぞれの法定調書には、提出範囲が定められていますので【表参照】、源泉徴収票や支払調書を提出する人の分について、その人数と支払金額の合計額も、合計表に記載します。

令和6年分の源泉徴収票や支払調書と合計表の提出期限は、令和7年1月31日です。提出方法には、e-Taxや光ディスク等、書面などがありますが、前々年に提出すべきであった法定調書の枚数が100枚以上である法定調書については、書面による提出はできません。提出義務の判定は法定調書の種類ごとに行います。なお、令和7年中に提出する法定調書の枚数が30枚以上の場合、令和9年に提出する法定調書は、書面による提出ができません。e-Taxなどによる提出の準備をする必要があります。

(2) 金額の判定と記載

法定調書ごとに決められている提出範囲の金額の判定は、消費税及び地方消費税（以下、消費税等）の額を含めることが原則です。ただし、消費税等の額が明確に区分されている場合は、その額を含めないで判定することが認められています。

現在、源泉所得税を徴収する際には、復興特別所得税を併せて徴収することになっていますので、法定調書の「源泉所得税」欄には、所得税と復興特別所得税の合計額を記載します。

2 償却資産申告書 ●●●●●●●●●●

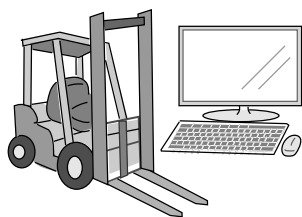
(1) 償却資産の概要

1月1日現在の土地・家屋・償却資産の所有者に対して、固定資産税が課税されます。このうち償却資産については、所有者が市町村（東京都23区は都以下、自治体）に申告をする必要があります。令和7年度の申告期限は令和7年1月31日です。申告は、償却資産申告書と種類別明細書などの所定の書類を、書面または電子申告で提出することにより行います。

(2) 申告の対象か否か

償却資産とは、土地及び家屋以外の事業供用することができる資産で、法人や個人事業主が所得の計算をする際に、その資産の減価償却費が経費に算入されます。事業供用することができ資産なので、耐用年数が経過して償却済みの資産や、遊休・未稼働の資産も含まれません。

償却資産申告の対象ではないものには、ソフトウェアなどの無形固定資産や開発費などの繰延資産、自動車税や軽自動車税の課税対象となるべきものなどがあります。例えばフォークリフトなどの小型特殊自動車は、公道の走行の有無に関らず軽自動車税の課税対象ですので、償



却資産申告は必要ありません。一方、フォークリフトでも大型特殊自動車に該当するものは、公道の走行の有無に関わらず自動車税が課税されませんので、償却資産申告の対象になります。(3) 申告から課税までの流れ

償却資産申告書を提出すると、自治体は申告や調査に基づいて価格等を決定し、その価格等を償却資産課税台帳（以下、台帳）に登録します。台帳に登録されたことが自治体から公示されると、所有者や納税管理人など、固定資産税の課税に直接関係をする一定の人は、台帳の閲覧が可能になります。

台帳に登録された価格に不服があるときは、審査の申出をすることができ、審査によって決定された内容に不服がある場合は、決定の取り消しの訴えを提起することができます。

台帳に登録された価格等から税額が算出され、償却資産の所有者に納税通知書が交付されます。なお、課税標準額が150万円未満の場合には課税されないので、納税通知書は交付されません。【図参照】

