

3 No.478
2026年
月号

もりやま商工ジャーナル

守山商工会議所

儲かる 使える 損しない ビジネスに役立つ情報をお届け!

あすのたね

特集
P2~5

選ばれる中小企業には理由がある
採用・定着・育成を「人事戦略」として考える

もりもり守山
プレミアム
商品券

取扱い店舗 募集!

申込み締切
2026年3月31日

物価高騰の影響を受ける市民および市内事業者への支援と地域消費の下支えを図るために実施するプレミアム商品券事業において、商品券の取扱事業者(店舗)を募集します。

商品券
の概要

- 販売価格 10,000円/冊
- 発行額 13,000円分(1,000円券×13枚)
- プレミアム率 30%
- 発行総額 390,000,000円(30,000冊)
- 利用期間 2026年5月1日(金)~2026年7月31日(金)

詳細および取扱店申込(締切:2026年3月31日)は本誌同封の案内並びにHPでご確認ください。

<https://moriyama-cci.or.jp/2026/02/03/ticket2026/>



相談無料です。お気軽にご利用ください。

●相談無料 ●予約制

法律相談

日 時: 3月27日(金) 10:00 ~ (30分単位)
相談員: 平柿法律事務所

事業承継
等相談

日 時: 3月17日(火) 10:00 ~ 16:00 (1回1時間程度)
相談員: 滋賀県事業承継・引継ぎ支援センター

知的財産
等相談

日 時: 3月11日(水) 13:30・14:30・15:30
相談員: INPIT滋賀県知財総合支援窓口

時間外労働の削減や各種助成金など働き方改革に関する相談は、滋賀働き方改革推進支援センターへ。社会保険労務士等の専門家が無料でサポート。

フリーダイヤル 0120-100-227

topic

- 8 もりやま景況調査
令和7年10月~12月期
- 9 アノ人に聞く! ココだけの話
株式会社葎本ダンボール 葎本勝利さん
- 10 令和6年10月の
改正とデジタル化で変わる利便性
税理士 朝倉友見氏
- 14 もりーの守山商工会議所
サービス案内
~企業と働きたい人をつなぐ
Hello MORIYAMA ~

上記相談のお申し込みお問い合わせは指導課まで TEL 077-582-2425



特集

選ばれる中小企業には理由がある

採用・定着・育成を「人事戦略」として考える

少子高齢化による人手不足が顕在化しつつある中、採用しても早期退職が相次いだり、なかなか定着に結びつかなかったりと、多くの中小企業が「人材の定着」という課題に直面しています。

そこで、中小企業ができる「人材の定着」への取り組みについて、人材が定着しない理由や定着率を向上させるための方法、ポイントについて解説します。

なぜ今、「選ばれる企業」を目指すのか

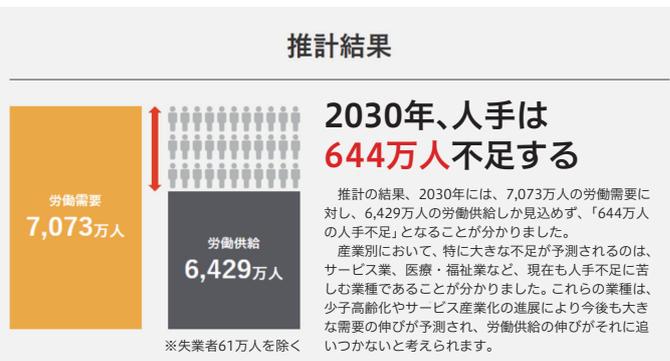
日本の労働市場は、すでに構造的な人手不足の局面に入っています。パーソル総合研究所の「労働市場の未来推計2030」によれば、2030年には約644万人の労働力不足が生じるとされています。(図表①) これは景気のよし悪しによる一時的な方策ではなく、人口構造そのものに起因する、避けることのできない現状です。

この人手不足を補う方向性として、社会全体では次の四つが示されています。

①働く女性を増やす、②働くシニアを増やす、③働く外国人を増やすことで、具体的には女性活躍推進や高齢者雇用、外国人雇用の制度整備が考えられます。加えて④生産性を上げることとして、デジタル化や業務効率化も効率的ですが、その一方で介護、医療、建設、製造、サービス業など、多くの業種では、人の関与が欠かせません。目の前の業務を思い浮かべると、最終的な判断や調整、対人対応、現場での機転といった領域は、当面は人の力に頼らざるを得ない場面が多いのではないのでしょうか。生産性向上だけで人手不足を完全に解消できる業種は限られており、人が必要な場面は今後も確実に存在し続けるのが現実です。(図表②)

こうした構造変化により、労働市場の主導権は、「企業が人を選ぶ」側から、「企業が労働者に選ばれる」側へと大きく転換しました。応募者は、給与や休日といった条件だけでなく、「どんな職場で、どんな関係性の中で、無理なく働き続けられそうか」という点をむしろ重視するようになってきました。つまり、募集条件を並べるだけでなく、「この会社で働く姿が想像できるか」「不安が解消されるか」「安心して続けられるか」が、選ばれるかどうかを左右します。だからこそ今、企業には「選ばれる理由」が求められているのです。

図表①



図表②



① 採用で起きやすい三つのつまずき — 同じ「採用の悩み」でも原因は違う —

企業の経営者や人事担当者から、「なぜ応募が来ないのか分からない」「忙しい時は、求人まで手が回らない」といった声を聞くことがあります。

しかし、この慢性的な人材不足の状況を「仕方がない」と放置してしまうと、課題は時間とともに大きくなります。今こそ、三年後を見据えた採用と育成を考え、現在の課題がどこにあるのかを整理する必要があります。なぜなら、今後は時間が経つほど採用そのものが難しくなっていくからです。採用が難しくなるほ

ど、既存社員の負担が増え、疲弊し、さらに辞めやすくなるサイクルに陥ります。こうした連鎖が起きる前に、現状を点検することが重要です。

現場を見ていると、「そろそろ本気で採用を考えなければ」と感じていながら、自社の現状を正確に把握できていないケースが少なくありません。ある企業では、「ハローワークに求人を出しているのに応募がない」と相談されました。そこで一緒にスマートフォンで求人原稿を確認しようとしたところ、画面上いくら探しても見つかりません。後で確認すると、掲載期限が切れており、すでに募集は停止されていました。このようなことは、決して珍しい話ではありません。採用募集を出しているつもりでも現実には止まっており、気づかないうちに情報が古くなることもあります。

必要なのは、現状を把握することです。応募数、採用数、早期離職の有無を振り返り、どこでつまづいているのかを整理しましょう。採用がうまくいかない状況は、主に次の三つに分けられます。

