



新年あけましておめでとうございます。

皆さまには健やかに新年をお迎えのこととお慶び申し上げます。旧年中は格別のご厚情を賜り、誠に有難うございました。本年も変わらぬご支援を賜りますようお願い申し上げます。

マイナンバー制度の拡張と行政手続きの完全オンライン化へ

今年もいろいろな変化が見込まれています。2026年は、行政のデジタル化がさらに加速します。

- ・健康保険証の完全廃止
 - ・運転免許証との一体化の本格運用
 - ・確定申告や各種申請のオンライン化の拡大
- など、日常生活の多くが「スマホひとつ」で完結する時代に近づきます。
便利になる一方で、情報管理の重要性はこれまで以上に高まります。
フィッシング詐欺やなりすまし被害も増加傾向にあるため、引き続き注意が必要です。

労働基準法の大幅改正に向けた準備が本格化

2027年の“40年ぶりの大改正”に向け、企業側の準備が本格化する一年となります。

特に影響が大きいのは以下の点です。

- ・勤務間インターバル制度（原則11時間）の導入準備
- ・連続勤務14日以上の禁止
- ・「つながらない権利」への対応
- ・副業・兼業者の労務管理の見直し

働き方の質を高めるための改正ですが、企業にとっては制度整備や運用ルールの見直しが求められる一年となります。

社会保険料・税制の見直し

少子高齢化の影響を受け、2026年は社会保障制度の負担と給付のバランス調整が進みます。

- ・年金の支給開始年齢の柔軟化
 - ・医療費負担割合の見直し
 - ・扶養控除や所得控除の再整理
- 「働く世代の負担増」が避けられないとの見方もあり、家計への影響が注目されています。

物流2024問題の“第二波”が本格化

2024年の時間外労働規制に続き、2026年は「物流コストの上昇」「配送リードタイムの長期化」がさらに顕著になると予測されています。

企業側は在庫管理や配送方法の見直しが求められ、消費者側も「翌日届くのが当たり前」という感覚を改める必要が出てくるかもしれません。

エネルギー価格・食料価格の変動

国際情勢の影響を受け、2026年もエネルギー・食料品の価格は不安定な状況が続く見通しです。

- ・電気・ガス料金の高止まり
- ・輸入小麦価格の変動
- ・農産物の天候リスク

家計への影響はもちろん、企業活動にも大きく関わるため、引き続き注視が必要です。

変化の年をどう迎えるか

2026年は、制度も社会も大きく動く一年になりそうです。

ただ、変化は必ずしも悪いものではなく、備えがあればむしろチャンスにもなります。

いずれにしても、しっかりとプレーンな軸を持つつ、

- ・情報を正しく知る
- ・必要な対策を早めに行う
- ・周囲と共有し、組織として備える

ということが、変化の時代を安心して過ごすための鍵になる…というのは、今までと変わらないですね。

本年も皆さまのお役に立てるよう、最新情報の提供や各種サポートに努めてまいります。

引き続きどうぞよろしくお願ひいたします。（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 12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 源泉控除対象親族

令和7年分までの扶養控除等申告書には「控除対象扶養親族」を記載していましたが、8年分以後は、これに特定親族（生計を一にする19歳以上23歳未満の親族で合計所得金額が58万円超123万円以下）のうち合計所得金額が100万円以下の人を加えた「源泉控除対象親族」を記載するため注意が必要です。

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
2月2日
- 国 税／源泉徴収票の交付、提出
2月2日
- 国 税／12月分源泉所得税の納付
1月13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)
2月2日
- 国 税／5月決算法人の中間申告
2月2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)
2月2日
- 地方税／固定資産税の償却資産に関する申告
2月2日
- 地方税／給与支払報告書の提出
2月2日
- 労 務／労働保険料の納付(第3期分)
(労働保険事務組合委託の場合2月14日まで)
2月2日

認知能力が成長の鍵 アテンション・ベースド・ビュー(ABV)