表 法定調書の提出範囲

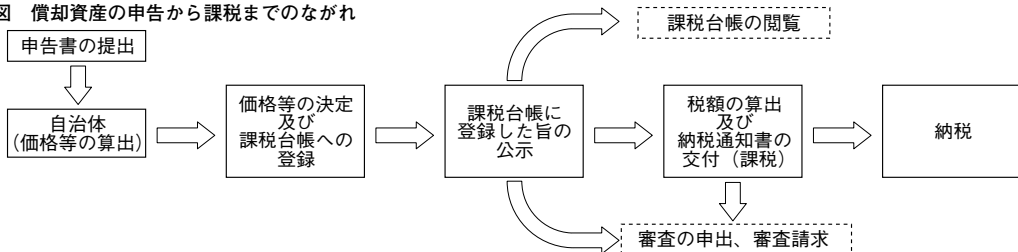
		受給者の区分	提出範囲
給与所得の源泉徴収票	年末調整をした人		
		(1) 法人の役員及び、現に役員でなくても令和6年中に役員であった人	令和6年中の給与等の支払金額が150万円を超えるもの
		(2) 弁護士、司法書士、土地家屋調査士、公認会計士、税理士、建築士など ※これらの人に給与等として支払っている場合が対象	◇ 250万円を超えるもの
		(3) 上記(1)・(2)以外の人	◇ 500万円を超えるもの
	年末調整をしなかった人		
	(4) 「給与所得者の扶養控除等申告書」を提出した人		◇ 250万円を超えるもの ※法人の役員の場合には50万円を超えるもの
	令和6年中に退職した人、災害により被害を受けた人で一定の人	◇	250万円を超えるもの
	主たる給与等の金額が2,000万円を超えるため、年末調整をしなかった人	全部	全部
	(5) 「給与所得者の扶養控除等申告書」を提出しなかった人		令和6年中の給与等の支払金額が50万円を超えるもの
退職所得の源泉徴収票			令和6年中に支払いが確定した法人の役員に対して支払う退職手当等
報酬、料金、契約金及び賞金の支払調書	区 分		提出範囲
	(1) 外交員、集金人、電力量計の検針人及びプロボクサーの報酬、料金		
	(2) バー、キャバレー等のホステス、パンケットホステス、コンパニオン等の報酬、料金		同一人に対する令和6年中の支払金額の合計が50万円を超えるもの
	(3) 広告宣伝のための賞金		◇ 50万円を超えるもの
	(4) 社会保険診療報酬支払基金が支払う診療報酬		※国立病院、公立病院、その他公共法人等に支払うものは不要
	(5) 馬主が受ける競馬の賞金		令和6年中の1回の支払賞金額が75万円を超える支払いを受けた人に係るその年中の全ての支払金額
	(6) プロ野球の選手などが受ける報酬及び契約金		同一人に対する令和6年中の支払金額の合計が5万円を超えるもの
(7) 上記(1)から(6)以外の報酬、料金等			
不動産の使用料等の支払調書			◇ 15万円を超えるもの ^(注1・2)
不動産等の譲受けの対価の支払調書			◇ 100万円を超えるもの ^(注2)
不動産等の売買又は貸付けのあっせん手数料の支払調書			◇ 15万円を超えるもの ^(注2)

(注1) 法人に支払う不動産の使用料等については、賃借料を除く、権利金・更新料等のみを提出します。

なお、不動産の管理会社を通じて個人に対し不動産の使用料等の支払いをする場合、その支払いは個人に支払う不動産の使用料等になります。

(注2) 不動産業者である個人のうち、主として建物の賃貸借の代理や仲介を目的とする事業を営んでいる人は、提出義務がありません。

図 償却資産の申告から課税までのながれ



高齢者の 継続雇用対策

急速な高齢化が進行している日本の労働市場においては、高齢者の就業が重要視され、高齢者が持つ豊富な知識や経験を社会全体で活用しつつ、健康的かつ安全に働き続けるための環境整備が求められています。

今回は、高齢者の就業状況、高齢者雇用に関する法令、雇用に関する留意点を解説します。

1 高齢者の就業状況

(1) 高齢化の状況

令和6年版「高齢社会白書」（内閣府）によると、日本の総人口は、令和5年10月時点で約1億2千万人となり、そのうち65歳以上人口は約3千6百万

人、総人口に占める割合（高齢化率）は約29%となりました。

過去の高齢化率の推移を見ると、昭和25年は総人口の5%未満であったものが、平成6年には14%を超え、その後も上昇を続けながら現在に至ります。

将来の推計では、令和19年には国民の3人に1人（約33%）、令和52年には2・6人に1人（約39%）が65歳以上となる社会が到来すると見込まれています。

(2) 高齢者の労働力率の増加

近年、65歳以上の高齢者の労働力率（※）は顕著に増加しています。これは、平均寿命の延びとともに、高齢者の健康寿命も延長していることが大きな要因です。

※ 労働力率は、15歳以上の人口に占める労働力人口（就業者と完全失業者を合わせた人数）の割合です。

定年後も働くことを希望する高齢者が増加し、社会的にも高齢者の再雇用や継続雇用のニーズが高まっています。同白書によると、労働力人口に占める65歳以上の割合は増加を続けており、令和5年においては、約

