

# Beyond

ASAHI  
Research Institute

2025. 9

vol.57

価格転嫁は交渉の選択肢ではなく前提

あさひ総研

事業承継の種類

女性特有の健康課題

情報セキュリティ対策の格付け制度

保育園等の経営情報の見える化について

Focus

宮城県亘理町

News

あさひ通信

第241回 日本的経営の文化

INFORMATION



## CONTENTS

価格転嫁は交渉の選択肢ではなく前提

あさひ総研

- 01 ・事業承継  
事業承継の種類
- 02 ・労務  
女性特有の健康課題
- 03 ・経営  
情報セキュリティ対策の格付け制度
- 04 ・保育  
保育園等の経営情報の見える化について

Focus 宮城県亘理町

News

あさひ通信 第241回 日本的経営の文化

INFORMATION

### [ Beyond ] について

企業を取り巻く環境は、DX 化、人口構造の激変、AI やロボティクスをはじめとしたテクノロジーの進展により、これまで経験したことのない状況に遭遇しています。これまでの業界の常識や前提は通用しない時代、従前の枠を超えた思考が必要な時代になっていると感じます。あさひグループではこれまでの会計事務所の枠を超えて、経営者の皆様に役立つ情報を提供、活用頂きたいという思いを込めて『Beyond』を発刊いたします。

## 賃上げが成長への道



価格転嫁は交渉の選択肢ではなく前提

統括代表社員 田牧 大祐

毎年 6 月に閣議決定される「経済財政運営と改革の基本方針 ( いわゆる骨太の方針 )」は、今後の経済財政運営の道筋を示す重要な指針である。2025 年の骨太の方針では「賃上げを起点とした成長型経済の実現」を掲げ、2029 年までに毎年、物価上昇を上回る実質賃金 1%を定着させることを目標にしている。

骨太の方針 2023 年では、賃上げをコストから投資へと銘打ち取り組みが進められ、人手不足とも相まって、2 年連続で 5%を上回る賃上げが実現している。しかしながら、賃上げの持続には原資の確保が不可欠であり、価格転嫁の遅れ、生産性の低さなどが中小企業・小規模事業者の課題に挙げられている。

価格転嫁は中小企業ではどの程度行われているのだろうか。受注側企業の価格転嫁率について、中小企業庁の 2024 年 9 月の調査結果がある。

原材料、エネルギー費などのコスト上昇全般に対する価格転嫁率は 49.7%で、つまり、物価上昇の半分は価格に転嫁できていない状況がある。また、受注側企業の価格転嫁率として、一次下請け企業では価格上昇分すべてを価格転嫁した割合が 27%であるが、孫請け、曾孫請けでは価格転嫁率は 12%にまでさがり、小規模企業の賃上げの原資が少ない実態が見えてくる。

以前、自動車部品組立の下請け企業の事例を紹介した。価格を上げても仕事が減ることはなく、一度断ってもまた依頼が来るという状況となっており、むしろ低価格で仕事を受ける同業者が減っているという現状を聞いた。

会計事務所の業界でも同様の状況が起きている。先日、ある地方企業から税務顧問の相談を受けた。顧問依頼をしていた会計事務所が廃業し、同額の顧問報酬で探しても地域で引受ける会計事務所が見つからないという相談であった。

人手不足となっている現在は、多くの業界で仕事はあるが、人がいなくて受けられないという状況になっている。

中小企業庁の HP は下請法関連の情報が充実しており、「価格交渉ハンドブック」が掲載されている。価格交渉にあたっての準備や原価計算、価格交渉の方法など、40 ページに及び、具体的なノウハウが記載されている。実例も掲載されており、中小企業にとって参考になるものである。

人材確保に給料アップは必須である。その原資確保のためにも、値上げも必須であり、経営者は、発注先への価格転嫁は選択肢ではなく、もはや交渉開始の前提と考えるべきである。価格転嫁は当然に実施し、さらに生産性の向上と合わせて持続的な原資確保が望まれる。





