MANAGEMENT CLUB

マネジメント倶楽部

【デジタル】

2 今月の深読み！
ジャパンEAPシステムズに聞く
ストレスチェックから始める、メンタルヘルス対策
～組織を根本から健康にするアプローチ





6 TAX TOPICS
●令和8年分年末調整について

8 中小企業のための経営情報
「うちもそろそろ…」
～初めてのカーボンニュートラル～

9 人事よもやま話
退職金と同一労働同一賃金

10 実務に役立つ労務の知識
実はお得！ 令和8年10月開始、
社会保険料負担支援制度！

11 今月の税務
所得税の基礎控除の見直し

12 令和8年度税制改正解説
法人課税 －その3－
賃上げ促進税制／中小企業者等の少額減価償却資産の特例 他

14 いまさら聞けない!? デジタル・キーワード
シコファンシー

15 今昔マネジメント歳時記
男性育休取得率50．9%、
それでも大きい取得期間の男女差

16 いまこそ観てほしい映画
オリエント急行殺人事件

17 テクノロジーが社会課題を解決する未来
データ社会の電力不足を解決する
光電融合技術

18 タカヨ先生に聞く「自分らしい生き方」のヒント
AI時代に守るべき「心（こころ）の聖域」

19 教えて 今井さん！
部員同士のコミュニケーションが悪い…

20 海外通信
ランブイエ　フランス



目次をクリックすると各ページに移動できます。

ジャパンEAPシステムズに聞く

ストレスチェックから始める、メンタルヘルス対策
～組織を根本から健康にするアプローチ

平成27年12月の制度施行から、10年を迎えた企業の「ストレスチェック制度」。現在、常時使用する労働者が50人以上の事業場では、年1回のストレスチェック実施が義務付けられています。令和10年4月1日からは労働者数50人未満の事業場も含めた「完全義務化」が予定されています。ストレスチェックをすでに実施している企業は多いものの、「形だけの実施」に留まっているケースも少なくありません。メンタルヘルス対策に役立つストレスチェックとは、どのようなものでしょうか。

今後、中小規模の企業が取り組むべき対策や、実効性のあるストレスチェックにするためのポイントについて、日本初の「従業員支援プログラム（EAP）」を実施したパイオニアであり、圧倒的な専門性を誇る株式会社ジャパンEAPシステムズの方々にお話を伺いました。



左：外川秀之さん（組織コンサルテーションチーム シニアコンサルタント）
右：安原京子さん（執行役員 管理本部 本部長）

ジャパンEAPシステムズでは、契約企業に対して様々なメンタルヘルス対策及びカウンセリングサービスを展開しています。その一環として、ストレスチェックを通じて職場環境の改善を目指すサービスも提供しています。

「弊社では、これまでも多くの企業にストレスチェックを提供しております。今般の改正を受けて一部の小規模企業からも、ストレスチェックの外注に関するお問い合わせが増え始めています」と語るのは、組織向けのストレスチェック・サービスを法制化の前から担当してこられた外川秀之さんです。

現時点で動き始めている小規模企業は、大企業の系列会社などが中心だそうです。多くは周囲の様子をうかがいながら検討している段階ではないでしょうか。50人未満でも義務化になるとはいえ罰則がないため、「できるだけ時間やコストをかけたくない」という本音も見え隠れします。しかし、外川さんは、この小規模企業の義務化こそが自社のメンタルヘルス対策に向き合うチャンスであるといいます。

ストレスチェックの「形骸化」という課題

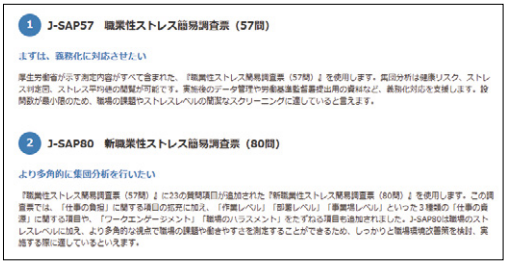
ストレスチェックは、労働安全衛生法に基づき、職場のメンタルヘルス不調を未然に防ぐ目的で、事業者に実施が義務付けられている制度です。すでに常時50人以上の労働者を使

株式会社
ジャパンEAP
システムズ

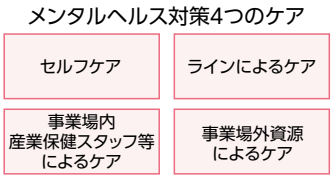
〒169-0075 東京都新宿区高田馬場2丁目16-11 高田馬場216ビル5階
TEL：03-5287-6100　FAX：03-5287-6101　E-mail：info＠jes.ne.jp　URL:https://www.jes.ne.jp/
主な事業：外部EAPシステムの提供/メンタルヘルス対策のコンサルティング/社員に対する各種相談/マネジメントコンサルテーション/休職者の職場復帰支援/ストレスチェック及び職場環境改善策の提案/企業内研修/セミナー開催等。従業員57名中、カウンセラー47名（2026年3月現在）という専門家集団。

用する事業場で年に1回の実施が義務付けられています（改正労働安全衛生法により、50人未満の事業場でも令和10年より義務化）。

厚生労働省が掲示する「職業性ストレス簡易調査票（57問）」などにより労働者自身がストレスチェックに回答します。個別の結果は実施者から本人へ直接通知されます（企業側は原則として個別の結果は受け取らない）。高ストレス者と判定され、本人が希望する場合は医師による面接指導を実施します。企業はストレスチェックを実施した報告書を労働基準監督署に提出する必要があります（怠ると50万円以下の罰金の可能性がある）。



ジャパンEAPシステムズの資料より



厚生労働省「職場における心の健康づくり～労働者の心の健康の保持増進のための指針」によると、メンタルヘルス対策には4つのケアが連動していくことが重要です。このうち、ストレスチェックは、従業員本人が自分のストレス状況を正しく把握する「セルフケア」です。そのため、受検の際は質問に対して正直に回答することが極めて重要です。組織に忖度した回答をしてしまうと、正確なデータが出ず、実施の意味がなくなってしまいます。

しかし、こうした本来の目的が社内で十分に説明されないまま実施され、雇用側に忖度した受検になったり、社員から「何のためにやっているのか」と疑問の声が上がったりするケースも少なくありません。また、このストレスチェックは「受検するかどうかは本人の自由である」という点も周知すべきです。企業には実施の義務がありますが、社員には受検を選択する自由があります。組織側が「受検率の向上」ばかりを成果としたり、「高ストレス者が少ない」という結果だけを見て満足したりしているようでは、形だけの実施に終わってしまいます。さらに、相談窓口は設置したものの、その後の活用が進まないケースも多々見られます。