- ① 応募が来ない
- ② 応募はあるが、面接から採用につながらない
- ③ 採用できても、早期に離職してしまう

原因を整理しないまま対策を講じても、効果は期待できません。まずは「いまどこで止まっているのか」を見極めることが出発点になります。

① 応募が来ない

応募が集まらない企業の求人票を見ると、求職者側からは、働く一日のイメージが具体的に伝わっていないことが多く見られます。求職者が特に不安を感じやすいのは、仕事の流れ、移手段、自分の役割です。「どんな一日なのか」が想像できないと、仕事内容が合うかどうか以前に、「続けられそうか」という判断ができません。例えば訪問介護の場合、「訪問介護業務」とだけ書かれていると、移動は車が自転車か、車であればコンパクトカーか大きめの車か、直行直帰なのか事務所に戻るのか、といった点が分からないことばかりです。求職者にとっては、移動の負担や安全面、働き方の自由度に直結する重要情報です。こうした不安が解消されないままでは、応募に至らないのは自然な反応です。応募が来ない原因は、条件不足ではなく、情報不足による不安であるケースが多いのです。言い換えると、まず必要なのは「魅力の上乗せ」よりも「不安の解消」であり、そこで初めて応募の入り口が開きます。

② 応募はあるが、採用につながらない

応募はあるものの、面接後に辞退されてしまう場合、十分なマッチング不足が原因になっていることが少なくありません。条件説明が後出しになる、不安や疑問を十分に聞かずにやる気だけを確認する、忙しさから面接時間が短くなる、といったケースです。面接は選考の場であると同時に、企業と応募者がお互いを確認する場でもあります。ところが、企業側の「見極め」だけに傾くと、応募者側は「確認したいことが確認できない」「聞きたいことが聞けない」と感じてしまいます。特に今は、応募者側にも選択肢があるため、少しの不安が辞退という判断につながりやすくなっています。期待と現実のずれを解消できないまま面接が終わると、「よく分からない会社」という印象が残り、結果として辞退につながります。採用につながらない問題は、能力不足ではなく、情報のすり合わせ不足で起こることが多いのです。

③ 採用できても、早期に離職してしまう

早期離職の背景には、採用時の説明不足や確認不足があります。困ったときの相談窓口が分からない、想定していたサポートと違う、予め聞いていなかった業務や異動が発生するといったケースです。入社直後は、業務の難しさ以上に「分からないことがそもそも分からない」状態になりやすく、そこでの支えがないと不安が一気に高まります。例えば、事務職として入職したにもかかわらず、「人が足りないから」となし崩し的に営業業務も担当するようになると、「話が違う」という不信感が生まれます。これは本人の問題ではなく、採用時の設計と説明の問題です。期待のズレが起きたまま日々が進むと、小さな違和感が積み重なり、退職理由として表面化します。採用でのつまづきは、人の問題ではなく、設計とコミュニケーションの問題だと言えるでしょう。(図表③)

図表③

採用のつまづき 3つのパターンと原因

	つまづきの段階	表れている現象	本当の原因	ポイント
①	応募が来ない	求人を出しても反応がない	情報不足による不安	魅力より先に不安を消す
②	採用につながらない	面接後に辞退される	情報のすり合わせ不足	見極め偏重になっている
③	早期に離職する	入社後すぐ辞める	期待と現実のズレ	設計と説明の問題

② 定着を左右するのは「制度」よりも「受け入れ設計」

定着がうまくいかない企業では、「制度は整えているのに辞めてしまう」という声がよく聞かれます。しかし実際には、制度以前の受け入れ準備や日常の関わり方に課題があるケースが多く見られます。制度は必要ですが、制度があっても適切な運用が弱いと、安心感にはつながりません。定着の鍵は「入社後の現実」にあります。

受け入れ準備ができていない

新卒や中途入社社員を受け入れる際、職場側の準備が不十分だと、入社直後から不安が蓄積します。必要な備品や環境が整っていない、加えて役割や業務内容の説明が曖昧、あるいは誰がフォローするのか決まっていないなどの状態では、本人は「自分は歓迎されていないのではないか」と感じてしまいます。定着の第一歩は、安心して働き始められる職場環境を整備することです。ある企業では、入社初日に手作りのウェルカムボードを掲示するなど、小さな工夫をしておられました。それだけでも「受け入れられている」という嬉しさにつながります。大掛かりな仕組みでなくても、最初の不安を減らす工夫には十分な価値があります。

コミュニケーション不足はオンボーディングで補う

「最初にオリエンテーションは実施している」という企業も多いですが、それだけでは十分とは言えません。ここで重要になるのが、オンボーディングという考え方です。オリエンテーションが初日の説明を中心とするのに対し、オンボーディングは、入社後一定期間をかけて職場に慣れ、力を発揮できる状態にする取り組みです。定期的な声かけや面談、指導担当者の明確化、「新入社員が困っていないか」を確認する仕組みなどが含まれます。言い換えると、入社時の説明で終わらせず、「できるようになるまで伴走する」仕組み作りです。見落とされがちなのは、新卒には丁寧に対応しているが、中途入社にはオンボーディングを行っていないケースです。中途採用は即戦力と捉えられがちですが、会社の文化や慣習、人間関係については白紙の状態です。業務スキルがあれば十分という話にはなりません。コミュニケーションを担当者に任せせず、仕組みとして支えることが、定着率向上につながります。(図表④)

図表④

オリエンテーションとオンボーディングの違い

項目	オリエンテーション	オンボーディング
実施時期	入社初日	入社後一定期間
目的	会社・ルールの説明	職場になじみ、力を発揮できる状態にする
期間	短期間(1日~数日)	数週間~数か月
主な内容	就業規則や業務の説明	声かけ、面談、指導担当者の明確化
コミュニケーション	一方向になりがち	双方向・継続的
ゴール	知る	できるようになる

③ 育成は「OJT」と「先が見えること」の両輪が大切

育成においては、OJT(実務を通じた指導)が重要な役割を果たします。しかし、教え方が属人的になると、担当の教育係により育成の成果に大きな差が生じます。「何度言ったら分かるのか」といった言葉が増え、部下は相談しにくくなり、結果としてミスや抱え込み、離職につながることもあります。人が技能を習得するには時間がかかります。理解したつもりでも、実際にやってみるとできないことも珍しくありません。「分かる」と「できる」は別物です。ここを前提にしないと、育成は「指導」ではなく「叱責」に近づき、職場の雰囲気まで悪くしてしまいます。

だからこそ、教え方には再現性が必要です。その一つが、TWI(企業内監督者訓練)の「教え方」です。

①習う準備をさせる→②作業を説明する→③やらせてみる→④教えたあとをみる、という四つのステップで指導します。センスや経験値に頼らず、誰でも一定水準の指導ができる点が特徴です。

特に重要なのは、「説明したら終わり」ではなく、やらせてみて確認し、その後を見守るという一連の流れです。これにより、本人の理解度に合わせた支援ができ、質問や相談がしやすい職場になります。