は「注意」の視点から企業行動をより良くするための方法を見ていきます。

(1) ◆「注意」の構成要素

経営者や組織は有限の注意しか持てず、すべての課題に対応できないため、優先順位付けが不可欠。

(2) 注意の構造化

組織内のルール・制度・文化がどこに注意を向けるかを把握づける。

(3) 注意の分配

い。」
「注意が集中しないで

合理的であると意図するが、認知能力の限界により限られた合理性しか持ち得ないこと。つまり、企業において認知能力には一定の制約があるため、その能力を適切に振り向けないと意思決定の質の低下に繋がるという考え方です。

ABVの基本的な考え方は、企業の行動や戦略は「経営者や組織がどこに注意を向けるか」によって企業内の意思決定が決まるというものです。ABV

アテンション・ベースド・ビュー（ABV）とは

日本企業の多くは、経営環境や市場技術、事業の変化をうまく捉えきれず、内部留保額が2023年末は600兆9857億円へと積み上がっています。これは2008年の内部留保額の倍額となっており、新たな成長のためにどこへ投資すればよいか、捉えきれずにいる可能性があります。

近年の戦略論・組織論に「アトハハマハ・ベースド・ビュー(Attention-Based View,ABV)」という理論があります。新たな成長の道筋を示す可能性があるこの理論について、詳しくみてみましょう。

人間の認知能力や組織の処理能力には限界があり、全ての情報や課題を同時に扱うことはできないため、組織全体がどう注意の配分をするかが戦略を左右する。企業行動の核心でもある。

では、企業の「認知能力」に影響する要因は、どこにあるのでしょうか。

認知能力を高める組織の仕組み

では、企業の「認知能力」に影響する要因は、どこにあるのでしょうか。

組織内部の認知能力の仕組み

(1) 経営者が複数部門間での調整を積極的に行う

↓ 注意すべき事象を共有する
と部門間での全体戦略を形成しやすい

↓ 経営チームのあり方は広範に検討されるべき

↓ 経営チームの多様性が高い
と注意の幅が広がり、価値のある機会に注目する傾向があるとされる

↓ 日本企業の取締役会は女性や外国人の比率が低く高齢者が多いので、多様性が乏しいとされる。これは組織の認知能力の幅の狭さや深さの不足に繋がり、新規事業機会や有望な成長分野を認知しづらくし、戦略的な意思決定の質を下げる

↓ 人事責任者を戦略策定に積極的に関与させると、その戦略が求めている能力を持つ人材採用や訓練開発を積極的に行える

↓ 外部関係者の関わりを強化
産学連携を進める企業は外
部関係者と関わりが強くな

り、技術や開発動向に注意を向けやすく、理解の質もよくなる

(4) 企業グループの親会社と子会社の関係

- ↓ 親会社が放任状態をやめ積極的に子会社の情報や知識を提供すると、理解度は高まる
- トツプの兼任のあり方
- 会長兼最高経営責任者（CEO）の場合、監督と執行が一致しているので、他の取締役の監査機能が低下する

A B V と R B V の違い

- A B V によく似た言葉に「リソース・ベースド・ビュー（Resource-Based View, RBV）」があります。

R B V は、企業の内部の経営資源に競争優位の源泉を求めるアプローチです。ここでいう企業内部の経営資源とは、生産設備や不動産等の有形資産、ブランドネームや特許等の無形資産、顧客対応力等の資源や能力を指しています。A B V は「その資源や能力をどう認識・解釈し、どこに使うかは注意の向け方次第」と補完的に説明するもので

す。つまり、A B V は、資源があるのに成果が出ないケースを経営者の注意の偏りや組織文化による意思決定で説明できます。

実務での応用

- (1) 経営会議での議題設定を明確にする

- 経営陣がどこに注意を集中しているか見える化を行う
- 時間配分…同じ技術を持つ企業でも、「新規事業」に注意を向けるか「既存市場の強化」に注力するかで戦略が変わること