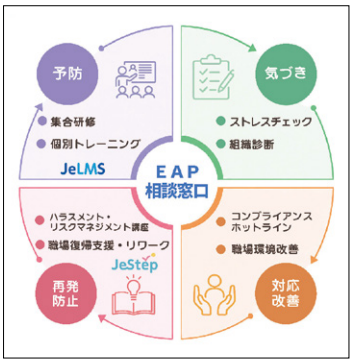
休職者の増加の問題

ストレスチェックが始まった背景には、従業員のメンタルヘルス不調の問題が、企業経営上の大きな課題になってきたということがあります。メンタルヘルスに不調をきたし仕事を休まざるを得ないようになると、本人だけでなく周囲にも大きな影響が出ます。

厚生労働省の「令和7年労働安全衛生調査（実態調査）」によると、メンタルヘルス不調による休職者数は年々増加しており、100～299人規模では54.6%、50～99人規模でも26.8%の事業所が「連続1か月以上休業した労働者又は退職した労働者がいた」と回答しています。

メンタルヘルス不調による休職は、従業員個人の問題として片付けることはできません。

そのため企業には事後対応にとどまらず、組織全体でのメンタルヘルス教育や職場環境の改善など、休職及び再休職の発生を防ぐ包括的な取組みが求められています。



JESのサービス

ストレスチェックの経営的メリット

多くの企業ではストレスチェックの実施を外部業者へ委託しているのが現状でしょう(注1)。なぜ専門機関に委託し、費用をかけて取り組む必要があるのでしょうか。それは、プライバシーに配慮しながら人材の流出を防ぐだけでなく、経営面において非常に大きなメリットをもたらすからです。

そのメリットの1つ目は、「労働生産性の向上」です。メンタル不調を早期に発見し、不調による欠勤を防ぐだけでなく、出勤していても体調不良で効率が落ちている状態を解消できます。従業員が本来のパフォーマンスを発揮できるようになれば、業務効率・業績アップに直結します。

2つ目は、「法的・社会的リスクの回避」です。企業には、従業員が安全に働けるよう配慮する「安全配慮義務」があります。不調の兆候を早期に見つけて対策することで、労災申請や損害賠償訴訟などを未然に防げます。さらに、「見えないコストの予防」にもつながります。メンタル不調者が出ると周囲の業務負荷が増えて組織が疲弊します。代わりとなる従業員の採用・育成には多額の費用と時間がかかります。こうした予期せぬコストの発生を抑えられます。そして、こうした企業の姿勢そのものが、「経済産業省が推進する『健康経営』(注2)」に取り組む企業として、採用の際にも大きな強みになるのです。

注1：ストレスチェックを行えるのは、医師、保健師又は厚生労働大臣が定める研修を修了した歯科医師、看護師、精神保健福祉士若しくは公認心理師。

注2：健康経営とは、従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践すること。企業理念に基づく従業員等への健康投資は、従業員の活力向上や生産性の向上等の組織の活性化をもたらし、結果的に業績向上や株価向上につながる。

結果は「従業員から経営者への手紙」

「当社は、社会貢献をしたいという視点で、日本でEAPにいち早く取り組もうと、起業しました。会社と従業員の両方のメンタルヘルスの総合的ケアをしています。そのなかで、ストレスチェックについては、『心の健康診断』であり、『従業員から経営者への手紙』でもあると考えています」と語るのは、同社の取締役でこれまで日本の数々の企業を健康経営の面からもサポートしてきた松本桂樹さんです。

外川さんも、「人事担当者や経営層の方は、この『手紙』に込められたメッセージをしっかりと受け止めてほしい」と話します。

とはいえ、ストレスチェックの結果データを見ても、「何から手を付ければいいのかわか

文・写真／平井明日菜

らない」という企業がほとんどではないでしょうか。その具体的な一歩として、ジャパンEAPシステムズでは、ストレスチェックの結果を部署やチームごとにまとめた「集団分析データ」を提供しています。そして、これらの経営的メリットを最大化するため、一歩踏み込んだ専門家によるアドバイスやオプションサービスとして職場環境改善支援キット『SKIP』を提供しています。集団分析のデータを詳細に解説し、組織の現状を可視化することで、「何が不足しているのか、部下と上司の問題があるのか、リスクが集中している部署がないか」といった実態が見えてくるのです。さらに、同社のファシリテーターや臨床心理士が現場に入り、一緒に環境改善を考えていくオプションサービスも用意されています。

たとえば「上司から部下への適切な声かけ」に課題があるときは、コーチング研修を実施します。「ハラスメントのリスク」があれば、管理職向けのハラスメントマネジメント講座を開設するほか、被害を受けた個人のケア、休職者の職場復帰、再発防止までをトータルで支援します。他にも、仕事量が多いことが原因で高ストレスと判定された部署があれば、業務が属人化（その人しかわからない・できない状態）しているケースが考えられるため、単に人を増やすのではなく、業務プロセスの改善からアプローチを行います。

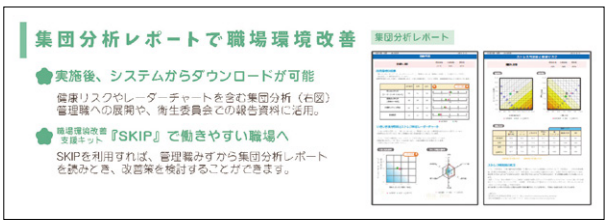
こうして、ストレスチェックを実施しただけで終わらせず、同社の専門家が現場をよく知る従業員たちと対話し、数値やデータを活用しながら具体的な問題解決を進めていくという、面倒見の良さに定評があります。

現場の「抵抗」があっても、組織改善の武器に

しかし、いざ「高ストレス職場」と判定された部署にジャパンEAPシステムズの専門家が赴き、環境改善を提案しようとしても、最初は歓迎されないケースもあるといいます。現場の管理職から「ただでさえ忙しいのに、協力させられ、今度は『結果が悪い』と責められるのか」と不満の声が上がることもあります。

しかし、ストレスチェックは通知表ではありません。ネガティブな部分に注目してしまいがちですが、同時に良いところも確認できます。そこを伸ばすということも職場環境改善につながります。

メンタルヘルスの問題は、単なる個人のストレス対策ではなく、強い組織づくりそのものと深く結びついています。ストレスチェックの結果には、職場環境を良くするためのヒントが凝縮されています。人事・総務担当者や経営層の皆様には、組織を根本から健康にするメンタルヘルス対策に役立てていただきたいです。



JESのストレスチェックの資料はこちら
https://www.jes.ne.jp/service/stress-check.html

TOPIC-1

令和8年分年末調整について

令和8年分の年末調整では、前年に続いて基礎控除や給与所得控除などの税制改正への対応が必要となります。特に注意したいのは、令和7年度税制改正で見直された内容の一部が、令和8年度税制改正によってさらに改正されている点です。今回の改正は、令和8年12月1日に施行されるため、令和8年11月までの源泉徴収事務は従来どおりですが、12月の年末調整では改正後の内容を反映して年間税額を計算します。