日本の企業の大部分を占める中小企業は、社長はじめとした経営者の高齢化が進んでいます。経営者平均年齢は60.5歳（中小企業庁HPより）でありながら、なお、後継者が不在の中小企業が数多く残されています。中小企業は地域雇用や技術を守る大切な器であり、事業承継により世代交代を進めていくことが急務となっています。本稿では、事業承継を考えるうえでどのように世代交代を進めていくのか、その手段について解説して参ります。

#### ＜後継者の候補＞

事業承継の後継者の候補は下記になります。オーナー企業では①から検討していく流れが多いと思います。

##### ①親族内承継

中小企業はオーナー企業（創業者や親族が支配権をもつ会社）が多く、ご子息等の親族へ承継することがまず考えられます。

##### ②役員・従業員への承継

会社内で事業を引き継ぐことを希望する役員・従業員へ事業を承継してもらいます。特に長く会社に関わった役員・従業員であれば、会社内のノウハウ等を培っているため経営の承継がスムーズです。

##### ③M&A（社外への引継ぎ）

親族内承継①や、役員・従業員承継②が叶わない場合、社外の方に引き継ぎ手になってもらうことが選択肢となります。社外の方は、既知の取引先であったり、同地域の同業種であったり、あるいは、広く引き継ぎ手の候補を募ることが考えられます。

##### ④事業を継続しない

最後に上記①～③で引き継ぎ手が見つからない場合は、廃業を検討することとなります。

上記候補者を身近で探すことに苦労している中小企業は少なくない状況で、私見ではありますが、事業承継を完了するまでには数年以上の時間をかけて、しっかり検討・準備・実行するのが望ましく、計画的に事業承継に備えることが重要です。

## 事業承継の種類

#### ＜事業承継の手法＞

|            | 手法           | コメント                                                                                                             |
|------------|--------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 親族内承継      | 株式の譲渡、贈与     | 時間をかけて承継することが可能です。<br>贈与や相続による財産（株式等）の承継と、経営の承継が一体となって進めることが可能です。                                                |
| 役員・従業員への承継 | MBO等※        | これまで会社を支えてきた役員や従業員が承継することで経営の連続性が保たれます。<br>ただし役員・従業員がどのように財産（株式等）の承継を受けるかについては、資金計画や、会社の資本施策について綿密に計画を練る必要があります。 |
| M & A      | 株式譲渡<br>事業譲渡 | 現経営者（株主）は会社譲渡や事業譲渡により売却収入を得られます。<br>会社内や親族内に候補者がいない場合、広く候補者を募ることが可能です。                                           |

※役員等が自社株又は事業を購入して事業を承継する方法



中小企業庁 HP [https://www.chusho.meti.go.jp/zaimu/shoukei/known\\_business\\_succession.html](https://www.chusho.meti.go.jp/zaimu/shoukei/known_business_succession.html)



山形事務所  
パートナー  
公認会計士・税理士 広川 諭

2010年 新日本有限責任監査法人（現 EY 新日本有限責任監査法人）入所。事業会社を中心に会計監査業務に従事。2017年 税理士法人あさひ会計に入所後はM&A支援、株価算定・シミュレーション、財務デューデリジェンス、税務相談（組織再編、グループ法人税制）を担当。

## 女性特有の健康課題

経産省が2024年に公表した試算では、女性特有の健康課題に起因する労働損失は約3.4兆円にのぼり、その経済的影響の大きさが注目されました<sup>※1</sup>。また、経団連は2024年12月、会員企業を対象に「女性と健康」に関する実態調査を実施しました<sup>※2</sup>。本稿では、その調査から見てきた現状と課題をお伝えします。