例① トヨタ

品質改善に経営陣の注意を長期的に集中させたことで、競争優位性を確立

例② ノキア

携帯電話市場で資源はあつたが、スマートフォンの台頭に十分な注意が払えず競争力を失った

- 資源や人材が限られる中、「どこに集中するか」の選択が成否を分ける
- 議題に出る頻度を把握する投資配分を決定する
- 注意のバイアスを点検

過去の成功体験や文化に縛られて重要な変化を無視していいのかをチェック。

(3) 組織全体で注意分配

研究開発、営業、パックオフィスなどで「注意の偏り」が起きていないかを管理する。会議体制、報酬制度、評価システムなど組織構造や制度を選択肢が送り届けられるまで方向づける際、意思決定者に特定の課題や対処法が重いと切り捨てられ消失してしまうことが起こります。フィルターがかかった状態で意思決定者に送り届けられることがないよう、注意の配分をマネジメントすることが戦略遂行に直結します。

慶應義塾大学の清水たみ准教授らによる、A B V の観点からの日本の上場企業を分析した興味深い発表があります。

◆ ◆ ◆ ◆ ◆

情報過多の時代、企業がこれからの変化に適切に注目し、「認知能力」を發揮すると企業業績を上げることができ、国際的な競争力を高め新たな成長ができるといえるでしょう。

た際のその企業の成長を左右するアテンションの独自性を研究。

Q パフォーマンスを向上させるうえで、競合企業と同じ経営課題に注目すべきか、それとも全く独自の経営課題に注目すべきか？

償却資産申告と法定調書

1月は、償却資産申告書や法定調書などの書類を提出しなければいけません。大きな改正はありませんが、事業者にとって重要な手続きですので、ポイントを整理します。

I 儻却資産申告

申告の対象となる資産

償却資産とは、土地及び家屋以外の事業用に供することができる資産のうち、一定のものをいいます。会社や個人で事業を行っている人が、事業のために用いることができる構築物や機械、器具や備品などが申告の対象になります（表1参照）。

建物には電気設備や給排水設備といった「設備等」が取り付けられていますが、建物と設備等の所有者が同じ場合は、その設備等が独立した機器としての

性格が強いもの（例…防犯カメラ）など一定のものは償却資産として取り扱います。一方、建物と設備等の所有者が異なる場合は、その設備等はすべて償却資産として取り扱いますので、その設備等を取り付けた賃借人等が申告をします。

申告の手続き

令和8年1月1日現在、償却資産を所有している人が、償却資産の申告をします。償却資産を他者に賃貸している場合は、貸主が申告をします。

提出する書類は、「償却資産申告書」、「種類別明細書」など

があります。提出先は、償却資産が所在する市町村（東京都23区は都）です。窓口のほか、郵送や電子申告で提出することができます。申告書の提出期限は、令和8年2月2日です。



II 法定調書

法定調書の種類

法定調書は、所得税法や相続税法、租税特別措置法などの規定により提出が義務付けられる資料で、「給与所得の源泉徴収票」や「報酬、料金、契約金及び賞金の支払調書」、「不動産の使用料等の支払調書」など、63種類の法定調書があります。主要な法定調書の提出義務者は、表2の通りです。

平成28年1月1日以後の金銭等の支払等に係る法定調書については、金銭等の支払を受ける人や支払者等のマイナンバーまたは法人番号の記載が必要です。

法定調書は、書面や電子申告で作成・提出することができます。国税庁が提供しているe-Tax

xソフト（WEB版）では、「報酬、料金、契約金及び賞金の支払調書」、「不動産の使用料等の支払調書」、「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」、「退職所得の源泉徴収票・特別徴収票」、「給与所得の源泉徴収票」を作成することができます。

これらの法定調書の提出期限は、「退職所得の源泉徴収票・特別徴収票」を除き、令和8年2月2日です。「退職所得の源泉徴収票・特別徴収票」は、退職の日以後1か月以内が提出期限ですが、税務署への提出分は、他の受給者の分を取りまとめて翌年1月31日（令和7年分は令和8年2月2日）までに提出することも認められています。

これらの法定調書の提出範囲は、法定調書ごとに金額基準が決められています（表3参照）。金額は、消費税及び地方消費税の額を含めることが原則ですが、消費税及び地方消費税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。