13%。男女別では60代後半男性の6割以上、女性の4割以上が就業している状況です。

(3) 雇用形態の変化

高齢者の多くは、定年後の再雇用制度や、パートタイム、嘱託、契約社員といった非正規雇用の形で働いています。

非正規雇用の割合は男女差があり、男性の場合は50代後半で約11%であったものが、60歳を境に大幅に上昇し、60代後半では約68%となります。女性は、50代後半で約59%であったものが、60代後半では85%まで増加します（同白書）。

2 高齢者雇用安定法

(1) 高齢者雇用確保措置

「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」（高齢者雇用安定法）では、希望者全員について65歳までの雇用が確保されるよう、事業主に対し、次のいずれかの措置（高齢者雇用確保措置）を講じるよう義務付けられています。

- ① 65歳までの定年引上げ
- ② 定年の定め廃止
- ③ 65歳までの継続雇用制度の

導入

なお、高齢者雇用確保措置に関して設けられていた経過措置（※）は、令和7年3月31日をもって終了します。これまでもって終了します。これまでも経過措置に基づく運用をしていた事業主も、令和7年4月1日以降は労使協定により定めた一定基準により継続雇用制度の対象者を限定することができなくなります。

※ 高齢者雇用確保措置の経過措置

平成24年度までに労使協定により「継続雇用制度の対象者を限定する基準」を定めていた事業主は、現行制度が施行された平成25年4月以降も、この基準を用い、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢以上の者について、継続雇用制度の対象者を限定することが認められています。

(2) 高齢者就業確保措置

(1)に加えて、令和3年4月からは70歳までの就業機会を確保するため、次のいずれかの措置（高齢者就業確保措置）を講じる努力義務（※）が課されています。

- ① 70歳までの定年引上げ
 - ② 定年の定め廃止
 - ③ 70歳までの継続雇用制度の導入（他の事業主によるものを含む）
 - ④ 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
 - ⑤ 70歳まで継続的に社会貢献事業に従事できる制度の導入
- ※ 70歳までの就業機会の確保は、いずれかの措置を制度化する「努力義務」を設けたものであり、70歳までの定年年齢の引上げを義務付けるものではありません。
- (3) 高齢者雇用確保措置の実施状況
- 令和5年「高齢者雇用状況等報告」の集計結果（厚生労働省）により、企業の65歳までの高齢者雇用確保措置の実施状況を見ると、採用割合は次のようになっています。
- ① 定年引上げ：約27%
 - ② 定年の定め廃止：約4%
 - ③ 継続雇用制度の導入：約69%

3 雇用に関する留意点

次に、高齢者の継続雇用にお

ける留意点について解説します。

- (1) 雇用時の留意点
 - ① 業務内容の適正化
過度な肉体的負担を避けるため、身体的な負担が少ない仕事や、長年の経験を活かせる知識・判断力が必要な仕事に配置するなど、高齢者の体力や健康状態を考慮し、必要に応じて業務内容の見直しを行っていくとよいでしょう。
 - ② 就業時間の柔軟性
高齢者の生活スタイルや健康状態に応じて、所定労働日数や所定労働時間の変更など柔軟に労働条件を設定していくことが効果的です。
年齢に伴う体力の低下や、健康維持のための時間確保を考慮したものであり、従業員の健康維持と企業の生産性の向上に寄与することが考えられます。
 - ③ 教育・研修
新たな技術や業務に対応するため、学び直しの機会やスキルアップ研修を提供することが重要です。デジタル技術の習得や、新たな業務への適

応が必要とされる場面では、定期的な研修の実施をしっかりとよいでしょう。
学び続けることのできる環境整備は、高齢者にとっても、職場でのやりがいや働き続ける意欲を高める要素となり得ます。

- (2) 安全・健康面の留意点
 - ① 職場の安全対策
高齢者は身体機能の低下や、感覚の鈍化が進むことがあるため、労働災害のリスクが高まる傾向にあります。そのため、職場での安全対策が一層重要になります。
特に、労働災害の件数が多い転倒や体調不良を防ぐための工夫が求められます。例えば、作業場の床を滑りにくくするための措置や、適切な照明の確保、作業動線の改善などが挙げられます。
 - ② 定期的な健康診断
高齢者の健康状態は、職場での安全を確保する上で欠かせない要素です。定期的な健康診断を通じて従業員の健康状態を把握し、必要に応じて業務内容や就業時間を適切に