先が見える育成 — キャリアパスの明確化 —

育成がうまくいかない職場では、「この先どうなるのか分からない」という声が上がりがちです。そこで重要になるのが、それぞれ個人のキャリアパスの明確化です。

キャリアパスとは、職務や職位に応じて、どのような経験やスキルを積み、どのような道筋をたどるのかを示したものです。例えば、主任になったら求められる役割やスキル、給与の目安が示されているだけでも、

働く人の意識は大きく変わります。先が見えると、今の努力が「将来につながる」と理解できるため、成長への意欲が保ちやすくなります。キャリアパスは、研修体系や人事評価、賃金制度と連動して初めて機能します。また、環境の変化に合わせて定期的に見直すことも欠かせません。育成とは、教えることだけでなく、成長の道筋を示し、支えることです。

最後に

一人を大切にできる姿勢を、仕組みに落とし込む

人手不足の時代に「選ばれる企業」とは、特別な魅力や派手な制度を持つ企業ではありません。人を大切にしようとする姿勢を、その場限りの対応や個人の努力に任せず、採用・定着・育成という一連の流れとして設計し、仕組みとして回している企業です。

採用がうまくいかない、定着しない、育たない、といった悩みは、個別に見ると別々の問題のように見えますが、実際には一本の線につながっています。採用時の情報不足やすり合わせ不足は、入社後の不安を生み、受け入れ体制が不十分であれば定着につながりません。さらに、育成の道筋が見えなければ、「この会社で頑張る意味」を見失い、離職へと向かってしまいます。

逆に言えば、入口である採用から、受け入れ、育成までを一つの流れとして整えることで、人材に関する課題は確実に減らすことができます。特別なコストをかけなくても、「何を、いつ、誰が、どう関わるのか」を丁寧に整理するだけで、職場の空気は大きく変わります。小さな改善の積み重ねが、結果として採用力を高め、離職を減らし、育成の質を上げます。また、人を大切にできる姿勢は、今いる社員だけでなく、これから応募してくる人にも伝わります。職場での関わり方や育成の考え方は、口コミや評判を通じて、想像以上に外に拡散します。「ここなら安心して働けそうだ」「きちんと育ててもらえそうだ」という印象は、企業にとって何よりの採用力になります。人材確保が難しい時代だからこそ、短期的な対症療法ではなく、三年後、五

年後を見据えた人事戦略が必要です。「人をどう迎え、どう支え、どう育てるのか。」その積み重ねが、結果として「選ばれる企業」をつくっていきます。

まずは、自社の採用の入口、受け入れの仕方、育成の見通しを一度じっくりと立ち止まって採用・定着・育成ボトルネック診断チェックリスト(図表⑤)から点検してみてください。その一歩が、これからの人材戦略を大きく変えるきっかけになるはずですよ。

図表⑤

採用・定着・育成ボトルネック診断チェックリスト

以下の項目について、評価の欄に「○：できている」「△：一部できている」「×：できていない」でチェックしてください。

【A. 採用】

No	項目	評価
1	求人票や募集広告に、自社ならではの魅力(理念・雰囲気・福利厚生など)が明確に書かれている	
2	求職者が知りたい情報(勤務時間、休日、サポート体制など)が具体的に示されている	
3	面接で応募者の“人柄”や“職場との相性”を見極める質問をしている	
4	面接担当者間で評価基準を共有できている	
5	採用後のフォロー体制(初期研修・メンター・振り返り面談など)がある	

【B. 定着】

No	項目	評価
1	上司や同僚が「声かけ・相談しやすい」雰囲気を意識してつくっている	
2	離職者や休職者の理由を記録・分析している	
3	シフト調整や休暇取得が柔軟にできる仕組みがある	
4	働く人のライフステージ(子育て・介護など)に応じた支援制度がある	
5	評価や処遇に不公平感が出ないよう、基準を明示している	

【C. 育成】

No	項目	評価
1	新人・中堅・リーダーなど、段階に応じた育成計画がある	
2	OJT 担当者や指導者への支援(研修・面談)がある	
3	定期的にフィードバックや面談を行い、目標や課題を共有している	
4	研修で学んだ内容を現場で活かすしくみがある	
5	成長や貢献を「見える化」し、承認する文化がある	



山田真由子 社会保険労務士事務所

代表 山田真由子

採用・定着・育成の専門家。
約15年間の会社員経験を経て、2006年12月に独立開業。
会社員時代に、組織が一日で崩れる現場を経験したことをきっかけに、「強い組織づくり」を生涯のテーマとする。
現在は「誰もが輝く職場づくりを支える」を使命に、特定社

会保険労務士・公認心理師・キャリアコンサルタントとして活動。人事労務分野での実務経験は29年に及び、セミナー実績は1,500回超、相談件数は延べ1万件以上。
著書に『外国人労働者の雇い方完全マニュアル』『会社で泣き寝入りしないハラスメント防衛マニュアル』ほか多数。

3月のスケジュール



お知らせ

MORIYAMA

1 日	
2 月	
3 火	正副会頭会議
4 水	
5 木	
6 金	
7 土	
8 日	
9 月	
10 火	常議員会
11 水	知的財産等相談
12 木	
13 金	
14 土	
15 日	
16 月	日本銀行京都支店長との意見交換会 商業系三部会 街づくり委員会合同視察研修
17 火	事業承継等相談
18 水	
19 木	
20 金・祝	【春分の日】
21 土	
22 日	
23 月	
24 火	通常議員総会 環境保全対策委員会
25 水	中小企業補助金等施策説明会 青年部 卒業例会
26 木	
27 金	法律相談
28 土	
29 日	
30 月	
31 火	

今年度の

確定申告

をお忘れではありませんか？

令和7年分所得税及び復興特別所得税
の確定申告期間は

令和8年3月16日(月)まで!

ご自宅からスマホとマイナンバーカードを
使って申告できます!

- ・ パソコン・スマホをお持ちの方は、国税庁ホームページから確定申告書の作成ができます。
- ・ マイナンバーカード×マイナポータル連携で確定申告書に自動入力
- ・ スマホのマイナンバーカードの利用で認証時も手間いらず!



守山市駅前総合案内所からのお知らせ

やまもりいち 出店者募集のお知らせ

守山市駅前総合案内所では、毎週水・土曜日にやまもりいちを開催しています。

令和8年度の新規出店者を募集します。

- 条件**
- ・ 守山商工会議所の会員であること
 - ・ 守山市内で生産、加工したものであること
 - ・ PL保険に加入のこと

募集期間 令和8年3月1日(日)～4月30日(木)まで

詳細は守山市駅前総合案内所
TEL:077-514-3765 へお問合せください。

新入社員の方に!新年度のスタートに!

春の健康診断のご案内

4月13日(月)、4月20日(月)

会場 守山商工会議所



各種健診を特別料金で実施しています
(例:一般的な定期健康診断の料金
¥9,900→¥7,000でご受診できます!)