表1 債却資産の種類と例示

資産の種類		主な債却資産の例示
1 構築物	構築物	舗装路面、庭園、門・堀・緑化施設等の外構工事 看板（広告塔等）、ゴルフ練習場設備等
	建物附属設備	受変電設備、予備電源設備、その他建築設備、内装・内部製作等
2 機械及び装置		各種製造設備等の機械及び装置、大型特殊自動車のうち建設機械に該当するもの等
3 船舶		ボート、釣船、漁船、遊覧船等
4 航空機		飛行機、ヘリコプター、グライダー等
5 車両及び運搬具		大型特殊自動車等
6 工具、器具及び備品		パソコン、陳列ケース、看板（ネオンサイン等）、医療機器、測定工具、金型、理容及び美容機器、衝立、ルームエアコン、応接セット、レジスター、自動販売機等



表2 主な法定調書の提出義務者

種類	提出義務者
給与所得の源泉徴収票	俸給、給料、賃金、歳費、賞与その他これららの性質を有する給与の支払をする者
退職所得の源泉徴収票・特別徴収票（※）	法人の役員に対して退職手当、一時恩給その他これららの性質を有する給与の支払をする者
報酬、料金、契約金及び賞金の支払調書	外交員報酬、税理士報酬など、一定の報酬、料金、契約金および賞金の支払をする者
不動産の使用料等の支払調書	不動産や航空機などの借受けの対価などの支払をする法人と不動産業者である個人
不動産等の譲受けの対価の支払調書	不動産や航空機などの譲受けの対価などの支払をする法人と不動産業者である個人
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	不動産や航空機などの売買または貸付けのあっせん手数料の支払をする法人と不動産業者である個人

※ 死亡退職により退職手当等を支払った場合は、相続税法の規定による「退職手当金等受給者別支払調書」を提出することになりますので、退職所得の源泉徴収票・特別徴収票は提出する必要はありません。

表3 法定調書の提出範囲

年 末 調 整 を し た 人	受給者の区分	提出範囲
	(1) 法人の役員及び、現に役員でなくとも令和7年中に役員であった人	令和7年中の給与等の支払金額が150万円を超えるもの
給 与 所 得 の 源 泉 徴 収 票	(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 ※これらの人々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)以外の個人	〃 500万円を超えるもの
	年末調整をしなかった人	
報 酬 料 金 契 約 金 及 び 賞 金 の 支 払 調 書	(4) 「給与所得者の扶養控除等申告書」を提出した人	
	令和7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 ※法人の役員の場合には50万円を超えるもの
	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
	(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7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・特別徴収票		令和7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
不 動 産 の 使 用 料 等 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、バンケットホステス、コンパニオン等の報酬、料金	同一人に対する令和7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	
	(4) 社会保険診療報酬支払基金が支払う診療報酬	〃 50万円を超えるもの ※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7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7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。

賃金引上げ等のための 中小企業・小規模事業者への 支援事業

近年、中小企業を取り巻く環境は大きく変化しています。最低賃金の引上げや人手不足への対応、生産性の向上など、経営者が取り組むべき課題は年々複雑化しています。こうした背景を受け、国や都道府県では、中小企業の経営基盤を強化し、持続的な成長を後押しするためのさまざまな支援策を用意しています。

厚生労働省においては、「賃上げ」支援助成金パッケージと

して、最低賃金引上げに関連した助成金のほか、生産性向上（設備・人への投資等）、正規・非正規の格差是正、より高い処遇への労働移動等を通じ、労働市場全体の賃上げを支援するための支援策のとりまとめが行われました。本記事では、それらの中から一部を取り上げ、概要や活用のポイントを解説します。

後半では、各都道府県において行われている賃金引上げ支援事業をご紹介します。

「賃上げ」支援助成金パッケージ

「賃上げ」支援助成金パッケージは、下図の助成金をとりまとめたものです。

助成金制度は要件や支給額の拡充・変更、廃止が行われることがありますので、最新の情報を入手の上でご活用ください。

① (1) 業務改善助成金 投資等)への助成金

令和7年9月には、「中小企業・小規模事業者の賃金向上推進5か年計画」の一環としての最低賃金の引上げに関する支援の拡充が行われ、業務改善助成金については対象事業者の拡大、賃金引上げ計画の事前提出を省略可能とするなどの措置が採られています。