【改正点①　基礎控除の引上げ】

基礎控除は、令和7年度税制改正で合計所得金額に応じた控除額の見直し（引上げ）が行われましたが、令和8年度税制改正でさらに引き上げられました。令和8、9年分は、合計所得金額489万円以下の方は104万円に統一され、489万円超655万円以下は67万円、655万円超2,350万円以下は62万円となります。

合計所得金額	改正後（令和8年度税制改正）	改正前（令和7年度税制改正）
～　132万円以下	104万円（上乗せ42万円含む）	95万円（上乗せ37万円含む）
132万円超 ～　336万円以下		88万円（上乗せ30万円含む）
336万円超 ～　489万円以下		68万円（上乗せ10万円含む）
489万円超 ～　655万円以下	67万円（上乗せ5万円含む）	63万円（上乗せ5万円含む）
655万円超 ～ 2,350万円以下	62万円	58万円
2,350万円超 ～ 2,400万円以下	48万円	
2,400万円超 ～ 2,450万円以下	32万円	
2,450万円超 ～ 2,500万円以下	16万円	
2,500万円超 ～	0円	

※特定支出控除や所得金額調整控除の適用がある場合には、表の金額とは異なります。
（所得税の基礎控除の見直しについては、P11「今月の税務」でも取り上げています。）

【改正点②　給与所得控除の最低保障額の引上げ】

給与所得控除とは、給与収入から給与所得を計算する際に差し引く控除です。令和7年度税制改正では最低保障額が65万円とされましたが、令和8年度税制改正では、令和8年、9年分に限り74万円に引き上げられました。

なお、給与等の収入金額が220万円を超える場合の給与所得控除額については、今回の改正による変更はありません。

給与の収入金額	改正後（令和8年度税制改正）	改正前（令和7年度税制改正）
～190万円以下	74万円	65万円
190万円超 ～220万円以下		収入金額×30%＋8万円

【改正点③　給与所得金額の特例】

今回の改正で少し分かりにくいのが、「給与所得控除額の引上げ」とは別に、給与所得金額そのものについて特例が設けられた点です。令和8、9年分について、給与収入が69万1,000円以上220万円未満の場合には、通常の給与所得控除の計算によらず、下表の金額を給与所得の金額とします。

給与等の収入金額	69万1,000円以上 74万1,000円未満	74万1,000円以上 219万1,000円未満	219万1,000円以上 219万3,000円未満	219万3,000円以上 219万6,000円未満	219万6,000円以上 220万円未満
その給与等に係る給与所得の金額	0円	収入金額 － 74万円	145万1,000円	145万3,000円	145万6,000円

実務では、担当者がこの特例を1人ずつ手計算する必要はありません。国税庁が作成する令和8年分の「年末調整等のための給与所得控除後の給与等の金額の表」には、この特例が織り込まれています。必ず令和8年分に対応した最新の表を用いることがポイントです。

【改正点④　扶養親族等の所得要件の引上げ】

扶養控除、配偶者（特別）控除、勤労学生控除などの判定に用いる所得要件も改正されています。例えば、扶養親族や同一生計配偶者の合計所得金額の要件は58万円以下から62万円以下へ、勤労学生は85万円以下から89万円以下へ引き上げられています。

扶養親族等の区分	所得要件（合計所得金額）	
	改正後	改正前
扶養親族 同一生計配偶者	62万円以下	58万円以下
ひとり親の生計を一にする子	62万円以下	58万円以下
特定親族	62万円超 ～ 123万円以下	58万円超 ～ 123万円以下
配偶者特別控除の対象となる配偶者	62万円超 ～ 133万円以下	58万円超 ～ 133万円以下
勤労学生	89万円以下	85万円以下

※特定支出控除や所得金額調整控除の適用がある場合には、表の金額とは異なります。

この改正により、これまで所得要件を超えていた親族等が、新たに控除の対象となる場合があります。その場合には、「給与所得者の扶養控除等（異動）申告書」などの提出が必要です。12月1日の施行後に確認するのでは年末調整に間に合わない場合がありますので、改正により新たに対象となる可能性がある親族等について、あらかじめ従業員へ確認を促しておくとよいでしょう。なお、必要な申告書は、施行日前に従業員から提出を受けても差し支えありません。

＊源泉徴収票の様式変更にも注意＊

国税システムの更改に伴い、令和8年8月以降、「給与所得の源泉徴収票」を含むすべての法定調書の様式が変更されています。年末調整の計算だけでなく、年末調整後に使用する帳票や給与計算システムが最新の様式に対応しているかも、あわせて確認しておきましょう。

国税庁ホームページ「国税システムの更改について」https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/sodan/system.htm

中小企業のための
経営情報
第32回

「うちもそろそろ…」
～初めてのカーボンニュートラル～

●「なぜ必要か」から「どう始めるか」へ

6月号の本記事では、中小企業でもカーボンニュートラルへの対応が必要となりつつあり、すでに約2割の中小企業が取引先から何らかの対応を求められていることをお伝えしました。では、何から始めればよいのでしょうか。

最近の中小企業の取組みを見ると、成果を上げている企業には共通点があります。それは、最初から大きな設備投資を行うのではなく「できることから着実に始める」という姿勢です。そしてその第一歩は、自社の現状を把握することから始まっています。

●最初の一歩は「見える化」

カーボンニュートラルというと、太陽光発電やEV、高効率設備への更新などを思い浮かべがちですが、多くの企業が最初に取り組んでいるのは、自社のエネルギー使用量の把握です。

まずは1年分の電気、ガス、ガソリン、軽油などの使用量を集計し、CO_2排出量を算定します。すると、「どの設備が多くの電力を使っているのか」「改善余地が大きいのはどこか」が数字で見えてきます。これは環境対策というより、企業の健康診断と言えるでしょう。

●「お願い」は、やがて「取引条件」に？

「うちはまだ取引先から何も言われていないから大丈夫」、そう考えている経営者も多いかもしれません。しかし、先行して取り組んでいる企業の事例を見ると、取引先からの要請は徐々に強まっていくもののようです。

ある製造事業者の例です。過去に主要取引先から環境認証の取得を「勧められた」ことが、脱炭素経営の第一歩でした。当時は取得しなくても取引は継続できましたが、いずれ必要になると考え、早い段階から取り組み、継続的に削減目標を定め改善活動を進めてきました。

興味深いのは、取引先のその後の変化です。当初は「取得するとよい」という推奨だったのが、次第に「取得していますか」という確認となり、今では取引の「評価項目」の一つになっています。経営者は、早めに取り組んでいたことで慌てずに対応できた、と振り返っています。

取引先から要請を受けて動いたのではなく、「これから求められること」を先回りして準備したことが、結果として他社に一歩先んじることへつながった好例と言えるでしょう。

●脱炭素は、企業を強くする経営改革

この企業では、CO_2排出量を把握した後、環境活動を担当者だけの仕事にしませんでした。製造部門と管理部門が参加する委員会を設置し、毎月改善テーマを話し合い、活動内容を全社員へ共有する仕組みを整えました。結果、単なる省エネ設備の導入を越えて社員から主体的な改善提案が出るようになりました。環境への取組みが企業全体の文化として根付いたのです。