#### （1）低水準にとどまる生理休暇の取得

20代女性の80%、30代の70%に生理に伴う不調があるといわれています。生理休暇は労働基準法に基づく休暇ですが、経団連調査では半数以上の企業が「利用率10%未満」と回答しました。さらに「未導入」「利用状況を把握していない」との回答を含めると約7割に達します。生理休暇を無給としている企業が多く、休むためには年次有給休暇を利用している女性が多いとも推測されます。

一部企業では、生理休暇の名称を「F休暇」等と変更したり、取得理由が生理であるとあからさまにならないよう、他の取得事由と合わせた「プライベート休暇」に組み込んだり、利用しやすさを高める工夫も進められています。

生理を話題にすることへの羞恥心や抵抗感が、正確な知識を持つことの妨げになっている面もあります。男性の中には、生理期間を女性本人がコントロールできる、1日で終わる、1回の出血で終わる等という誤った知識を持っている方もいると聞いたことがありますが、ある程度正確な知識を持つておくことは、女性労働者の労務管理上必要です。

正常な生理とは、周期（生理が始まってから次の生理が始まる前日までの期間）は25～38日、出血期間は3～7日といわれています。主な不調は、腹痛、頭痛、便秘、悪心、嘔吐、下痢といった身体的症状と、イライラ感・無気力・集中力低下といった精神的症状があります。

月経不順（周期が不規則）、期間が極端に長い又は短い、経血量過多・過少等の異常や強い生理痛は、月経困難症、子宮内膜症等の疾患の症状であるおそれもあります。

症状がとくに重い女性労働者がいる職場では、ときに困難を抱えます。とくにシフト制等で当日に職場に一定の人数が必要な職場等では、毎月数日間、予期できない時期に年休又は生理休暇で就労できない労働者が出現する状況に苦慮しているケースが見られます。生理に伴う症状があまりに強い場合、原因に疾患が隠れているおそれもあることから医療機関の受診を促し、女性本人に対処方法を探っていただく必要もあると思われます。男性

上司にとっては難しいと感じられるかもしれませんが、まずは知っていただきたいところです。

#### （2）更年期障害への対応

経産省が試算した労働損失3.4兆円のうち、約1.9兆円は更年期症状に関連するものであり、パフォーマンスの低下や欠勤・離職が企業の生産性に及ぼす影響が懸念されています。更年期は一般的には45～55歳頃ですが、30代から症状が出現する女性もいます。更年期に現れる不調の原因と症状は卵巣機能の低下による女性ホルモンの減少が主な原因ですが、それ以外にも、性格や体質、環境的な要因などが関係しているといわれています。更年期症状も、疲れやすい、肩こり・腰痛・手足の痛み、汗をかきやすい、腰や手足が冷えやすい、寝付きが悪い、眠りが浅いなど様々です。

経団連調査によれば、更年期障害に対応する休暇・休職制度について「導入を検討したことがない」との回答が6割超、治療費補助制度は約9割が「検討経験なし」あるいは「導入に至らず」としています。更年期は管理職を含む幅広い年齢層の女性に影響を及ぼすため、就労継続やキャリア形成を支えるうえで取組を検討する余地があります。

#### （3）人材定着のため

2023年の内閣府調査では、健康課題を抱える女性ほどキャリア志向が弱まる傾向が確認され、健康課題を理由に離職・転職を経験した割合も15%に達しており、男性を上回る結果となっています。

労働人口の減少が進む中で、多様な人材が継続して働けることができる環境を整えることは、人材確保に悩む企業にとってもメリットとなるといえます。

※1：経済産業省「女性特有の健康課題による経済損失の試算と健康経営の必要性について」2024年2月

※2：日本経済団体連合会「『女性と健康』に関する調査結果」2025年4月

参考：厚労省「働く女性の心とからだの応援サイト」



いまの社会保険労務士事務所  
特定社会保険労務士 今野佳世子

埼玉県内3か所の労働基準監督署にて労災認定・保険給付業務等に従事。2008年いまの社会保険労務士事務所を開業。2010年特定社会保険労務士付記。



日本経済新聞 8 月 6 日の 1 面トップに「サイバー対策で取引先選別」と題した記事が掲載されました。

内容は「大手企業がサプライチェーン全体のサイバーセキュリティ対策を点検し、脆弱な企業との取引を見直している。セキュリティ対応力の低い企業を抽出して改善を促し、中長期で改善が見られなければ他の調達先を探すことになる…」というものです。記事の最後は「経済産業省は 2026 年度にも企業のサイバー対策を 5 段階で格付けする制度を始め、サプライチェーン全体の防衛力を高める指標として活用される見通し」と締めています。