② 制度の目的

業務改善助成金は、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げる中小企業事業者に対して、生産性向上のための設備投資や人材育成に要する費用を助成する制度です。単なる賃上げ支援ではなく、「生産性向上」と「賃金引上げ」をセットで進める点が特徴です。

③ 助成内容

たとえば、事業場内最低賃金を30円以上引き上げる場合、対象経費の4／5（事業場内最低賃金額が1000円以上の場合は3／4）、助成上限額は30（

月には、「中小企業・小規模事業者の賃金向上推進5か年計画」の一環としての最低賃金の引上げに関する支援の拡充が行われ、業務改善助成金については対象事業者の拡大、賃金引上げ計画の事前提出を省略可能とするなどの措置が採られています。

たとえば、事業場内最低賃金額が1000円以上の場合は3／4）、助成上限額は30（

月には、「中小企業・小規模事業者の賃金向上推進5か年計画」の一環としての最低賃金の引上げに関する支援の拡充が行われ、業務改善助成金については対象事業者の拡大、賃金引上げ計画の事前提出を省略可能とするなどの措置が採られています。

「賃上げ」支援助成金パッケージ

生産性向上（設備・人への投資等）

- ・業務改善助成金
- ・働き方改革推進支援助成金
- ・人材開発支援助成金
- ・人材確保等支援助成金
(雇用管理制度・雇用環境整備助成コース)

非正規雇用労働者の処遇改善

- ・キャリアアップ助成金
(正社員化コース、賃金規定等改定コース)

より高い処遇への労働移動等

- ・早期再就職支援等助成金
(雇入れ支援コース、中途採用拡大コース)
- ・特定求職者雇用開発助成金
(成長分野等人材確保・育成コース)
- ・産業雇用安定助成金(スキルアップ支援コース)

130万円が助成されるなど、条件によって高い助成率や助成上限額が適用されます。

④ 申請の流れとポイント

申請の際は、事前に賃金引上げ計画の策定と労働局への届出を要します（令和7年度は、計画の事前提出を省略可能とする特例が設けられています）。

令和7年度申請分は、機器等の納品・支払完了・賃金引上げを令和8年1月末日（事業完了期限）までに終えることとされているため、これから活用を考えの場合は、令和8年度申請に向けて制度に関する情報を収集し、概要把握や設備投資・人材育成など生産性向上に資する取組の検討を行っていくとよいでしょう。

⑤ 活用事例

小売業の事例では、POSレジと在庫管理システムを導入することで業務の効率化を実現し、その成果を賃金に反映させた例、製造業では、生産ラインに省力化機器を導入して残業時間を削減し、賃上げと働きやすさの両立を実現した例があります。

① (2) 人材確保等支援助成金

制度のポイント
人材確保のために雇用管理制度、諸手当等制度、人事評価制度、職場活性化制度、健康づくり制度の導入や雇用環境の整備（従業員の作業負担を軽減する機器等の導入）により、離職率低下を実現した事業主に対して助成されます。

② 利用できる企業
中小企業、大企業どちらも利用可能ですが、賃金規定制度の導入による助成は中小企業のみが利用できます。

③ 活用例
複数の雇用管理制度や作業負担を軽減する機器等を導入し、賃上げ（5%以上）を行った場合、最大287・5万円が支給されます。

2 非正規雇用労働者の待遇改善（キャリアアップ助成金）

① 制度のポイント

非正規雇用労働者の基本給の賃金規定等を3%以上増額改定に助成されます。

助成額は、賃上げを行った非正規雇用労働者1人あたり最大7万円（大企業の場合は1人あたり最大4・6万円）です。

② 活用例

中小企業が賃金規定等を5%増額改定し、10人の有期雇用労働者の賃金引上げを実施した場合、65万円が支給されます。

都道府県の賃金引上げ支援事業

国の制度に加えて、各都道府県でも独自の賃金引上げ支援施策が展開されています。厚生労働省のホームページ（「最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援事業」のキーワードで検索）では、全国の取り組みを一覧できる資料が公開されています。