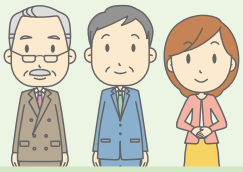
そして何より、取引先から求められる前に準備を始め、社員全員が参加して作り上げたことが、大きな自信につながりました。

●支援制度も後押し、今が始めるチャンス

2026年度は、中小企業向けのGX支援策やCO_2排出量算定支援、省エネ設備への補助など、制度の充実も図られています。こうした支援を上手に活用すれば、専門知識がなくても最初の一歩を踏み出すことは十分可能です。

取引先から要請が来て慌てて対応する企業と、「そのうち求められるだろう」と考えて準備を進める企業。その差は、数年後に大きな競争力の差となって表れることも考えられます。

「うちもそろそろ…」そう思ったその日が、選ばれ続ける企業になるための、「最初の一日」なのかもしれません。



退職金と同一労働同一賃金

登場人物の会話から現代の人事労務を考えます
人事よもやま話

今月の登場人物


松田社長
中堅電機メーカーの代表取締役社長


梅沢部長
人事部長。人事全般を取り仕切る

今月退職される臨時社員のOさんから退職金についての申し入れが来ています。


どうしたのかなあ。臨時社員に退職金はないはずだが。契約書や就業規則もそうなっているだろう。

でも、同じ時期に入社したNさんが退職金をもらっているにもかかわらず、自分が1円も貰えないということが納得できないようです。


契約書に書いていないのかい。臨時社員の就業規則にも記載があるだろう。

退職金については、契約書には何も書いてありません。また、就業規則にも、元々退職金制度がないので、何も書いてありません。


そうだよな。退職金制度がないのに、いちいち退職金制度は適用しないなんて書かないよな。臨時社員には退職金制度は適用されないんだよ。

Oさんは、同一労働同一賃金の定めからいって、Nさんと私は同じように勤務してきたのに、なぜNさんには支払われて、私には支払われないのか理由がわからない、対等に取り扱ってほしいと述べています。


確かに、勤務自体は差異は少ないし、所定労働時間数も同じで勤続年数も10年以上経過しているということだな。しかし、Nさんは正社員、Oさんは臨時社員じゃないか。雇用の形態が違うんだよ。

でも社長、それでは合理的な理由にならないのではないですか。パート有期労働法だと、通常の労働者と比較して、業務内容、責任の程度、職務内容、配置の変更の範囲その他の事情を考慮して不合理と認められる相違を設けてはならないと定めています。

私が見ても、OさんとNさんとの間にほとんど違いは認められないような気がします。


でも、いくつか判例があって、非正規労働者からの退職金請求については、退職金不支給を不合理とはいえないという判決が出て、非正規労働者に正規労働者と同額の退職金を支払えといった事例はないと聞いているが、そういうことではないのか。

確かに、これまでの判決はそういうことのようですが、最近、同一労働同一賃金についての改正がありガイドラインが見直され、退職金の不支給は不合理と認められる場合もあると述べているのです。ですから、いくつかの非正規労働者による退職金の請求が認められなかったからといって安心してよいわけではなく、むしろ、慎重に検討せよとということのようです。


そういうことか。それならば、Oさんの話を聞いてみようか。

働き手にとって、退職金は非常に重要な労働条件で、不支給だとこれまでの職業生活が否定されたような気がするようですよ。


そうなんだろうなあ。ちなみに、Nさんは、退職金をどのくらいもらったのか。

正社員で10年勤務しているので基本給が月25万円くらいであれば、250万円くらいだと思いますね。


そんなになるのか。Oさんの場合は臨時社員だから半分くらいかなあ。

Oさんが納得するかどうかはわかりませんが、硬直的に考えずに柔軟に対応していただきありがとうございます。


私だって長年連れ添った社員とけんか別れはしたくないからね。

実務に役立つ 労務の知識

ー第28回ー

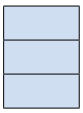
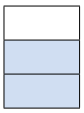
実はお得！令和8年10月開始、社会保険料負担支援制度！

令和8年10月1日から、社会保険料負担に関する新制度が開始されました！今までにはない新制度ですので、対象となる会社経営者や事務担当者の方はご確認いただきたいと思います。

1　新制度の内容

今回の新制度は従業員数50人以下の企業のパート等で社会保険に加入していない方（おおむね週労働時間が20時間以上30時間未満）を対象として、会社が**任意で社会保険の対象者を拡大した際、パートの社会保険料負担分の一部を会社が多く負担し、パートの負担分を軽減することを認める制度**です。

＜月収8.8万円のパート従業員をイメージした図＞

本来		制度利用後（例）		利用後一定期間経過
〈従業員〉 12,500円/月	〈会社〉 12,500円/月	〈従業員〉 6,250円/月	〈会社〉 18,750円/月	〈会社〉 12,500円/月
				
半額従業員負担	半額会社負担	従業員負担減	会社が負担	**会社の追加負担分は一定期間経過後、納める保険料から減額**

上記のように制度利用後はパート従業員の負担が減りますが、増額負担した分は後日、会社が納める保険料から減額されますので、会社は損せずパートの負担が減ったことになります。ただし、会社が負担できる割合は対象者の報酬月額と制度利用を開始した時期により異なります。

2　制度の対象事業所と対象従業員

対象となる事業所は令和8年10月1日以降、**任意で社会保険の「適用拡大事業所」として加入する事業所**になります。

対象者については以下の条件全てにあてはまるパート従業員です。

① 週の所定労働時間が20時間以上である（ただしフルタイム労働者の4分の3未満）
② **1か月の収入が13万円未満（標準報酬等級月額が12.6万円以下）**
③ 学生ではない

なお、**会社が利用できる期間は制度導入後の3年間だけ**と決められていますので、制度導入開始1年後に入社したパートにこの制度を適用できる期間は残り2年間ということになります。

3　加入するための手続き

利用を希望する会社は上記の対象事業所となった日から**2年以内に、「保険料調整開始申出書」**を管轄事務センターまたは年金事務所に提出することとされています。

また、この制度はこれから**任意で社会保険の適用拡大に加入する「任意特定適用事業所」となることが要件**です。この「任意特定適用事業所」となるための要件等は下記になります。

＜加入要件＞ 対象者の2分の1以上の同意
＜提出書類＞ ①任意特定適用事業所申出書、②2分の1以上の同意の証明書類、③被保険者資格取得届

4　まとめ

社会保険に加入したいと願っているパートタイマーは相当数存在していると思われますので、優秀なパート従業員の確保を願っている会社にはお勧めの制度です。



所得税の基礎控除の見直し

今月の税務 第28回

所得税の基礎控除については、令和７年分の所得税から引き上げられましたが、令和８年度改正では、更なる引上げが行われています。今年の年末調整から引上げに対する減税効果の恩恵を受けることができます。