経済産業省は、サプライチェーンにおいて各企業が満たすべきセキュリティ対策を提示しつつ、その対策状況を可視化する仕組みを構築すべく、昨年度から検討を進めています。今年 4 月、その中間取りまとめとして「サプライチェーン強化に向けたセキュリティ対策評価制度」の概要が公表されました。

現時点での公表資料によると、サプライチェーンの重要性や影響度を踏まえた上で求められるセキュリティ対策のレベルを、三つ星（★3）、四つ星（★4）、五つ星（★5）に区分し、★3 と ★4 を取得した企業を登録機関もしくは認定機関が登録して公表するものです。取得企業の公表開始は 2026 年度の下期（10 月～3 月）が想定されています。

求められるセキュリティ対策のレベルは次の通りです。

★3 は、サプライチェーン企業が最低限実装すべき対策レベルで、情報セキュリティ分野の社内資格者もしくは外部資格者による自己評価結果を登録機関に提出して、申請内容に問題が認められなければ登録・公表されます。対策要求は 25 項目で有効期間 1 年。

★4 は、サプライチェーン企業が標準的に目指すべき対策レベルで、認定機関が認定した評価機関に評価を依頼し、「合格」と判定された企業を認定機関が登録・公表します。対策要求は 44 項目で有効期間 3 年。

なお、一つ星（★1）と二つ星（★2）は、中小企業が情報セキュリティ対策に取り組むことを自己宣言する制度「SECURITY ACTION」にて運用されており「IT 導入補助金」の申請要件になっています。

## 情報セキュリティ対策の格付け制度

また、★5 は ISO/IEC27001 相当程度をベースに 2025 年度中に検討予定としています。

大手メーカーと取引のある製造業では、情報セキュリティ対策に関する調査票への回答を求められるケースが増えており、様々な取引先から様々な対策を求められる状況にあります。

この評価制度のねらいは、発注側企業が受注側企業に対して適切なレベル（★）を提示して対策を促し、サプライチェーン全体でセキュリティ対策水準を底上げしつつ、受注側企業（特に中小企業を中心に）の過度な負担をなくするというものです。

経済産業省の HP には★3 と ★4 の対策要求と評価基準の案が公表されています。すでに取引先から情報セキュリティ対策に関する調査票が届いている企業におかれましては、まずは★3 の対策要求 25 項目を確認して、来年度の登録と公表に向けた準備を始めてみてはいかがでしょうか。

（参考・出典）

●日本経済新聞 2025 年 8 月 6 日

●経済産業省HP「サプライチェーン強化に向けたセキュリティ対策評価制度構築に向けた中間取りまとめ」



株式会社旭ブレインズ  
コンサルタント 倉金 徹

経営コンサルティング業務に従事。  
中小企業診断士  
情報処理安全確保支援士  
(登録番号第 001326 号)

## 保育園等の経営情報の見える化について

### 【制度の概要】

令和 7 年 4 月より、「経営情報の見える化」が始まりました。「子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律」により、幼稚園・保育園・認定こども園等はその経営情報を都道府県に報告し、その情報が公表されることになります。

### 【対象法人】

- 施設型給付を受ける施設（幼稚園・保育所・認定こども園）
- 地域型保育給付を受ける施設（小規模保育・事業所内保育など）

※施設等利用給付を受ける施設（施設型給付を受けない幼稚園、認可外保育所、預かり保育事業、一時預かり事業など）は基本的に報告は不要ですが、個別施設・事業者単位で公表される項目に限り、任意で報告を行うことができます。（下表参照）

