

- 発行日：2026年2月28日
- 発行者：栃木県中小企業家同友会
〒321-0968 栃木県宇都宮市中今泉2-3-13
TEL 028-612-3826 FAX 028-612-3827
E-mail：t-doyu@ninus.ocn.ne.jp
URL：http://www.tochigi.doyu.jp/
- 企画編集：広報委員会 ■ 印刷：有限会社 赤礼堂印刷所



様

News Topic 01

栃木のNEWS 県央支部 1月例会

人口減少時代に、地域と企業のこれからを考える

2026年1月20日、本年度最初の県央支部例会が宇都宮市豊郷市民センターで開催されました。テーマは「あなたの仕事はその地域で成り立ちますか？」。

ファシリテーターは石綱知進氏でした。

今回の報告では、国土交通省が公表している各種データをもとに、栃木県、そして私たちの会社の未来を「夢を見ないで」現実的に考える視点が示されました。感覚や希望的観測ではなく、人口動態や都市構造の変化という客観的事実から将来を読み解く姿勢が印象的でした。

特に印象に残ったのは、栃木県の人口減少の現状です。2025年時点で人口は190万人を下回り、出生数の減少と若年層の流出により、自然減が長期化している状況が示されました。また、いわゆる「消滅可能性自治体」とされる市町村も存在し、若年女性人口の減少が顕著な地域もあるなど、地域社会の持続可能性に対する課題が現実味を帯びています。人口減少は単に数字の問題ではなく、市場規模の縮小や労働力不足として、確実に私たちの事業環境へ影響を及ぼします。

さらに、国の長期的な国土政策として紹介されたのが「国土のグランドデザイン2050」です。これは2050年を見据え、急速な人口減少や災害リスクの高まりに対応しながら、「対流促進型国土」の形成を目指す構想です。単なる一極集中ではなく、地域間で人・物・情報が双方向に行き交う「コンパクト＋ネットワーク」という考え方のもと、持続可能な地域生活圏を形成していくという方針が示されています。

中でも重要だと感じたのは、人口10万人規模の都市圏の意味です。人口約10万人規模の都市は、医療・教育・商業・文化といった基礎的な都市機能を維持できる最小単位とされ、ここから外れてしまうと多くの業種が成立しにくくなる可能性があります。自社の事業が、こうした都市機能とどのように結びつき、どのエリアを商圈として成り立っているのかを再確認する必要性を強く感じました。

今回の報告を通じて、人口動態や国土政策は決して遠い話ではなく、私自身の職業観や地域戦略に直結するテーマであると実感しました。今後は、栃木県の人口構造の変化や国の方針を踏まえながら、

自社の業種がこの地域でどのように持続可能な形で発展できるのかを、より具体的に検討していきたいと思えます。

[文責：有限会社オフィス日光 管理部長 入江正文]



News Topic 02

栃木のNEWS 県南支部 1月例会

皆で、労使見解を読もう！！

～ワイワイ語り、体験を聞き感性や考え方課題の違いを発見し会社の経営に生かそう～

1月21日に小山交流センター「ゆめまち」にて、参加者10名による県南支部1月例会が開催された。

新年初めの例会、最初はウォーミングアップで一分程度の近況報告からスタート、「今期最高益」・「市か

ら色々なお願い事をされている]・「ここには書けないちょっとディープな話」・etc. あり、その後例會「労使見解を読もう!!」に入っていく。

流れとして①「人を生かす経営～中小企業における労使関係の見解」の朗読音声を聞く・②全体像のイメージ共有・③労使見解に挙げられ、経営者に求められること(株シンデン 八木 仁 代表取締役作成の資料)を用い他の人との感性や考え方、課題の違いを発見していく。

①朗読音声を拝聴から②参加者の声のまとめ

「勤めていた企業に労働組合はあったが何をしているのか分からない組織であり、昨今は労使で闘うという事はあまり見られず個人との話し合いでの職場環境の改善、またその話しが発端で喧嘩となり辞めていく事が多く、中小企業では特にその傾向が強い。」

「大規模ストライキとなれば遠い海外の話として捉え、労使闘争の経験は無いという声がある中、参加者の中には実際に労使闘争を経験した方もおり、体験談として自宅に押し掛けられ怒鳴り込みの抗議をされた経験が今でもトラウマになっており、現在も自分の意見を言えず相手の意見を受け入れてしまう心理がある。」という壮絶な体験を教えて頂いた。