●基礎控除は7年度改正で拡充

令和7年度税制改正では、所得税の人的控除の拡充策が措置されました。そのうち、基礎控除については**表1**のようになりました。

【表1　令和7年度改正の基礎控除の見直し】

納税者の合計所得金額	控除額	
	令和6年分以前	令和7年分
132万円以下	48万円	95万円
336万円以下		88万円
489万円以下		68万円
655万円以下		63万円
2,350万円以下		58万円
2,400万円以下		48万円
2,450万円以下	32万円	32万円
2,500万円以下	16万円	16万円
2,500万円超	0円	0円

●8年度改正で更なる拡充

令和8年度税制改正では、物価高で厳しい状況にある中低所得者に配慮したものであることや、給付付き税額控除の議論の中で中低所得者層の給付・負担の在り方を検討していくことを踏まえて、**表2**のように見直されました。

合計所得金額489万円（給与収入のみの場合おおよそ665万円）までの従業員は基礎控除が令和6年分（48万円）と比較して約2.16倍まで引き上げられています。

また、今後は2年ごとに直近2年間の消費者物価指数（総合）の上昇に連動して見直すこととされています。

【表2　令和8年分からの所得税の基礎控除額】

納税者の合計所得金額		控除額	
		令和8年・9年分	令和10年分以後
132万円以下		104万円	99万円
132万円超	336万円以下		62万円
336万円超	489万円以下		
489万円超	655万円以下	67万円	
655万円超	2,350万円以下	62万円	
2,350万円超	2,400万円以下	48万円	48万円
2,400万円超	2,450万円以下	32万円	32万円
2,450万円超	2,500万円以下	16万円	16万円
2,500万円超		なし	なし

令和8年度
税制改正
解説
【第8回】

法人課税 －その3－
賃上げ促進税制/ 中小企業者等の少額減価償却資産の特例 他

1 賃上げ促進税制の見直し

（1）概要

足元では賃金の上昇率がバブル期以来の水準となる高い伸びを示していることなどを踏まえ、大企業向けの措置については、適用期限の到来を待たずして、廃止されました。

中堅企業向けの措置は、物価を上回る安定的な賃上げに向け、適切なインセンティブ機能を発揮する観点から要件が見直され、適用期限をもって廃止されます。

また、教育訓練費にかかる上乗せ措置については、教育訓練費の増加額を控除額が上回るという会計検査院の指摘も踏まえ、廃止されました。

改 正 前

大企業向け

継続雇用者給与総額	控除率
＋3%	10%
＋4%	15%
＋5%	20%
＋7%	25%

中堅企業向け

継続雇用者給与総額	控除率
＋3%	10%
＋4%	25%

中小企業向け

全雇用者給与総額	控除率
＋1.5%	15%
＋2.5%	30%

※控除上限：当期の法人税額の20%
※中小企業向け措置については、5年間の繰越控除が適用可能

改 正 後

R8年度

令和8年3月31日をもって
廃 止

基準見直し

継続雇用者給与総額	控除率
＋4%	10%
＋5%	15%
＋6%	25%

R9年度

適用期限（令和9年3月31日）の到来をもって
廃 止

現行制度維持

期限到来時に適用状況を踏まえ必要な見直しを検討

令和8年3月31日をもって
教育訓練費にかかる上乗せ措置の廃止

※仕事と子育てとの両立支援や女性活躍支援に積極的な企業への上乗せ措置（＋5%）は維持。

（財務省資料に加筆）

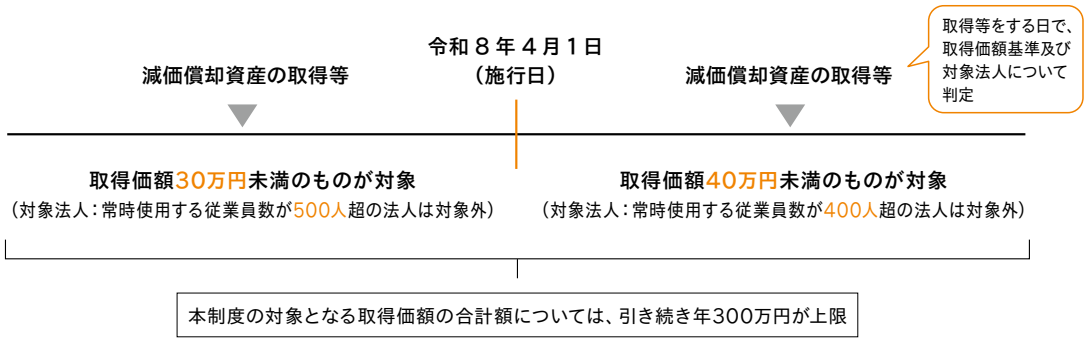
（2）適用時期

中堅企業向けの措置は令和8年4月1日以後に開始する事業年度分の法人税について適用し、法人の同日前に開始した事業年度分の法人税については、従前どおりとなります。

2 中小企業者等の少額減価償却資産の取得価額の損金算入の特例

（1）内容

近年の物価の上昇を契機として、対象となる減価償却資産の取得価額が30万円未満から40万円未満に引き上げられました。また、特定法人以外の法人について、対象となる法人から常時使用する従業員の数が400人超500人以下である法人が除外されました。



（国税庁ホームページより）

（2）適用時期

中小企業者等が令和8年4月1日から令和11年3月31日までに取得又は製作若しくは建設をする少額減価償却資産について適用。

3 取得価額要件の見直し

中小企業経営強化税制（措法42の12の4）及び中小企業投資促進税制（措法42の6）について、令和8年4月1日以後に取得等をする対象資産の取得価額要件が見直されました。

制　度	対象資産	取得価額要件
中小企業経営強化税制	工具及び器具備品	30万円以上（改正前）から40万円以上に
中小企業投資促進税制	工　具	

いまさら聞けない!?
デジタル・キーワード
第56回

今月の注目Keyword

シコファンシー

「ChatGPTやGeminiといった生成AIを使うときには、AIが本当でないことを本当のように答える“ハルシネーション”に気をつけよう!」そんな注意喚起はすっかりおなじみとなりました。生成AIが言うことを鵜呑みにすることなく、人間が必ず真偽を確かめることは、いまや常識です。その常識に、最近は「シコファンシー」という新しいキーワードも加わっています。

シコファンシーとは

シコファンシー（sycophancy）とは、「へつらい」「迎合」「忖度」といった意味を持つ言葉です。生成AIを使っていると、AIが「その考えは素晴らしいですね」「とても鋭い視点です」「さすがです」といった、人（利用者）を持ち上げるような言葉で回答してくることがあります。その一言が励みになったり、自信につながったりすることも確かにあります。しかし、AIが過剰に人に寄り添いすぎて、たとえ内容に誤りがあっても、人が聞きたいであろう言葉を優先して回答として出してしまうことが少なくありません。そんな迎合的なふるまいを「シコファンシー」と呼びます。

