

令和3年10月15日発行(毎月1回15日発行)第103号 通算534号 発行所 ©公益社団法人 仙台中法人会
編集 公益事業委員長 喜早 貴大 広報事業小委員長 佐藤 圭一郎 発行人 会長 田中 善一
〒980-0811 仙台市青葉区一番町二丁目3番22号 仙台ビルディング6階 TEL:022-263-0152 FAX:022-261-0488



仙台市博物館

- ・ 逆境を乗り越える！コロナ禍を乗り越えるための経営者の思考術
- ・ 人材育成は計画的に
- ・ 働くことの意味を再認識しよう「縁の下精神」の美德
- ・ ストーカーは犯罪です！
- ・ 「不」に応え、道を拓く
- ・ 健康情報 今シーズン、インフルエンザは流行するか

- P.1 インタビュー（共同紙工(株) 代表取締役 中山敏昭 氏）
- P.2～3 フォトニュース（Photo eye）
- P.4～5 逆境を乗り越える！ コロナ禍を乗り越えるための経営者の思考術
- P.6～7 人材育成は計画的に
- P.8～9 働くことの意味を再認識しよう 「縁の下精神」の美德
- P.10～11 ストーカーは犯罪です！
- P.12 「不」に応え、道を拓く
- P.13 【健康情報】今シーズン、インフルエンザは流行するか



●65歳以上の高齢者人口は3640万人。総人口に占める割合も3割に迫り、2位のイタリア（24%）を大きく引き離し、我が国の高齢化は世界に類を見ない進展である。そうした状況下で、今年4月から70歳までの高年齢者の就業機会の確保が努力義務となった。昨年のデータを見ると、高齢者の4人に1人が就業し、過去最多だった。

●高齢化は様々な社会的問題を生ずるだけでなく、本人にとっても心と体の健康に問題を生ずることが多い。東京都健康長寿医療センターの研究によると、男性の高齢者ほど社会的に孤立する割合が高く、孤独感や恐怖感が強くなるとの結果を示している。広島で町おこしをしている方が年寄りが若々しく活躍するためには、「きょうよう」「きょういく」が大切だと提唱している。教育・教養ではない、「今日、用がある」「今日、行くところがある」である。人や世に役立ちたいと願う高齢者は多く、その機会を与えることが社会的解決策かもしれない(S)

仙台市博物館

仙台市博物館は、仙台大橋の西側、現在の青葉山公園内にあります。江戸時代には仙台城三の丸として使用されていた地です。仙台市交通局が運行する市内の観光地を循環する路線バス「るーぶる仙台」の停留所（博物館・国際センター前）にもなっております。宮城県と仙台市の歴史に関する展示が中心で、1987年（昭和62年）のNHK大河ドラマ「独眼竜政宗」が放送された際には、多くの観光客を集めました。

表紙絵提供：株式会社孔栄社 画家：土橋征史氏



Message

神も仏も、むろん他人も頼るに足らず、頼りになるのは自ら自身以外にない
(エーザイ 創業者 内藤豊次)

共に学び・変わり・伸びる



中山敏昭 さん
共同紙工(株) 代表取締役
若林区六丁の目西町2-21
(公社・仙台中法人会 卸町支部)

創業家3代目社長の中山さんにお話を伺いました

たゆまぬ企業努力

昭和11年、祖父の中山師治氏が創業。その後、昭和30年に(株)中山製本所に組織を変更し、昭和58年、中綴じ・特殊折り専門部門として共同紙工(株)を設立した。

若くして3代目社長に就任し、日々、いかにして新たな仕事を生むかを思索し続け、現在は全自動中綴じ機7台を備え、関東以北で最大の製本会社として全国でも有数の生産能力を誇る。

中綴じ製本とは、二つに折った紙を重ね合わせ、重なった折りの部分を「ステッチ」と呼ばれる金具で止める製本方式のことで、開きやすく、根本部分までしっかりと見られることから、大きな地図や写真を見開きで掲載する時に用いられることが多く、パンフレットや説明書に適しているのだという。