③資料を使い自社の取り組み・課題の発見

「自発性・創意性は熟練工がいるおかげで納入先へのコストダウンをこちらから提案でき、やりがいがある環境が作れている。」

「社長の言葉として従業員の給料を考え、いくら

儲けた会社ではなくいくら社員に払えたかを自慢できる様に努める。」

「労使見解が有った所から社員への見解・会則を作っていた。」

「前社長の時代に3.11の震災による受注減による休業、給料カットを伝えた所、社員からの厳しい声が噴出した。その経験もあり同じ憂き目にあわない様、自発性を高める教育、制度の活用、全員に賃金が行き渡ってから役員報酬を取る様に改めた。」

各社、経営責任・労使関係・賃金・自発性など強みや取り組み、力の入れ所は違うが何かしらの取り組みを進めている。しかしまだ道半ばで経営に関しての問題を考えたいが、プレイヤーとして仕事をこなしており自分の時間を作る環境から整える必要を感じるという声も聞こえていた。

かく言う私自身もプレイヤーとして働く事が多く、会社の方針は社長・専務の決定を後から聞くのが殆どでは有るが、現場で社員の声を間近で聞ける中間の立場とも考えている。

いくら社員に払えたかを自慢すると言った事を実行し、社員からは待遇が良いとの声、派遣社員にも賞与として社長個人がボーナスを出し、結果的に派遣社員でも士気が高く感じる。

相手に感謝し、感謝の念を感じれば自然と行動に出てくる物だと思ふ所で、良き事は継続し、また今回の資料で足りない物を更に改善しこれからの企業活動に繋げて行きたい。

[文責：(有)大幸製作所 主任 大出 諭]

News Topic 03

労基法の約40年ぶりの大改正！？【前編】

「労基法の改正？」と言って、既に聞き及んでいる方、まだ何も知らない方、様々だろう。労基法が約40年ぶりに大幅に改正される予定だ。今年2026年に改正法が成立すれば、2027年4月から施行される見通しとなっている。それでは、どのようなものがあるか前編、後編として見ていきたい。

■改正が実現するとどうなる？企業が影響を受ける主な項目

1. 連続勤務の上限規制(14日以上の「連続勤務」を禁止)
2. 勤務間インターバル制度の義務化
3. つながらない権利に関するガイドラインの策定
4. 副業・兼業の「労働時間通算」ルールの簡素化

5. 有給休暇の賃金計算を「通常賃金」に一本化
6. 法定労働時間週44時間の特例措置の廃止
7. 法定休日の明確な特定義務

1. 連続勤務の上限規制(14日以上の「連続勤務」を禁止)

現行：1週間のうち少なくとも1日の休日を付与することが義務付けられている。ただし、業務の都合により困難と判断した場合には、「4週間を通じて4日の休日を付与」すれば、週休1日制の適用を受けない特例が認められている。これだと理論上は最大48連勤が可能という抜け穴があった。

改正案：原則として「2週間に2日」の休日を義務付け、14日以上連続勤務を法律で禁止する。

影響：特に、シフト制のサービス業や医療・建設現場などに影響が出る可能性が考えられる。

2. 「勤務間インターバル制度」の義務化

現行：勤務間インターバル制度は努力義務であり、導入実績はわずか5.7%。この制度は、終業時刻から次の始業時刻までに一定時間以上の休息时间（インターバル時間）を確保するというもの。残業などによって11時間のインターバルを確保できない場合は、始業時間を繰り下げる対応が推奨されている。

改正案：仕事が終わってから次の仕事が始まるまでに、一定時間（原則11時間、最低9時間など）の休息を確保することを義務付ける。

目的：深夜まで働いて翌朝早く出勤するような「睡眠不足」状態を防ぎ、健康を確保するため。

3. 「つながらない権利」のガイドライン策定

現行：「つながらない権利」とは、労働時間外に業務上のメールや電話への応答を拒否できる権利を指す。フランスでは労働法により、つながらない権利が法制化されている。

改正案：勤務時間外や休日に、上司や顧客からのメール・チャット・電話への対応を拒否できる権利について、国が明確な指針（ガイドライン）を示す。法で義務化するものではなく、社内ルールを労使で検討していくガイドラインである。

背景：ワークライフバランスの実現やテレワークの普及など仕事とプライベートの境界が消えたことへの対策。

今回は以上、次号で残りを解説する。

[文責：県北支部長 八木澤和良（八木澤社会保険労務士事務所）]

コラム

今月の書籍紹介

AIと上手につきあうためのヒントになる本

みなさんは「AI（人工知能）」を使ったことがありますか。人工知能とは、人間のように考えたり答えたりするコンピューターのことです。最近はテレビやインターネットでもよく取り上げられ、この数年で驚くほど進歩しました。私を使い始めた約3年前と比べても、その変化の大きさには目を見張るものがあります。