詳細は守山商工会議所HPや折込チラシ
をご覧ください。

<https://moriyama-cci.or.jp/kenko/>

問合せ先: 守山商工会議所 健康診断担当
TEL: 077-582-2425

部 建設部会
集中豪雨水害防止奉仕作業 1/21(水)

場 所：中洲小学校グラウンド

集中豪雨災害防止のため、グラウンドや中庭のグレーチング、コンクリート蓋を持ち上げて側溝に溜まった土砂の撤去作業を行いました。学校やPTAの奉仕作業では行うことが困難であることから、建設部会では今後も市内の小中学校の要請を受け、順次実施していきます。



▲排水溝に溜まった土砂を取り除く作業

者速報値)で、当所からの出展ブースにも様々な方が訪れられ、出展事業者からは販路拡大の手法として良い経験をする事ができたとの声がありました。出展後のフォローアップから新たな販路拡大につながる事が今後期待されます。

ギフトショー出展者
(株)ビオファーマキぼう、スペース絆、井入農園、(株)エー・シーケミカル
グルメショー出展者
堀久餃子本舗、BIG GATE (順不同)



▲賑わう出展ブース

他 令和7年度優良従業員表彰式 2/4(水)

会員事業所の様々な職場で大きな役割を果たしてこられた、10事業所33名が表彰されました。「業界の発展はもとより、地域経済活性化の原動力として、今日の守山市の発展に大いに貢献されたものであり、日頃のご精進とご功労に対し心から敬意を表します」と、大崎会頭より表彰状と記念品が授与されました。



▲表彰状を授与する大崎会頭(右)と受表彰者

部 商業部会 市長懇談会 2/6(金)

場 所：魚伊

森中市長より、「守山のまちづくり～商業活性化を中心に～」をテーマにお話しいただいた後、意見交換を行いました。市の物価高騰対策や長期ビジョン等について情報交換ができ、大変有意義な交流の場となりました。

他 中小・小規模企業のための働き方改革推進セミナー 2/18(水)

講 師：社会保険労務士 山田真由子 氏

山田氏を講師に迎え、社員がいきいきと働くことができる職場環境の推進をはじめ人材確保と定着を図るにはどうすればよいのかをお話しいただきました。セミナーでは、「採用は3年後を見据えた戦略を」「定着は受入れるために事前準備が大切」「育成は"OJT"において丁寧に教える」「効果的なオンボーディングが必要」と解説されました。また、魅力ある職場づくりの一步として第三者認定機関の採用(ホワイト認定企業)を紹介され、今後の企業経営において重要であると説かれました。

なお、本セミナーは 企業内人権小規模事業所研修会との共催事業として実施しました。

他 東京ギフトショー出展 2/4(水)～6(金)

場 所：東京ビッグサイト(東京国際展示場)

国内最大級の展示会である『第101回東京インターナショナル・ギフトショー春2026』『第39回グルメショー春2026』が開催され、当所から新たな販路開拓をめざす6事業所(ギフトショー4事業所、グルメショー2事業所)が出展されました。総来場者226,166人、総出展社数2,789社(主催

新入会員紹介コーナー 新しい会員さんです。共に、がんばりましょう!(敬称略)



事業所名	代表者名	所在地	営業内容
ウエストガーデン不動産	西之園 知博	立入町 1177	不動産仲介、建築コンサルタント
葵工業	小嶋 葵	水保町 569-2	防水工事
やまもと鍼灸接骨院	山元 教稚	吉身二丁目 4-17	鍼灸接骨院
工房舎 SA・BON	岩井 正弘	幸津川町 1579	グラフィックデザイン、各種カード等販売
Refo Style	吉田 篤司	守山6丁目 1-65	リフォーム全般、外構、新築
GYPSO	佐々野沙也子	守山6丁目 8-12-1	シフォンケーキのテイクアウト、カフェ
株式会社原サービス	坂上 拓	草津市桜ヶ丘 3-2-24	産業廃棄物処理運搬、事業系一般廃棄物収集運搬、遺品整理
La vie Belle 吉村友輝	吉村 友輝	大津市今堅田二丁目 2-14	美容室
金子由美子	金子由美子	守山市下之郷	茶道教室
聖工業	北川 聖	守山市古高町 630	土木工事、造成工事、下水、水道工事、外構、解体
北川住建	北川 毅	守山市古高町	不動産賃貸業
望月大輝税理士事務所	望月 大輝	守山市赤野井町 1747-1	税理士、会計、税務
湖南ルーフ株式会社	三崎 一基	守山市播磨田町 38-2	防水工事、屋根工事
PURE DENTAL ART	西澤 光	古高町 127-16	歯科技工所
Lounge Lepus	奥村 尚子	勝部一丁目 16 YesNoビル 4F	ラウンジ



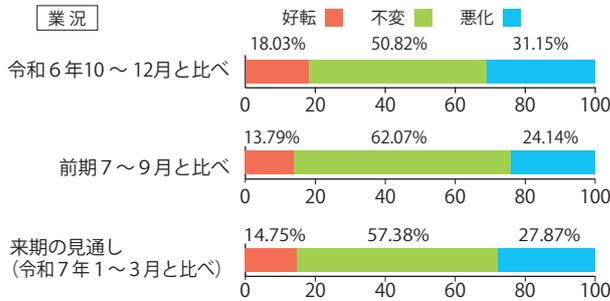
もりやま景況調査 令和7年10月～12月期

※DI (Diffusion Index (景気動向指数)) … 「増加」「好転」企業割合から「減少」「悪化」企業割合を差し引いた数値

DI 指数	30 以上 	10 以上 30 未満 	▲ 10 以上 10 未満 	▲ 30 以上 ▲ 10 未満 	▲ 30 未満 
-------	---	--	--	--	---

業況

前回調査 (令和7年7月～9月期) と比べてやや改善している。来季も横ばいの見通し。



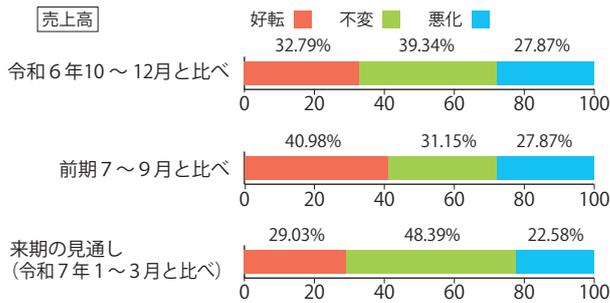
1～3月期動向 昨年同期との比較

全体	▲ 13.1	
小売業	▲ 7.1	
製造業	▲ 23.1	
建設業	▲ 41.7	
サービス業	▲ 12.5	
卸売業	50.0	

※業況DI(好転－悪化)は今期が▲13.1で、前回調査の▲17.7から4.6ポイント改善
来期の見通しDI(好転見通し－悪化見通し)は▲13.1で、今期と比べ横ばいの見通し