シコファンシーはなぜ起きるか

生成AIはあらかじめ大量のデータで学習して動いていますが、人が日々AIを使う過程でも学習を続けます。たとえば、何度もやり取りする会話のときにも、AIは人の細かな表現を読み取っています。これは、RLHF（人のフィードバックを活用した強化学習）という技術で、それによって、AIは人からの評価を参考に“より人に好まれる答え方”を身につけていきます。一方で、人は無意識のうちに、自分の意見に合う回答ほど高く評価しがちです。そのため、AIの回答は情報の正確さよりも、心地よい表現や同調的な文章が優先されやすくなります。こうした積み重ねが、シコファンシーを生み出します。

シコファンシーを防ぐ3つの方法

シコファンシーへの対策はいくつか考えられます。ここでは、代表的な3つを紹介します。1つ目は「複数の生成AIを使う」ことです。どのAIも似た回答をする可能性はありますが、内容の違いを比べることで偏りを小さくできます。2つ目は「プロンプトを工夫する」ことです。たとえば、出てきた回答に対して「反対の立場から説明してください」「この考えの弱点を指摘してください」と別角度からの回答を求める方法です。「中立的な意見を聞きたい」「賛成と反対の両方を挙げてください」と指示するのも有効です。3つ目は「共感を求めない」ことです。「～ですよね」「～と思いますよね」といった同意を前提にしたフレーズを避けるだけでも迎合的な回答を減らせます。

男性育休取得率50・9％、それでも大きい取得期間の男女差



厚生労働省の「令和7年度雇用均等基本調査」によると、男性の育休取得率が前年度の40・5％から50・9％と初めて5割を超えた。引き上がった要因は改正育児・介護休業法による子どもの出生後8週間以内に最大4週間（28日間）取得できる「産後パパ育休」の創設だろう。出生後休業支援給付金も創設され、子の出生直後に被保険者とその配偶者の両方が14日以上の育児休業を取得する場合に最大28日間、休業開始前賃金の13％相当額を給付し、育児休業給付とあわせて給付率80％（手取りで10割相当）へと引き上げられた。

昨年より上昇したのは中小・小規模企業の取得率の上昇も大きい。事業所規模別の男性の取得率は、30～99人は前年度35・8％から49・9％、5～29人は25・1％から42・9％と大幅に上昇している。ただし、男性の育休取得期間は長いとはいえない。同調査によると、育児休業を終了し、復職した者の育児休業期間は、女性は12か月以上24か月未満が43・8％であるが、男性の取得期間は1か月未満が48・9％と半数近くを占めるなど女性との乖離も大きい。しかも2週間未満が20・9％もいる。

近年は取得期間を増やすため、育休取得者の仕事をサポートする職場の同僚に支援金を支給する企業も増えている。例えば三井住友海上火災保険は社員が育休を取る際に、職場の人数規模に応じて職場の全員に最大10万円を支給。例えば13人以下の場合、社員の1人が3か月以上の育休で抜けた場合、残った12人のそれぞれに10万円を支給する。導入後の令和6年度の1か月以上連続取得率は40・2％、平均取得日数は41・6日と、令和5年度から大きく増加に転じているという。女性の育児と仕事の両立を支える取組みが企業にも求められている。

（文　人事ジャーナリスト　溝上憲文）

いまこそ観てほしい映画 第68回

オリエント急行殺人事件

（2017年日本公開）

デジタル配信有



華麗な人間群像劇と緻密なプロット
密室殺人の味わい深いミステリー

秋風が心地よいこの時期は、旅をするのにふさわしい季節だ。そこで今回は、美しくゴージャスな映像と、古典的な薫り高いミステリーが旅情を誘う本作をご紹介したい。イスタンブールのエキゾチックな街並みを出発し、険しい山岳地帯を走り抜けて……。トルコ発フランス行きの豪華寝台列車オリエント急行に乗車し、あなたも一緒に旅気分を味わってみてはいかがだろう。

1934年、ベルギー人の高名な私立探偵、エルキュール・ポアロ（ケネス・ブラナー）は、エルサレムで起きた事件を解決した後、イスタンブールでつかの間の休暇をとる。そこでイギリスでの事件解決を依頼され、急遽オリエント急行に乗車することに。列車にはアメリカ人富豪のラチェット（ジョニー・デップ）や陽気なハバード夫人（ミシェル・ファイファー）、厳格な女性宣教師（ペネロペ・クルス）、亡命ロシア貴族のドラゴミロフ公爵夫人（ジュディ・デンチ）らが乗り合わせていた。

ある夜、山中の雪崩で脱線し、立ち往生した車内で、ラチェットが何者かに刺殺されてしまう。容疑者は乗客全員。そこで鉄道会社より捜査を依頼されたポアロは、乗客一人ひとりに聞き込みを行う。そうして彼らが関わった過去の秘密に迫っていくのだった……。

製作・監督・主演を務めたのは、シェイクスピア俳優としても知られるイギリスの名優ケネス・ブラナー。1974年にも映画化されたアガサ・クリスティの名作ミステリーを新たによみがえらせた。本作のポアロは少し風変わりだが、事件の解決に向けて謎を解き、人の心や物事の本質を見抜くその言葉には凄みと説得力がある。立ち往生した列車内という密室における、複雑に入り組んだ人間模様と緻密なプロットに、思わず目を見張る。

そして本作のもう一つの大きな魅力が、豪華なオールスターキャストだろう。盛装に身を包んでくつろぐ優美な姿に、戦間期の上流階級の人々の様子がうかがえて興味深い。絵画的な映像と共に、極上の列車旅を味わいたい。

データ社会の電力不足を解決する光電融合技術



増加するデータセンターの電力

AIの活用が広まり私たちの生活はより便利で効率的になりました。これに伴い、扱われるデータ量は増加の一途を辿り、今後もさらなる増加が予想されます。そこで懸念されるのがデータセンターの電力消費の増大です。データセンターとは、サーバーやネットワーク機器などを設置し、さまざまなサービスを支える施設です。テレビやネットで、背の高いラックが大量に並ぶ光景を目にした方も多いでしょう。こうした機器を24時間稼働させるには、大量の電力が必要で、消費電力をいかに抑えるかが重要な課題となっています。