「ChatGPT」という対話型AIをご存じでしょうか。文章で質問すると、人と会話しているように自然な言葉で答えてくれるサービスです。2年ほど前は、もっともらしい誤情報、いわゆる「ハルシネーション」を返すことも多く、正直あまり信用できないと感じ、一度使うのをやめました。

しかし現在はまた使い始めました。すごく優秀になってきているからです。「その情報のもとになった資料を教えてください」と求めれば、理由や出典を示しながら説明してくれるようになっていました。知らない言葉をたずねればわかりやすく教えてくれますし、「さらに詳しく」と頼めば、より深く掘り下げてくれます。問いかけ方しだいで、答えの質も変わります。

もちろん完璧ではありません。最終的には自分で本や資料を確かめる姿勢が必要です。それでも、正しく使えばAIは学びを助ける強力な道具になります。

AIには無料版と有料版があります。有料版では会話の蓄積をもとに回答が行われ、自分に合った答えが返ってくるようになります。使い続けるうちに、まるでAIを育てているような感覚さえあります。ただし、日本語資料の検索や、歴史の流れを踏まえた総合的な判断、新しい発想を生み出すことは、まだ人間のほうが得意な面もあります。

何より大切なのは、使う人の知識や思考力が結果に大きく影響するという点です。便利だからと頼り切れれば、自分で考える力は弱まります。AIは「何も知らなくても助けてくれる道具」ではなく、「考える力を持つ人がさらに成長するための道具」なのです。そこでおすすめしたいのが、渡邊雅子さんの『論理的思考とは何か』（岩波新書）です。AIを使いこなすには、筋道を立てて考える力、すなわち論理的思考が欠かせません。本書は、論理の形が世界共通ではないことを示しています。アメリカでは結論を先に述べ、日本では理由を積み重ねて結論に至るなど、文化によって道筋は異なります。

AIもまた、私たちとは異なる論理で動いています。考え方の違いに気づくことが、AIとの対話を深め、人とのコミュニケーションを豊かにする第一歩になるのです。

[文責：株式会社共立 代表取締役 石綱知進]

事務局からのお知らせ

① 3月は各支部「総会」の季節です — 皆様のご意見をお寄せください

3月は各支部で年度の締めくりとなる総会が開催されます。支部の活動をより充実したものにするため、ぜひ幅広い視点からのご意見・ご提案をお待ちしております。

事務局への直接のご連絡も大歓迎です！会員の皆様、より良い会づくりのために、ご協力をよろしくお願いいたします。

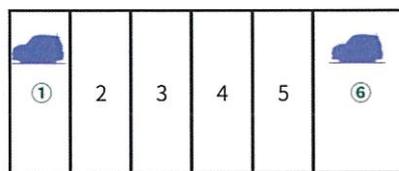
②事務局の駐車場が増えました（徒歩1分！）

事務局から歩いてすぐ（約1分）の場所に、新しく2台分の駐車場を確保いたしました。場所は下図の通りです。事務局へお越しの際は、ぜひこちらの新しい駐車場をご利用ください。皆様のお越しをお待ちしております！

事務局から駐車場まで



宇都宮市中今泉2丁目 13-11



[文責 事務局]

3月・4月行事予定

3月3日：中小企業とダイバーシティ就労について★

とちぎ福祉プラザ会議室

3月5日～6日：第56回中小企業問題全国研究会
in 岩手（ホテルメトロポリタン盛岡
他）締め切りました。

3月10日：理事会※

東市民活動センター 第1学習室

3月12日：鹿沼日光支部総会★

3月14日：経営基礎講座 ※

栃木県教育会館 小会議室

3月18日：県南支部総会★

3月22日：銚子電鉄 視察・見学ツアー★

3月24日：県央支部総会★

4月3日：合同入社式・研修会★

栃木県総合文化センター 第4会議室
e-doyu等にて募集中

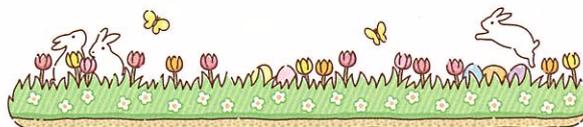
4月7日：理事会※

東市民活動センター 第1学習室

今後の予定

5月26日 総会&基調講演が開催されます。

今回は、銚子電鉄 代表取締役 竹本勝己様のお話です。ぜひぜひ、ご参加ください。



※は該当者のみ、☆は申込された方のみ、★はどなたでもOK、◎は全国行事。詳細はチラシまたはe-doyu、HP <https://www.tochigi.doyu.jp/> を御覧ください