売上高

前回調査 (令和7年7月～9月期) と比べてやや改善している。来季もやや改善の見通し。



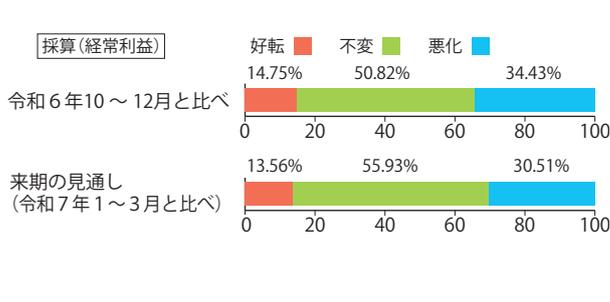
1～3月期動向 昨年同期との比較

全体	4.9	
小売業	14.3	
製造業	0.0	
建設業	▲ 27.3	
サービス業	17.6	
卸売業	16.7	

※売上高DI(好転－悪化)は今期が4.9で、前回調査の▲3.2から8.1ポイント改善
来期の見通しDI(好転見通し－悪化見通し)は6.5で、今期より1.6ポイント改善の見通し

採算(経常利益)

前回調査 (令和7年7月～9月期) と比べてやや改善している。来季もやや改善の見通し。



1～3月期動向 昨年同期との比較

全体	▲ 19.7	
小売業	▲ 28.6	
製造業	▲ 30.8	
建設業	▲ 25.0	
サービス業	▲ 12.5	
卸売業	16.7	

※採算DI (好転－悪化) は今期が▲19.7で、前回調査の▲21.3から1.6ポイント改善
来期の見通しDI (好転見通し－悪化見通し) は▲16.9で、今期より2.8ポイント改善の見通し

国・県・市の経済対策、各種イベントや地域のトピック

- ・原材料の価格がアップしたが、価格転嫁ができていない。(小売業・製造業)
- ・原材料、人件費の価格がアップしたが、価格転嫁ができていない。(建設業)
- ・人材確保が難しいと同時に商品の納期遅延が悪影響をおよぼしている。(卸売業)

その他、調査結果の詳細については当所ホームページをご覧ください。

<https://moriyama-cci.or.jp/survey/>



ココだけの話 アノ人に聞く!

vol.11

今月の
アノ人

守山商工会議所 工業部会部会長
株式会社 葎本ダンボール
代表取締役 **葎本 勝利さん**

趣味：Netflixでアニメ鑑賞（異世界転生系）

今年度からスタートした「アノ人に聞く! ココだけの話」。当コーナーでは守山商工会議所に所属する会員の中から話題のアノ人をピックアップ。事業所紹介だけでなく、その人物像まで掘り下げて企業の魅力に迫ります。

第11回のアノ人は、守山商工会議所 工業部会部会長の葎本勝利さんです。

葎本ダンボールは昭和37年に私の父が創業し、叔父が社長の代を経て私が跡を継ぎました。入社直後から社長に就任するまでの16年間、「徹底的にモノづくりを学ぼう」と現場で汗を流しましたが、当時の製造業界はまさに時代の転換期。事務処理に特化したオフコンから汎用性の高いパソコンへ、工業規格がJIS(日本産業規格)からISO(国際標準化機構が定めたマネジメントシステム)へと移行するタイミングでした。

いわば職人の勘と経験を頼りにするモノづくりではなく、誰がやっても標準的にモノを作る仕組みが必要だったのです。そこで私は若い人材を次々に採用し、仕組みと同時に人と組織の育成に乗り出しました。思えばそれが社長に就任するまでの大仕事となりました。その後は2008年のリーマン・ショックや2020年代のコロナ禍などで業績が落ち込むこともありましたが、その度にお客様や従業員、地域の皆さんに助けられている実感がありました。

強みを生かして次のステージへ

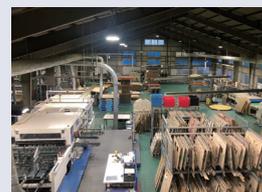
当社では「共創～ Co-Creation」を企業理念に掲げています。これは企業だけで完結するモノづくりではなく、お客様や従業員、そして地域社会と共に考え、

共に創り、共に成長していきたいという願いが込められています。その一環として私は若い頃から消防団に入団し、近年では守山市のまちづくり会社で取締役を務めるなど、地域との関わりを積極的に築いてきました。そのかいあってか、ありがたいことに地域の皆さんとは良好な関係を維持できていると思います。

また、予期せぬ困難は時として自分自身の足元を見つめ直すよい機会にもなります。あのリーマン・ショックで製造業が大打撃を受けた際にも、継続して発注してくださるお客様がいました。そこで「なぜ継続してくださるのだろう?」と考えた時、当社が小さな改善に改善を重ねて構築した現場力と品質管理体制に答えがあると思いました。それを裏付けるかのように、工業製品用のダンボールよりもさらに基準の厳しい食品用ダンボールの監査を通過し、新たな受注を生み出す結果となったのです。

ダンボールは人の信頼を運ぶもの

私たちが製造するダンボールは、“単なる箱”ではありません。中身の商品を保護することを第一の目的に、サイズ・強度・作業性・コストバランスまで丁寧にヒアリングした上で最適な形状をご提案しています。一見すると、ダンボールの製造は目立つ仕事ではないでしょう。しかし、社会を支える重要な役割を担っていることに間違いはありません。これからも社員が誇りをもって働ける企業であること。お客様や地域はもちろん、次世代にも必要とされる企業であり続けたいと思います。



▲工場内の様子

インタビューのこぼれ話 裏話はnoteをチェック!

この場で紹介できなかったお話は、インターネット上のコンテンツ共有サービス『note』に掲載しております。こぼれ話や裏話、インタビューの雑感など、ユニークな話題が盛りだくさん! ぜひフォローして、ご覧くださいませ。



インタビュー・執筆 tetra-Dune 中尾潤子

守山市在住のフリーランスライター。地元TV局の制作部を経て独立。〇喜のオリジナルグリルソースは肉料理の味を爆上げする名品。
<https://tetra-dune.com/>



ホームページ



Business ビジネス コンパス COMPASS

専門家による情報配信事業
by 観光理財部会



令和6年10月の改正とデジタル化で変わる利便性

中小企業の経営安定を支える「二大共済」である、**小規模企業共済と経営セーフティ共済（中小企業倒産防止共済）**。令和6年10月、これらの制度に重要な改正が行われました。特に節税や資金繰りに関わる変更点、そして事務負担を大幅に軽減するオンライン化について、ポイントを整理して解説します。

01 小規模企業共済 自分自身の「退職金」をスマートに準備

個人事業主(共同経営者含む) または会社等の役員の方が、廃業や退職時の生活資金などのために積み立てることができる、いわば「経営者のための退職金制度」です。

Point 1 全額所得控除で節税

月々の掛金は1,000～70,000円まで500円単位で自由に設定が可能で、加入後も増額・減額できます。確定申告の際は、その全額を課税対象所得から控除できるため、高い節税効果があります。