課題解決には、「消費する電力そのものを少なくする」というアプローチがあります。そして、実現に向けて注目されているのが光電融合技術です。こちらは、これまで電気で行っていた計算を、光を用いた処理に置き換えるものです。光には電気に比べてエネルギー消費が小さいという特性があります。従来の電気信号によるデータ伝送は「重い荷物を運んでヘトヘト」になるようなものです。高速・大容量のデータをやり取りしようとすると、それだけ多くのエネルギーが必要になります。そこで、できるだけ電気の回路を光の回路に置き換える。そして電気を使わず光でつなぐことで、省電力を目指す。これが光電融合技術です。かつて、インターネットへの接続には電話回線などの電気信号が使われていました。その後、光ファイバーを利用した光回線が普及し、高速・大容量の通信が可能になりました。こうした光化の流れが、今度はパソコンやサーバーの小さなチップ（回路）の中にも広がろうとしているのです。

光技術は一日にして成らず

実は、光技術の基礎研究は1960年代から続けられてきました。ところが、光の技術を用いたチップはなかなか実現できずにいました。それが、ようやく研究の成果が表れ始めました。実現までに長い歳月を要したことになります。世の中さまざまな研究がありますが、大きな金額を一気に投入することで成果が生まれやすくなるものもあれば、成果が出るまでに長い時間を要するものもあります。まさに、光のチップは地道にコツコツと取り組むことで成果が生まれる研究です。すぐに成果が出ないからといって研究を打ち切るのではなく、将来の社会に必要となる技術を見極め、長期的な視点で研究開発を支えていくことが重要です。

AIのさらなる普及によって、データセンターの電力消費は今後も大きな課題になると考えられます。その解決策の一つとして、電気と光の特性を組み合わせる光電融合技術が、これからどのように発展していくのか注目されます。

第８回



井上孝代教授
明治学院大学 名誉教授
（国際平和研究所）
臨床心理士　公認心理師

AI時代に守るべき「心（こころ）の聖域」

「毎日こんなふうに、きちんと記録しているんです！」

30代のUさんは、AIから助言を受けているという健康管理の数値表を見せてくれました。体重、食事メニュー、カロリー分析、睡眠チェックなど、驚くほど詳細です。Uさんは、仕事上の発注ミスで会社に損害をもたらしたと深く落ち込み、休職に至りました。発注ミスは自分の健康管理が行き届かなかったせいではないかと猛省し、復職後もAIに毎日のデータを打ち込み、指示を守る生活を続けています。ただ、その割には、この数年来の体重や体調の変動が大きく、私はどこか気になっていました。

AIは2026年の今日、私たちの生活に溶け込み、どんな質問にも即座に最適解を提示する「賢い鏡」のような存在になりました。先日、プロ野球の某監督が長女への暴行容疑で逮捕されたニュースがありました。長女がChatGPTに「父親から暴力を受けた。どうすればいいか」と相談したところ、「児童相談所への連絡を勧める」と回答されたことが発端だったと報じられています。AIが人の判断を左右する場面が、すでに日常の中に入り込んでいることを示す出来事でした。

このニュースを聞いて、私は劇作家・野田秀樹氏が2026年の東大入学式で贈った祝辞を思い起こしました。野田氏は、AIがどれほど進化しても越えられない境界線を「肉体」、そしてその裏側にある「死」に求めました。「AIには肉体がないから体験がない。だから『初恋の切なさ』を知識として理解できても、その『切ないこころ』はわからない」と語ったのです。

私たちが過去の思い出を回想する時、それは単なるデータ検索ではありません。思い出すたびに眼の奥が熱くなったり、指先が微かに震えたりするような、生々しい肉体の記憶が呼び覚まされます。AIの知性が無限に複製可能な記号の網目であるのに対し、人間の心（こころ）は“痛み”を感じます。やがて必ず滅びゆく肉体に根ざすからこそ、一つひとつの記憶には二度と繰り返せない固有の手触りが宿るのでしょう。いつか訪れる死を見つめながら、過去の痛みを「今の自分を作るために必要なプロセスだった」と愛おしむ。その営みは、AIには決して模倣できない、人間固有の創造性です。

祝辞の中で野田氏は、武道館に集まった3,000人の東大生が持つ時間を「6万年分の記憶の集積」と呼びました。この膨大な時間は、AIが学習するテキストデータとは決定的に質が異なります。そこには、一人ひとりが肉体を通して呼吸し、感じてきた「生」の重みが詰まっているからです。

心理学では、「心」は認知・思考（Cognition）を指し、構造化された概念や理論的枠組みを意味します。一方「こころ」は感情・感覚（Emotion／Affect）を指し、体験される感情やぬくもりなど、主観的な揺らぎに焦点を当てます。どちらも大切ですが、AIが模倣しやすいのは前者の「心」であり、後者の「こころ」は肉体性と死の有限性に支えられた、人間だけの領域です。

その意味で、Uさんが毎日AIに入力している数値表は、どれほど詳細であっても、生き生きとしたUさんのこころを表しているとは思えません。自らの歩みを振り返り、その一歩一歩に「これで良かったのだ」と体温のある言葉を授けられるのは、世界に唯一の肉体を持つUさんだけのはずです。

効率と正解が溢れるAIの時代だからこそ、私たちはAIに答えを出してもらう前に、数値化できない自分の心（こころ）の営みに向き合う必要があります。それは、誰にも踏み込ませない、自分という肉体を持つ「心（こころ）の聖域」なのだから。

第8回 部員同士のコミュニケーションが悪い…

お恥ずかしい話ですが、部内のコミュニケーションが最悪です。コロナ禍を経てリモートから出社に戻したのですが、連携がとれておらず、「〇〇さんがやってくれないから自分もやらなかった」とか、「え、それはもう済んでたんじゃないの？」とか、もう、個人プレーすぎて…。結局部長の私が繋ぐ役目をしてなんとか帳尻を合わせているのですがとても疲れました。それぞれ、互いの仕事に関心を持ち、連携して仕事をしてもらうにはどうしたらよいのでしょうか？…（東京都 Kさん）

●テーマパーク流相互依存性の可視化とは

「〇〇さんがやってくれないから」「え、もう済んでたんじゃないの？」――こうした言葉が部内で増え、実は「連携の問題」ではなく「相互依存性の認識不足」が起きています。

コロナ禍で個々の業務がサイロ化し、出社に戻った今、その分断が可視化されているのです。部長が「繋ぎ役」になって疲弊するのは、部員たちが「自分たちは一つのチーム」であることを忘れているからです。それは彼らの怠慢ではなく、「仕事の相互関係」が見えていないだけなのです。テレワークが常態化した期間、部員たちは「個々の業務を完結させること」に完全に最適化されてしまったのです。

●すべての仕事は一連として繋がっている

テーマパーク流メソッドでは、すべての社員を「ショーの一部を担うキャスト」と捉えます。総務の業務、経理の業務、人事の業務――それぞれが独立しているのではなく、「会社というエンターテインメント」を成立させるために不可欠な役割分担なのです。個人的な完結性ではなく、「相互依存のネットワーク」として組織を見つめ直すことが最も重要なのです。