### 【報告内容及び公表内容】

#### 1. 報告する経営情報等

- 人員配置に関する事項
- 職員給与に関する事項
- 収支の状況に関する事項
- 人的資本に関する事項（任意）

#### 2. 公表内容

①グルーピングした集計・分析結果の公表

- 職員 1 人当たりの平均給与／年
- 給与総額に占める職種間の配分割合

- 基準上の配置と実際の配置の比率
  - 配置人員の構成比（職種別、属性別等）
  - 総収入に占める主要な支出区分の割合（人件費、収支差額等）
- ②個別の施設・事業所単位での公表
- モデル給与
  - 人件費率
  - 職員配置状況

### 【報告方法】

子ども・子育て支援情報公表システム【ここ de サーチ】を通して報告・公表

<https://www.wam.go.jp/kodomo/COP000100E0000.do>



### 【報告期限】

事業年度終了後 5 月以内



山形事務所  
経営支援部  
チームマネージャー  
三沢 博美

一般の事業会社のほか、  
医療関係及び社会福祉法人を担当。

### ■施設類型別の報告・公表対象情報について（一覧）

| 情報項目                                            |    |            | 認定こども園、保育所、幼稚園等（私立） | 認定こども園、保育所、幼稚園等（公立） | 施設型給付を受けない幼稚園 |
|-------------------------------------------------|----|------------|---------------------|---------------------|---------------|
| 人員配置に関する事項<br>・公定価格基準上での配置人数<br>・実際の配置人数 など     | 報告 |            | ○                   | ○                   | 任意            |
|                                                 | 公表 | 集計・分析結果    | ○                   | ○                   | ×             |
|                                                 |    | 個別施設・事業者単位 | ○                   | ○                   | ○（報告した場合）     |
| 職員給与に関する事項<br>・各種処遇改善等加算の取得状況<br>・各職員の勤続年数、賃金など | 報告 |            | ○                   | △※ 1                | 任意            |
|                                                 | 公表 | 集計・分析結果    | ○                   | ×                   | ×             |
|                                                 |    | 個別施設・事業者単位 | ×                   | ×                   | ×             |
| モデル給与に関する事項                                     | 報告 |            | ○（一部任意※ 2）          | ○（一部任意※ 2）          | 任意            |
|                                                 | 公表 | 集計・分析結果    | ×                   | ×                   | ×             |
|                                                 |    | 個別施設・事業者単位 | ○                   | ○                   | ○（報告した場合）     |
| 収支の状況に関する事項<br>・事業収入（収益）<br>・事業支出（費用）           | 報告 |            | ○                   | ×                   | 任意            |
|                                                 | 公表 | 集計・分析結果    | ○                   | ×                   | ×             |
|                                                 |    | 個別施設・事業者単位 | ×                   | ×                   | ×             |
| 人件費比率に関する事項                                     | 報告 |            | ○                   | ×                   | 任意            |
|                                                 | 公表 | 集計・分析結果    | ○                   | ×                   | ×             |
|                                                 |    | 個別施設・事業者単位 | ○                   | ×                   | ○（報告した場合）     |
| 人的資本に関する事項<br>・法定・法定外休暇の利用状況<br>・ICT導入の取組状況 など  | 報告 |            | 任意                  | 任意                  | 任意            |
|                                                 | 公表 | 集計・分析結果    | ×                   | ×                   | ×             |
|                                                 |    | 個別施設・事業者単位 | ○（報告した場合）           | ○（報告した場合）           | ○（報告した場合）     |