調整していくとよいでしょう。
また、職場におけるメンタルヘルスのサポート体制を整備し、精神的なストレスや孤立感の解消にも努める必要があります。

- ③ 職場環境の改善
高齢者が働きやすい環境を整えることも検討をしていきましょう。疲労の蓄積を防ぐための定期的な休憩の確保や、適切な作業ペースの管理、作業場所のバリアフリー化などが効果的です。
また、職場の仲間とのコミュニケーションを円滑にするための取り組みも必要であり、これにより高齢者のメンタルヘルスの改善にもつながりやすくなります。
- ④ ガイドライン
令和2年3月に、安全と健康確保のために事業者と労働者の取組事項をまとめた「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」が策定されました。就業対策を講じる際にご活用ください。

金の価格

戦争などが起きると金を買われる「有事の金」は基本原則ですが、ロシアがウクライナ侵攻を始めた2022年には、金価格は下落しました。また、株価が上がると金価格は下がる逆相関がセオリーですが、ここ最近では日米ともに株式が最高値を更新する勢いにも関わらず、両者並んで上昇しています。なぜ金は高値を更新しているのでしょうか。

金の価格の変動要因は需要と供給のバランスによります。金の需要要因は、宝飾品需要や電気製品などの産業用としての需要と現物投資の需要です。金の供給は、鉱山の生産と個人や中央銀行などが保有する現物の売却（リサイクル）があります。優良な鉱山は掘りつくされ、新たな鉱山権益を獲得しにくい鉱山会社は、生産コストも増すため生産量は頭打ちです。宝飾品、地金などの形で積みあがった金の地上在庫は

21万トンを超え、鉱山生産量の分だけ年々増え続けますが、個人や中央銀行が売却せず保有を継続すると、市場への供給にはならず高騰の要因となります。

短期的にみると、金価格が上がる要因は、有事の金、株価下落時の金買い（株の代替）以外には、ドル安時の金買い（ドルの代替）が考えられます。先に述べたウクライナ侵攻時に金価格が下落したのは、米国の利下げ観測の広がりやドル安観測に結びついて金価格の追い風となって、有事の金の要因を上回ったためと考えられます。金を取引する際は、米ドルの変動要因も把握しておくことが重要です。米ドルと米金利は相関関係にあり、一般的に米金利が上昇すれば米ドルも上昇、米金利が下落すれば米ドルも下落する傾向があり、つまり、米金利と金は逆の動きをする関係にあることも必ず把握しておきたい指標です。長期的要因としては、ドル資産から金買いへ新興国による中央銀行の金買いも、経済成長とともに続くでしょう。

低い室温に要注意！

現在、日本人の死亡は冬に多く、「低い室温」が死因の1割を占めています。在宅中のリビングの温度は、意外にも北海道が最も暖かく19.8度、最も寒かったのは香川県で13.1度でした（国土交通省スマートウェルネス住宅等推進事業結果より）。

また、冬季の死亡増加率は室温が高い北海道が最も低く10%、栃木県が最も高く25%、香川県で21%という結果です。北海道や新潟県など寒冷地ほど断熱住宅が普及しており室内が暖かく、多くの都府県で18度を下回っています。

室内が寒く、浴室や寝室の寒暖差によって引き起こされるヒートショックが、冬の死亡原因の一つです。世界保健機構(WHO)は、寒さによる健康被害が出ないよう、室内は18度以上にすることを強く勧告しています。これから寒さが増してきますが、健康を維持するためには、冬を暖かく過ごすことは非常に重要なことです。

16タイプ性格診断

日本では血液型が人の性格診断として話題にのぼることが多いですが、欧米では「16タイプ性格診断」が浸透しており、最近、日本でも若者のSNSを中心に、コミュニケーション手段として流行しています。16タイプ性格診断では、4つの切り口とそれぞれ2つの要素の組み合わせで、合計16種類に分類されます。自分の認知パター

ンを理解するためだけでなく、対人関係の改善、キャリアの適正判断、チームワークの強化などに役立つよう設計され、キャリアアカウンセリングや組織開発など様々な分野で利用されています。簡単ないくつかの質問に、同意するかどうか7段階で選ぶと判定がでます。自分だけでなく、周りの人のことを深く知るためのヒントにもなるかもしれません。