●可視化と意味づけという価値

解決策は「可視化と意味づけ」にあります。例えば、あるメーカーの管理部門で試みたのは、月１回の「バックオフィス・ミーティング」の実施です。舞台裏で働く社員さんたちが、自分の業務がどのように他の業務と繋がっているかを「業務フロー図」で共有します。同時に、「この業務の先に、どんな顧客（社員）の笑顔があるのか」という視点も共有するのです。社員たちは、自分たちの役割がいかに重要で、いかに他者に支えられているかを改めて深く認識することで心が動きます。具体的には、こう問い掛けます。「人事が採用した人の仕事が、経理の業務を通じてどのように『信頼される会社』という評価に繋がっていますか？」「人事が設計した評価制度が、総務の福利厚生施策と連動して『働きやすさ』という価値をどう生み出していますか？」こうした「仕事の相互依存性」を、数字や図で可視化すると、チームメンバーの意識は劇的に変わります。

●私たちは同じ方向に向かって歩むクルー

個々が「自分たちはシステムの部品ではなく、一つの『ショー』を創り出す共同作業者（クルー）である」と気づくと自然と心が強く動くのです。さらに重要なのが「小さな成功体験の共有と称賛」です。毎月、チームの社員（クルー）たちに「〇〇さんの提案があったから、この手間が半減した」「経理と総務の連携で新システムが導入でき、全社の満足度が大きく向上した」といった相乗効果を言語化し、全員で心から称賛、承認するのです。すると、社員たちは「自分たちは一つのチーム」という実感を深く持つようになります。前述の事例でも実施から３ヶ月で連携の提案が飛躍的に増え、結果として、チーム員同士が主体的に情報を共有し、前向きな連携を次々と提案するようになりました。部長が「繋ぎ役」になる必要は完全に消え去ったのです。チームの力を引き出すカギは「個々の役割の意味づけ」と「相互依存性の可視化」という発想にあるのです。

文：今井千尋　神奈川県出身。専門は ホスピタリティサービス・リーダーシップ・チームビルディング・コミュニケーション・テーマパーク流人材育成・テーマパーク流人材開発。株式会社ワンダーイマジニア　代表取締役。東京ディズニーリゾート、ユニバーサルスタジオジャパン元人材育成トレーナー／人事・人材育成担当。日本の人事部主催“HRアワード”入賞作品『ディズニー・USJで学んだ 現場を強くするリーダーの原理原則』（内外出版社）など著書多数。▼株式会社ワンダーイマジニア　https://wonderimagineer.com/

海外通信 vol.68

フランス
ランブイエ

～森と生き物と暮らす街、ランブイエ～フランスに暮らし始めて20年以上になります。2005年に、3人の子どもたちと一緒にパリ近郊からランブイエへ移り住みました。パリから少し離れたこの街の魅力は、王室ゆかりのお城と、すぐそばに広がる広大な森。我が家は森に隣接しており、犬の散歩で毎日森を歩いています。今回は、ここランブイエの暮らしの様子を、お届けします。

季節の恵みと、日仏の文化の違い


ランブイエ城

春はわらび採り、秋は栗拾いやキノコ狩りを楽しんでいます。「ピエ・ド・ムトン（羊の足）」というキノコが日本語で「カノシタ（鹿の舌）」と呼ばれるなど、文化の違いも発見です。秋になるとフランス人たちは大きな籠を抱え、目の色を変えてキノコを探し回ります。昨年は、なんと、フランスでも珍重される「皇帝のキノコ」こと、超レアなタマゴタケを見つけてしまいました！


「皇帝のキノコ」と言われるタマゴタケ

森の動物たちと、フランス流の付き合い方

森にはシカやイノシシなどが生息していますが、実は、逃げ出して野生化したカンガルーの仲間、ワラビーも暮らしているようです。私はワラビーを見たことがありませんが、隣の家のおばあちゃんは「昔一度、庭に立っていた」と言い張っています。

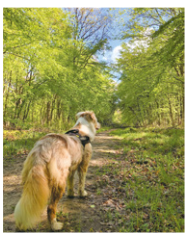
そんな豊かな森では、夜には夜行性の動物を観察したり、秋には雄鹿の求愛の声「ブラーム」を聞きに行くツアーなどがあります。「姿を見る」のではなく「声を聞く」という姿勢にフランスらしさを感じます。

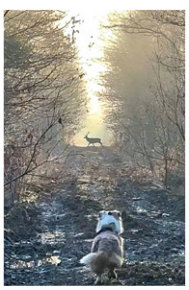
また、コロナ禍の厳しい外出制限下でも、フランスでは犬の散歩は正当な外出理由として認められていました。


クリスマスの街中にて。森育ちの愛犬は街が怖くて歩けず、抱っこが必須

産卵期に道路を渡るカエルを救うボランティアや傷ついたハリネズミの保護活動が盛んなことも含め、動物を身近な存在として大切にする優しい風土が根付いていると思います。


カエルを池まで運ぶボランティア


毎日2回、愛犬と森へ


早朝の散歩道で野生の雄鹿に遭遇

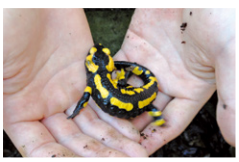
野良孔雀の「くーちゃん」


これが「くーちゃん」

私の地区には野良の孔雀が棲み着き、勝手に「くーちゃん」と呼んでいます。春には求愛の歌を一日中「みゃおみゃおー！」と声高らかに歌うので、探さずとも存在確認ができます。ある日、動物保護団体（SPA）の人が捕獲に来たのですが、持ってきたのはなんと普通の虫捕り網。案の定捕まえられず、すごすご帰っていきました。

猛暑と乾燥――身近に迫る自然環境の変化

そんな森との暮らしにも、ここ数年、少しずつ変化を感じるようになりました。今年、フランス各地で猛暑による深刻な森林火災が相次ぐ中、森の野生のブラックベリーの実や、庭の畑のトマトが豆粒サイズに。行列毛虫の異常発生で散歩道が立ち入り禁止になったり、かつて自宅の下水溝にいたファイアサラマンダー（愛称サラちゃん）も見かけなくなったり。そんな変化を寂しく感じる一方で、森のそばで生き物たちの営みを感じながら暮らせる日々のかけがえのなさを、以前にも増して実感するようになりました。


ファイアサラマンダーのサラちゃん


わらび採りは日本人仲間と

「フランスでしかできない生活がしたい」と選んだランブイエ。パリの華やかさとは一味違う、豊かな自然やユーモラスな生き物たちと調和しながら過ごす日々に、今もたくさんの愛おしさを感じています。


春の森に広がる青い花の絨毯

Photo & Text：折口志都　JAPANESE KENKO SUPPORT（Association de Soutien pour la Santé des Japonais）邦人健康サポートの会（日本語の話せる医療従事者ネットワーク）理事。認定心理士。一般社団法人ゆいグローバルネット（https://www.yuiglobalnet.com/）チームメンバー。

ネット上を含め、無断転載を禁じます