※1 職種別の合計給与額を報告(個々の職員の給与については報告不要)。

※2 常勤保育士等のモデル給与のみが義務項目。保育士等以外の職種や非常勤職員のモデル給与等はすべて任意項目。



Focus

## ずっと亘理、未来にわたり



亘理町は宮城県の南東部、仙台市から南へ 26 kmほどのところにあります。東に太平洋、西に阿武隈高地、北に阿武隈川が流れていて、冬は比較的あたたかく、夏は心地よい海風が暑さを和らげてくれる、とてもくらしやすいまちです。令和 7 年 2 月 1 日で町制施行 70 周年を迎え、この記念すべき年を町一丸となって盛り上げています。



宮城県亘理町

https://www.town.watari.miyagi.jp/

宮城県亘理郡亘理町字悠里 1 番地

TEL.0223-34-1111 (代)【総務課】



## ●亘理の名物・特産品



「いちご」や「ほっきめし」など亘理町の名産品は数多くあります。中でも「はらこめし」は、亘理町荒浜地区が発祥の地であり、古くから地元で愛され受け継がれているソウルフードです。炊き込まれたご飯の上に脂ののった鮭の切り身と大粒のはらこ（イクラ）を贅沢に乗せた郷土料理で、県内外から多くの方に親しまれています。「はらこめし」は 9 月上旬から旬を迎え、町内の約 20 店の飲食店でその味を楽しむことができます。



亘理町観光 PR キャラクター  
「わたりん」

## ●亘理の観光・イベント



亘理町は、観光スポットやイベントも盛りだくさんです。特に荒浜漁港水産まつりでは、「はらこめし」の販売・試食コーナーが設けられ、毎年大人気です！

「わたり温泉鳥の海」：定休日 不定期

「おおくま花畑」：ひまわり見頃 9 月下旬まで

「東北未来芸術花火 2025」：9 月 27 日（土）

「荒浜漁港水産まつり」：10 月 11 日（土）

詳しくは亘理町観光協会 HP をご覧ください。

Microsoft クラウドサービスを活用した  
安否確認テンプレートを提供しています

株式会社 ASAHI Accounting Robot 研究所  
CEO 田牧大祐

株式会社 ASAHI Accounting Robot 研究所（以下、ロボ研）では、災害時に電話がつながりにくい状況でも、一斉に社員の安否確認ができるソリューションを開発し、そのテンプレート及びマニュアルの提供を行っております。

災害発生時において、すべての社員とその家族の安否確認、現在地、被災の状況などの聞き取りを行い、取りまとめる作業は、大変な労力と時間を要します。このサービスは、取りまとめる担当社員自身が被災した場合や、震災時に電話がつながりにくい場合を想定し、インターネットさえつながる環境があれば、複数のメールに対し、一斉に安否確認を送信することができるように設計されています。

Microsoft Forms、Power Automate などの Microsoft クラウドサービスを活用しており、Microsoft 365 Business Basic 以上のライセンス（参考価格：月額 900 円程度）を所持していれば、追加費用無くご利用いただくことが可能です（社員数は 100 名程度を想定）。ライセンスをお持ちでない方は、各企業の取引のある Microsoft ライセンス提供企業、または弊社を通じてご契約いただくことで、安否確認ソリューションを使用することが出来ます。

お申込み、お問い合わせはこちらの QR コード、または  
ロボ研 HP (<https://asahi-robot.jp/>) からお願いいたします。



ロボ研 お問い合わせフォーム

## ※安否確認ソリューション図





## 日本的経営の文化

公認会計士・税理士

栗田 健一



トランプ関税に対するトヨタの対応が注目されている。2025 年 4 月トランプ政権が輸入車（部品を含む）に最大 25%の追加関税を課すと宣言したことで世界の自動車メーカーは厳しい状況に追い込まれた。しかしトヨタは営業利益 1 兆 4 千億円（関税 15%を想定）の押し下げが想定されているなかで、「場当たり的な価格転嫁はしない」として顧客や仕入先に丁寧に向き合おうとしている。又、トヨタは国内の人員整理につながる米国への生産移管をせず、国内の生産 300 万台体制を「揺るがず守る」と明言した。関税によるコストアップを原価改善や台数増で吸収してマイナスの影響を縮小する考えだ。