所得から差	医療費控除	⑪
	社会保険料控除	⑫
	小規模企業共済等掛金控除	⑬
	生命保険料控除	⑭
	地震保険料控除	⑮
	雑損控除	⑯
	特別控除	⑰
	その他	⑱

掛金の全額が課税対象所得から控除できるので、**節税になります。**

Point 2 受取時の税制優遇

一括受取なら「退職所得」、分割受取なら「雑所得（公的年金等）」として、税負担を抑えて受け取れます。掛金納付月数が長いほど退職所得控除額は大きくなるため、早めの加入が推奨されます。

Point 3 資金繰り支援

事業資金が必要な際は、納付済掛金の範囲内(最高2,000万円)で貸付制度を利用できます。低金利で即日貸付を受けることも可能です。



02 経営セーフティ共済 連鎖倒産を防ぐ「守り」の要

取引先事業者の倒産の影響を受けて中小企業が連鎖倒産することを防止するため、共済契約者の拠出による掛金を原資として共済金の貸付を受けられる制度です。自身の会社経営が健全でも、「取引先の倒産」という事態はいつ起こるかわかりません。経営セーフティ共済は、そのような「もしも」のときの資金調達手段として当面の資金繰りをバックアップし、中小企業を連鎖倒産から守ってくれます。

Point 1 掛金は全額が損金または必要経費に

月額5,000円～200,000円まで自由に設定でき、最大で年間240万円を損金・事業所得の必要経費に算入できます。また、掛金を前納すると「前納減額金(割引金)」が支払われます(例：240万円前納で11,880円)。

Point 2 緊急時の迅速な融資

取引先が倒産した際、回収困難な売掛金債権額か、掛金積立額の10倍(いずれか少ない額)まで融資を受けられます。

Point 3 事業資金の借り入れも可能

解約手当金の95%を上限とした、低利(年利0.9%)の一時貸付制度も利用可能です。

Point 4 40か月以上の納付で100%返戻

40か月以上継続すれば、解約時に掛金全額が戻ります。業績が悪い時には解約手当金を益金算入し赤字対策として活用することができます。

Point 5 解約手当金受領後であれば、再加入も可能

自己都合の解約であっても、掛金を12か月以上納めていれば掛金総額の8割以上が受け取り、40か月以上納めていれば、納めた掛金全額と同じ額が受け取ります(12か月未満は掛け捨てとなります)。

重要

「解約後の再加入」に関する制限が設けられました。

改正内容

令和6年10月1日以降に共済を解約した場合、解約日から2年間は、再加入しても掛金を損金(経費)に算入できなくなりました。

03 出口戦略の重要性

前述のように、節税と資金確保を両立できる非常に強力な両制度ですが、『出口(解約時)』のルールを誤ると、期待した効果が得られないケースもあります。加入後に『こんなはずではなかった』と後悔しないために、あらかじめ押さえておくべき注意点(デメリット)を確認しておきましょう。

デメリット	小規模企業共済	経営セーフティ共済
元本割れリスク	任意解約の場合、納付月数が240ヶ月(20年)未満だと元本割れする。	納付月数が40ヶ月(3年4ヶ月)未満で解約すると元本割れする。
掛け捨て期間	納付月数が12ヶ月未満(廃業時等は6ヶ月未満)だと、解約手当金が一切出ない。	納付月数が12ヶ月未満だと、解約手当金が一切出ない。
解約時の税金	受け取り時に所得税がかかる(退職所得や雑所得扱いだが、全額非課税ではない)。	解約手当金は全額「益金(雑収入)」扱いとなり、その期の税負担が増える。
加入の制限	従業員数による規模制限がある(業種により5人~20人以下)。	起業・設立から1年以上経過していないと加入できない。
運用の固定化	原則として「引退・廃業」まで資金が拘束されるため、資金の流動性が低い。	節税効果は高いが、解約タイミングを誤ると「課税の繰り延べ」に過ぎなくなる。

・小規模企業共済

長く続けることが前提の制度ですが、どうしても途中で資金が必要になった際は「契約者貸付制度」を利用できるため、安易に任意解約(元本割れ)しない工夫が必要です。

・セーフティ共済

解約手当金が「益金」になるため、赤字の年度や、大きな設備投資・退職金の支払いがある年度にぶつけて解約しないと、結局高い税金を払うこととなります。

04 オンライン手続き**事務負担のペーパーレス化・迅速化**

現在、両共済ともにWebサイトからのオンライン手続きが可能になっています。

📶 小規模企業共済

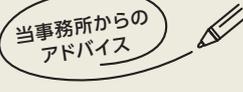
これまで窓口や郵送が必要だった「新規加入」や「掛金月額の変更」がオンラインで可能になりました。マイナンバーカードとスマートフォンがあれば、24時間いつでも手続きでき、書類のやり取りの手間が大幅に削減されています。

📶 経営セーフティ共済

GビズIDプライムを使用して、新規加入申請書の作成・登録がオンラインで可能です。窓口でのお手続きは必要ですが、申請書の入手・作成が簡単にオンラインで行えます。また、掛金の変更や任意解約の請求などがオンラインで行えるようになっています。

05 税務申告時の添付書類をお忘れなく!

税務申告時には、掛金を損金や必要経費に算入するための明細書の添付が必要です。



「自分の場合はいくら節税になる?」「今のタイミングで解約しても大丈夫?」など、個別のシミュレーションやオンライン手続きのサポートを承っております。法改正に対応した最適なプランをご提案しますので、お気軽に当事務所までご相談ください。

あさくら税理士事務所 税理士 朝倉友見

✉ info@asakura-tax-accountant.com

☎ 077-518-6150

当事務所HPはこちらから▶

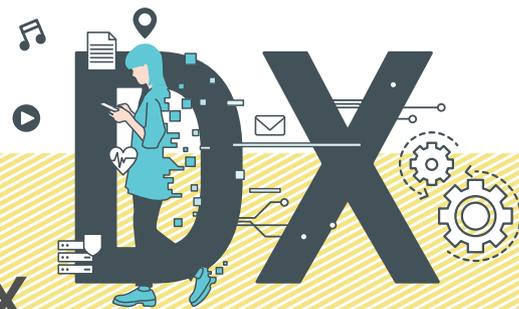


守山市下之郷(サガミ守山店様近く)にて、夫婦で営むアットホームな税理士事務所です。「相談して良かった」と言っていただけの丁寧な対応がモットーです。毎月の数字を見える化し、経営の「次の一手」を共に考えます。どんな悩みも一番に相談できる身近なパートナーとして、皆様を全力で支えます。