④ モデル企業の紹介

地域内で賃上げに成功している企業の事例を広く紹介し、他の企業の参考になるようになります。

② 活用のポイント

各都道府県の支援策は、その地域の産業構造や中小企業の実情に合わせて設計されています。国の助成金と併用できるケースもあり、組み合わせることでより大きな効果が期待できます。

アドバイザーを無料または低成本で派遣し、企業ごとに最適な改善策を提案する取り組みがあります。特に中小企業では、外部の知見を得ることが大きな推進力になります。

② 設備投資やIT導入の助成

国の助成金に上乗せする形で、県独自の補助金を用意しています。

③ 研修・セミナーの開催

器導入や、クラウドシステムの導入支援などが対象です。

④ 勤務管理や賃金制度設計に関するセミナーを開催し、企業の担当者が知識を深められるようにしている自治体もあります。

株式報酬制度

株式報酬制度とは、会社が役員への報酬や従業員への給与を自社の株式で支払う制度のことです。株式のみではなく現金報酬と併用することが一般的です。

かつては直接株式を報酬として支払うことは認められていませんでした。会社法上、無償の株式発行や労働による出資ができないからです。

しかし、諸外国では株式報酬制度が一般的に利用されているため、2016年に直接的な株式報酬支払を認めるという見解が出され、さらに株式報酬に関する税制改正もされたため2017年以降、日本でも株式報酬制度を導入する会社が増えてきました。日本企業は欧米に比べて月例給の比率が高く、株価引上げに対する経営陣の意識づけが低いと投資家から批判されてきました。2023年に東京証券取引所が上場企業に資本コストや株価を意識した経営を要請し、

株式報酬比率を上げる企業が増えてきました。

外資系コンサル会社WTW（ウイリス・タワーズワトソン）が売上高等1兆円以上の日本企業83社を対象に最高経営責任者（CEO）ら経営トップの報酬を集計したところによると、主要企業の株式報酬の比率は2024年度に前年度より3ポイント上がった33%とはじめて3割を超える現金で支払う月例給いわゆる基本報酬（2ポイント低下の32%）を初めて上回りました。

欧米型の報酬体系が広がっており、経営者が企業価値を高める動機づけにもなります。グローバルで人材を獲得しやすくするほか、株価を意識した経営を後押しする効果があります。また、株式報酬は一定の勤続年数後株式が交付される場合、役員等の他社への流出や独立を防止する効果があります。優秀な人材をキープできるので、中長期的な経営方針を立てやすいというメリットもあります。

「第6の味覚」に注目

味覚には甘味、うま味、塩味、酸味、苦味の5種類が知られているところですが、最近は第6の味覚として「脂肪味」が注目されています。

味を感じる仕組みは、味の刺激を舌などに分布する味蕾の味蕾細胞先端部分にある受容体が受け取り、味神経を通じて情報を脳に伝達することで感じます。食物中の油脂は唾液で脂肪酸に分解されます。脂肪を含む料理をおいしく感じるのは脂肪酸だけを感じる味細胞のほか、甘味細胞やうま味細胞の半数以上も脂肪酸に反応するからです。脂肪は独特の食感や匂いで認識されると考えられてきましたが「GPR120」という受容体が脂肪酸をキャッチし特定の神経を経由して脳に伝えることで味として感知しています。GPR120という受容体がうまく機能しないと脂肪酸とうま味を区別できず脂肪の多い食事を好むようになると報告されており、食事による肥満を防ぐ重要な鍵となります。

電動キックボード

電動キックボードは2023年7月、規制緩和により「特定小型原動機付自転車」と分類されました。これ、16歳以上であれば運転免許なしで運転できるようになります。しかし、運転できるようになってしまった。街中で見かけるようになつた電動キックボードは、シェアリングサービスも普及し、手軽な移動手段として注目されています。都市部では自動車よりもコン

められます。国、事業者のさらなる対策が求まっています。また、事故の17%が飲酒運転によるものです。罰則強化などは登録台数の1・8倍です。反件数は4万件超に上り、これで放置駐輪、歩道走行、飲酒運転などの交通ルール違反、接触事故などが社会問題となっています。2024年の交通事故件数は4万件超に上り、これ