その結果、7 月のトヨタの北米市場での販売は 19.0%増で、過去最高となった。一方、トランプ関税を価格に転嫁した他のメーカーは、北米での販売が振るわず関税打撃で総崩れとなっている。

今般のトヨタの対応は日本的経営の神髄を象徴している。株主の利益を最重要視する欧米の株主資本主義のもとでは、不可抗力の関税によるコストアップがあれば業績の悪化を避けるために価格に転嫁するのは当たり前の話だ。価格を転嫁せずに業績が悪化すれば経営者は物言う株主達に経営責任を問われかねないのだ。株主の意向を気にする経営者は短期的利益を追わざるを得ない。

一方、日本的経営の原点には近江商人の「三方よし」の哲学があり、「売り手よし、買い手よし、世間よし」という考え方には、単なる利益追求ではなく社会全体との調和を重視する思想がある。トヨタも従業員、消費者、取引先、地域社会の利益に重点を置き、株主利益は後回しという考え方であり、短期的利益ではなく、長期的持続的成長を図るのが経営の本質だと考えている。

日本的経営の独自性は海外の有名大学でも研究され、評価されている。日本の企業は従業員を大切にし、従業員の現場力を尊重し、チームワークと長期雇用を軸にした経営を実践して成功している。日本企業には「人を育てることが企業の力になる」と

いう信念があり、従業員を家族のように扱う経営スタイルに繋がっているのだという。現場からの改善を重視する「カイゼン」や、品質を最優先する姿勢も日本的経営の特徴だ。職人文化や細部へのこだわりが経営にまで浸透している。

フェイスブック、インスタグラム、ワッツアップを傘下に持つメタ社の CEO で 34 兆円の資産を持ち、世界第 3 位の富豪マーク・ザッカーバーグは最近日本文化に感化され、経営を変革している一人だ。

シリコンバレーではスピードを重視するため「完璧は善の敵」という格言があり、完璧主義文化の日本とは正反対の思想がある。当時メタ社の翻訳システムは業界最高水準を誇っていたが、「忖度」という概念の翻訳問題に取り組んでいた日本人エンジニアは、単純な単語対応では限界がある、「日本のユーザーの期待に超えなければならない」として、文化的背景や人間関係まで考慮する「空気を読む」概念を AI に学習させ、翻訳精度を劇的に向上させたのだ。彼の祖父は漆器職人であり、祖父から受け継がれた「見えないところで完璧を追求する」という哲学はザッカーバーグに衝撃を与えたという。

その後日本を訪れたザッカーバーグは、刀鍛冶の工房で 1 時間以上無言で鋼を打続け、京都の禅寺で座禅を体験して「何もしないことで、すべてを成し遂げる」という「無為」の概念を学び、「自我を手放した時、初めて他者のために存在できる」という住職の言葉に人生観を根本から変えたという。

今、AI への過度な依存は人間の思考そのものを外部委託するリスクをはらみ、人類が思考や感情、他者との深いつながりを失う危険性が指摘されている。この問題の解決策としてザッカーバーグは AI システムに意図的に不完全さを組み込み、人間的示唆を引き出す AI を作るようとしている。この AI はユーザーの代わりにすべてを処理するのではなく、考えるきっかけを提供するものだ。答えを教えるのではなく、質問を投げかける。効率化するのではなく立ち止まって考える時間を作るのだという。

## SEMINAR

あさひ会計ホームページの What's New 「セミナー情報」をご覧ください。

会場◆【山形】あさひ会計山形事務所 【仙台】あさひ会計仙台事務所

### 『経理担当者育成 1 ヶ月完成プログラム』 全 4 回

参加費：1 名様 税込 22,000 円（教材費込）

学んだ日から、すぐに役立つ実務知識が身に付きます！経理未経験の方や、経理担当になりたての方、個人事業の経理担当の方など、基礎知識として経理を学びたい方にとって必要最低限の実務的な内容を学んでいただけるセミナーです。