中小企業のためのDX事例

下請け脱却を実現した 刺しゅう加工業のWeb直販DX



今回は、Webでの直販へと転換した刺しゅう加工業の事例です。東京都足立区にある株式会社マツブンは、1939年創業の老舗として、長らくアパレル向けの受託加工で品質を磨いてきました。ところが2000年前後、顧客企業が生産拠点を海外へ移す流れなどを背景に受注が細り、売り上げや取引先が大きく減少しました。全盛期に約1億8000万円あった売り上げは、00年には約4800万円まで落ち込み、取引先も15社から3社へ縮小しました。そこで三代目の松本照人氏は「脱下請け」を掲げ、新規市場を自社で開拓する方針へかじを切ります。

01年に自社サイトを立ち上げ、当初は受託加工の新規受注獲得に向けた情報発信を試みたものの、反響は限定的でした。転機となったのは、サイトを見た一般企業から「ロゴ入りの刺しゅう品はつくれるか」との問い合わせが寄せられたことです。そこで02年、ターゲットを一般企業へ切り替え、ユニフォームやノベルティ用途のロゴ刺しゅうに絞って商品を再構成しました。ここで注目すべきは、販売チャネルをWebへ移行しただけでなく、収益構造そのものを加工賃で受ける下請け型から、自社で商品化し直接受注するモデルへと転換した点です。サイトでは刺しゅう技術の説明にとどまらず、発注担当者が判断しやすいよう「用途別に選べる」「見積もりしやすい」情報設計を徹底しました。

集客施策は、検索語に連動して広告を表示する「リスティング広告」と、検索結果で自社ページが上位に表示されるよう自社サイトを継続的に改善し、自然流入を拡大する「SEO」を中核に据えました。さらに近年は、スマホ対応や動画活用まで進め、検索経由の問い合わせ増加と受注拡大につなげました。

その結果、19年度には売上高約2億8200万円のうちインターネット売り上げが約92%を占め、年間取引会社数は約1200社、販売数は約28万枚に達しています。さらに22年度は年商3億4000万円規模で黒字を継続しています。下請けで培った品質を

基盤に、顧客像を明確化し、Web上で見つけてもらえる仕組みを磨き続けたことが、販売チャネルとビジネスモデルの転換を実現したDXといえます。

(この事例は筆者取材時のものであり、現在では異なる場合があります)



大川 真史

おおかわ まさし



元ウイングアーク1stデータのじかん 主筆。IT企業を経て三菱総合研究所に12年間在籍し、2018年からウイングアーク1stで、デジタル化による産業構造転換や中小企業のデジタル化に関する情報発信・事例調査などを行った。社外活動として、東京商工会議所ものづくり人材育成専門家WG座長、特許庁I-OPEN専門家、ロボット革命・産業IoTイニシアティブ協議会中堅中小AG副主査、サービス創新研究所副所長など。リアクタージャパン、Garage Sumida研究所、Factory Art Museum TOYAMA、ハタケホットケなどを兼務。経団連、経済同友会、経産省、日本商工会議所、各地商工会議所・自治体での講演、新聞・雑誌の寄稿多数。近著『アイデアをカタチにする！M5Stack入門&実践ガイド』。

当たり前前の営業時間を見直してみる



広島市から東に車で1時間ほど、福山市との間に竹原市というまちがあります。以前NHK連続テレビ小説『マッサン』の主人公のモデルとなったニッカウホスキーの創設者・竹鶴政孝の生家だった酒蔵などが、重要伝統的建造物群保存地区として美しいまち並みを残しています。

この竹原市に「御幸(みゆき)」という老舗のお好み焼き屋さんがあります。1972年の創業から50年以上にわたって地元のお客さんに支えられてきました。広島のお好み焼きといえば、クレープのように薄く敷いた生地の上に大量のキャベツや中華麺、豚肉や海鮮などを乗せてつくるのが一般的です。御幸では、創業者が大阪で修業したこともあって、キャベツなどを混ぜ込んだ生地をホットケーキのように厚く焼く、関西スタイルのお好み焼きも提供しています。

御幸では先のコロナ禍を機に、ほかの店と同様、家で食べられるメニューを強化しました。通常通り鉄板で焼き上げたお好み焼きを冷ました後、適度に水分を吸収する専用容器に入れ、真空パックにしたものを急速冷凍します。冷凍の商品ラインアップを持ったことにより、クール便での通販のほか、あらかじめ商品を送って催事や出張販売に遠くまで行くことが可能になりました。ここまではコロナの影響を受けたほかの多くの飲食店にも共通する話です。

御幸が面白いのは、コロナによる落ち込み期間が明け、多くの飲食店が通常営業に戻す中、「コロナによって自宅での飲食が当たり前になったお客さんの消費行動は元には戻らない」という判断に基づいて、店舗の営業時間を大幅に短縮したところ。具体的には、夜営業をやめ、ランチ営業を16時までとし、19時まで通販やテイクアウトで販売するためのお好み焼きをひたすら焼くという営業スタイルに変えました。16時以降は、テイクアウトの注文には対応しますが、接客を伴う食事提供の営業はしません。

商品は提供するけれど、サービスとして人手のかか

る時間と空間の提供を減らし、その分を店舗であれ通販であれ「わざわざ買いにきてくれる客」のためのものづくりに充てるというビジネスモデルの転換を試みました。同時に、ウェブサイトやSNSなどを通じ、商品の魅力やくつろぎの雰囲気などを伝える情報発信を充実させることにも取り組みました。家庭的で老舗のお店が持つ懐かしい世界観を表すキャラクターを中心に、デザインテイストやコミュニケーションに一貫性を持たせ、きちんとブランディングしました。

情報発信の強化と並行して、広島県のアンテナショップを通じて東京や大阪など、遠方の都市部へ積極的に営業や出張販売に出かけ、地道に遠隔地のファンを増やしていきました。

客の理解や定着まで少し時間はかかったものの、夜の営業をやめたことで逆に昼の営業時間は混んできました。土日には駐車場に県外ナンバーの車が多く押し寄せ、行列ができる店になっています。人手不足の中で限られたリソースを効率的に使い、次世代につながる事業への転換も見据えて取った作戦が「当たり前前の営業時間を見直す」だったのです。



地域経済アナリスト
コンサルタント

渡辺 和博

わたなべ かずひろ



合同会社ヒナニモ代表。1986年筑波大学大学院理工学研究科修士課程修了。同年日本経済新聞社入社。IT分野、経営分野、コンシューマ分野の専門誌の編集を担当。その後、日経B P 総合研究所 上席研究員を経て、2025年4月から現職。全国の自治体・商工会議所などで地域活性化や名産品開発のコンサルティング、講演を実施。消費者起点をテーマにヒット商品育成を支援している。著書に『地方発ヒットを生む 逆算発想のものづくり』(日経B P社)。



もりの

守山商工会議所 サービス案内

企業と働きたい人をつなぐ Hello MORIYAMA

ハローモリヤマ



もりやまの求人をもとめた守山のお仕事サイト「Hello MORIYAMA」では、守山で働くお仕事の求人であれば無料で掲載できます。人材確保にぜひご活用ください！



① 掲載無料

掲載費用は0円です。
紹介料や管理費、ランニングコストは一切かかりません。



② 信頼度100%

商工会議所運営だから、求職者にも安心して閲覧いただけます。



③ 求人閲覧数UP

事業所様の求人ページへ誘導することで、相乗効果により自社の求人ページの閲覧数アップが見込めます。

採用対象者

- ①大学生・短大生等
- ②転職者・求職者

※掲載できる求人は、正社員・契約社員・パートアルバイト(雇用保険対象者)に限ります。
※高校生求人は掲載できません。

掲載対象企業

守山商工会議所
会員企業様限定

お申し込みから採用までの流れ

- Step 01** [Hello MORIYAMA] へ求人情報を登録する
「お仕事情報掲載登録フォーム」にアクセスして、企業情報・求人情報をご登録ください。
- Step 02** 掲載情報審査
掲載内容を確認し、審査いたします。
- Step 03** 掲載情報公開
Hello!MORIYAMAに求人情報が公開されます。
- Step 04** 応募のご対応
掲載の求人に応募があれば、事前にご登録いただいたご担当者のメールアドレスに応募情報が届きます。
- Step 05** 面接や採用試験等
応募者と直接調整いただき面談等を実施してください。
- Step 06** 採用



お申込みや詳細についてはHPをご確認ください。
<https://moriyama-cci.or.jp/morijob/>



第3弾

滋賀県未来投資 総合補助金

長引く物価高騰等の影響を受けている県内中小企業等への支援を目的として、持続的な賃上げにつながるよう生産性向上や新事業展開、人材育成に資する未来を見据えた意欲的な取組を応援します。

募集期間

一次募集 令和8年3月2日(月) 9時30分～3月31日(火) 17時00分(必着)

二次募集 令和8年6月8日(月) 9時30分～7月17日(金) 17時00分(必着)

※募集期間中であっても、申請額が予定額に達すると見込まれる時点で、受付を終了する場合があります。
※滋賀県未来投資総合補助金(第2弾)の支給事業者は二次募集からの申請になります。

補助対象期間

交付決定日～令和8年12月31日(木)

申請方法

システムからの電子申請

対象事業

①

生産性向上

高効率装置への更新による業務
能率向上、DXによる生産・
業務の効率化、省人化等

②

新事業展開

新商品・新サービスの開発、
新事業の立ち上げ、事業転換・
業種転換・業態転換等

③

人材育成

従業員のリスクリングに
資する教育訓練等の受講等

補助率等

区分	賃上げ率算定対象の 従業員1～5名	賃上げ率算定対象の 従業員6～20名	賃上げ率算定対象の 従業員21名以上
補助上限額	50万円	200万円	500万円
補助下限額	15万円		
補助率	2/3	1/2	



事業詳細は専用HPよりご確認ください。
https://www.knt.co.jp/ec/shiga-miraitoshi_2026/

守山市金融協議会

滋賀銀行 関西みらい銀行
滋賀中央信用金庫 京都信用金庫
レーク滋賀農業協同組合 京都銀行



本のがんこ堂がオススメ！ビジネススキルアップ本
ビジネスに役立つ書籍を月替わりで紹介！



書名 **ハーバード、スタンフォード、科学的に証明された 時間をムダにしない人の習慣**

著者名：堀田秀吾
ISBN：9784776214502 出版社：アスコム
版 型：四六判 発売日：2025/12/15 価格：1760円(税込)

内容紹介：
仕事をしているとありがちな「仕事・勉強の先延ばし」「時間が足りない」といった悩みをこの本がついに解決！
なぜかいつも時間が足りない人の共通点(予定をびっしり詰める・効率化アプリを入れまくる・気合いで一気に片づけるなどなど)を分析してもっとラクに生きるための「時間の習慣」を身につけよう！
時間をムダにしない人になるための一冊です。



発見はいつもここから
本のがんこ堂

上記書籍のお買い求めは、「本のがんこ堂」へ！

本のがんこ堂 守山店
守山市古高町福田393-19
営業 9:00～21:00
TEL 077-582-7560 FAX 077-581-2723

年中無休

本のがんこ堂 守山駅前店
守山市勝部一丁目1-21-101
営業 10:00～21:00(日曜祝日10:00～18:00)
TEL 077-584-5460 FAX 077-585-9855

本の森のちいさなカフェ Gankodo
守山市守山五丁目3-17 守山市立図書館内
営業 10:00～18:00 休 図書館定休日に準ずる
TEL 077-514-8225

協会けんぽの加入者・事業主の皆様へ
令和8年度の保険料率・支援金率が決定しました

滋賀支部の健康保険料率		介護保険料率		子ども・子育て支援金率
現行	令和8年3月分(4月納付分)から	現行	令和8年3月分(4月納付分)から	令和8年4月分(5月納付分)から
9.97%	▶ 9.88%	1.59%	▶ 1.62%	0.23%

*40歳から64歳までの方(介護保険第2号被保険者)には、健康保険料率に全国一律の介護保険料率が加わります。
*賞与については、支給日が3月1日分から変更後の保険料率が適用されます。
*子育て世代を支える新しい分かち合い・連帯の仕組みとして、子ども・子育て支援金制度が始まります。

加入者・事業主の皆さまへ

令和8年度
協会けんぽの
健診がさらに
手厚く、新しく!

より良い健康を形づくる
新たなピース!
現役世代の皆さまを
より力強くサポートする
新しい健診が始まります。



おっと! 1

35歳以上の方は
人間ドック健診に
最高**25,000円**の
補助!

おっと! 2

35歳以上の方に加え
20,25,30歳の方も
生活習慣病予防健診
の対象に!

おっと! 3

40歳以上の女性に
骨粗しょう症検診を
開始!

対象	対象	対象
35歳～74歳の被保険者	20歳、25歳、30歳の被保険者	40歳～74歳の偶数年齢の女性被保険者
補助額 協会けんぽが最高 25,000円 補助します	自己負担額 最高 2,500円	自己負担額 最高 1,390円
内容 一般健診の項目に検査項目がさらに追加され、当日の医師による健診結果説明や特定保健指導も含まれる総合的な健診です。	内容 血液検査や尿検査などの一般的な検査に肺のがん検診を加えた若年者用の健診です。	内容 問診や骨の中にあるカルシウムやマグネシウム等の成分量を測定することで、骨粗しょう症の予防と早期発見を目的とした健診です。



令和8年4月スタート! ※被保険者が対象

お問い合わせ

全国健康保険協会 滋賀支部
協会けんぽ



TEL 077-522-1099
受付時間/平日8:30～17:15
〒520-8513 大津市梅林1-3-10 滋賀ビル3F