詳しくは、同封のチラシをご覧ください



第 1 回 11月6日(木) 第 2 回 12月(水) 第 3 回 19日(水) 第 4 回 26日(水) 【山 形】定員 15 名 【Web セミナー／Zoom】

◆時間：13:30 ～ 16:30（4 回とも共通）

◎山形会場をメイン会場として、オンライン (Zoom) で同時に進行いたします。

### 新公益法人制度における『会計基準の運用と留意点』

参加費：1 名様 税込 3,000 円

令和 7 年 4 月に施行された新公益法人制度は、民間の力を活かした柔軟で持続可能な公益活動を可能にする新たな枠組みです。地域社会の課題解決に向けて、公益法人の役割はますます重要になっています。本セミナーでは、制度改正の背景や目的、実務への影響について、内閣府公益認定等委員会の参与として制度改革に携わり、公益法人会計基準の策定にも中心的な役割を果たされた高山昌茂先生を講師としてお招きし、最新の知見と実践的な視点からわかりやすく解説します。

※あさひ会計の顧問先様は、無料でご参加いただけます。



講師：税理士法人協和会計事務所 代表 高山 昌茂 氏

【山 形】 10 月 6 日(月)

◆時間：13:30 ～ 15:30

### 『成長戦略・事業承継 個別相談会』

参加費：無料

現在の悩み・課題に応える手法として「M&A」を検討してみませんか。M & A・事業承継に詳しい税理士・コンサルタントが個別にご相談承ります。

◎各会場先着 5 組様限定、完全予約制 ※Zoom を利用した WEB 形式の面談も可能です。

【山 形】

9 月 12 日(金)  
10 月 10 日(金)

【仙 台】

9 月 16 日(火)  
10 月 16 日(木)

◆時間：各会場共通  
① 9:00 ②10:30 ③13:00 ④14:30 ⑤16:00  
共催／日本 M & A センター

### 『相続個別相談会』

参加費：無料

「相続のことで家族でもめたくない」、「相続税がどのくらいかかるか不安」、「子どもや孫に財産を残してあげたい」、など、相続の悩みを個別相談会として無料にて相談をお受けします。

◎ご相談は、相続人の方、または遺言書を検討されている方と  
そのご親族様に限定させていただいております。

【山 形】 ☎ 0120-652-144  
山形相続サポートセンター

【仙 台】 ☎ 0120-954-883  
宮城相続サポートセンター

◆開催日時：各会場共通

9 月 18 日(木)  
10 月 16 日(木)

\*1 回目／ 10:00 ～ \*2 回目／ 14:00 ～ いずれも 1 時間程度

### 事務スタッフ向け『自動化・デジタル化セミナー』

参加費：無料

『明日からできる、地に足がついたデジタル・自動化』をご紹介します。元事務職だった講師が、業務目線で方法や事例をお伝えしていきます。

講師：カスタマーエクスペリエンス 大澤 明日香 Microsoft MVP

◎プログラム  
・Microsoft の自動化、デジタルツールのご紹介  
・活用事例  
・操作実演  
・当社サポートメニューのご紹介

【Web セミナー／Teams】

Power Apps 編

9 月 12 日(金)

Power Automate for desktop 編

10 月 21 日(火)

◆時間：15:00 ～ 16:00 ◆定員：30 名



※このセミナーは、Power Automate for desktop・Power Automate・Power Apps を月替わりで取り上げています。詳しくは、ロボ研 HP をご覧ください。



宮城県亶理町（P7 参照）

## Beyond vol.57

---

2025 年 9 月 発行

発行元／あさひ総研

山形 〒990-0034 山形市東原町 2-1-27  
TEL：023-631-6521

仙台 〒980-0804 仙台市青葉区大町 1-1-30  
新仙台ビルディング 4F  
TEL：022-262-4554

<https://asahi.gr.jp>