近年では、綴じたステッチ部分をC字型にしてフアイリングできる「アイレット

ト綴じ」などの加工を手掛けたたり、折り加工では特殊技術を用いて大量制作を可能にするなど、定評を得ている。

今では多くのものがデジタル化で情報伝達されているが、紙でしか表現出来ない、紙だからこそ伝わる点があると思えば、書籍づくりの最終工程である製本は、完成度を左右する重要な工程であるため、技術の練磨は必須であると語った。

変革への仕組み化

中山さんが仕事をするうえで日頃から最も大切にしているのはコミュニケーションであるとし、組織の一体感を高める手段のひとつとして毎朝朝礼を行ったり、

社員の意見を取り入れて毎年テーマを設けているそう
で、今年「やってみよう！」と「チームになって働く」の2つがテーマであるとのこと。

取りわけ、チームを意識する目標を設定したことは、

チームワークの重要性を改めて認識するきっかけとなり成果が生まれていると話す。

さらに、整理・整頓・清掃の3S活動を通じて魅力ある企業作りを推進し、地域社会の発展に貢献することを目的に宮城の中小企業数社が集う「宮城3Sラボ」にも加盟し、ネットワークを活かして3S活動を実践しており、月に1回行われる合同勉強会で活動報告を行っている。加えて、2019年からは健康経営優良法人に認定されるなど、意識の高さがうかがえる。

そうした、行動力に長けた中山さんだが、人生においては、「何事も楽しく！」がモットーだという。

20代の時にワーキングホリデーでオーストラリアを1周したり、ヨーロッパを周遊して見聞を広め、「楽しい」と思えることを選択することが人生を充実させる鍵であるという結論に辿りついた、経験に裏打ちされた言葉であると推察した。

Photo Eye

いま、中法人会は

エコキャップ回収会

9月12日、青年部会が主体で取り組んでいるエコキャップ回収運動の、今年度第2回目となる回収会が御町公園にて開催された。

緊急事態宣言発出中での実施ということもあり、屋外とはいえ受付にはパーテーションを設置し、手指や備品のこまめな消毒を徹底するとともに、非接触で受

付ができるツールを用いる等、細心の注意を払って行われた。



当日は天候にも恵まれ、会員企業をはじめとする41団体のご協力により、合計重量約314kg、ポリオワクチンに換算して約78人分が集まった。

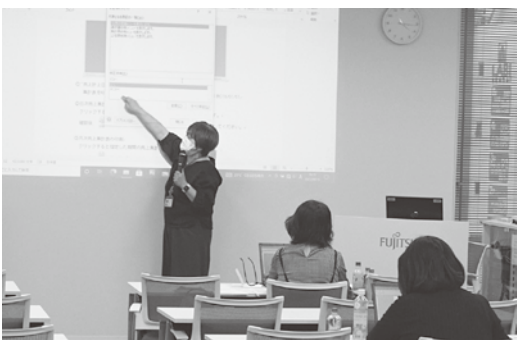
また、青年部会の活動テーマのひとつでもあるSDGs推進活動の一環として、公園内のゴミ拾いをし、安全かつ気持ちよく回収活動ができるよう取り組んだ。捨てればただのゴミとして扱われるペットボトルのキャップですが、リサイクルして売却利益を寄付する

ことよって発展途上国の子どもたちにワクチンを届けることができる、この活動へのご理解とご協力を引き続きよろしくお願いいたします。

今回の回収会は、11月18日(木)10時~12時の時間帯で開催いたします。平日開催となりますのでお間違えのないようお願いいたします。

パソコンセミナー ワード業務活用 マニュアル作成

9月15日、野村不動産仙台青葉通ビルにて(公社)仙台北法人会との共催で開催された。



講師に、富士通Japan(株)専任インストラクターの渡辺典子氏を迎え、ワードで業務マニュアルを作成する際の基本的な考え方や、見やすく作成するポイント等が解説され、講義と演習を通じて実践的なスキルを習得した。

経営者懇話会 第1回例会

9月16日、メゾンドリア・フィューにて開催された。

講師に、合資会社亀兵商店代表の亀田治氏を迎え、「仙台と仙台みそく仙台みそで身体の中から健やかに」と題し、ウイズコロナ時代を健やかに乗り切るための免疫強化が期待できるとして需要が拡大している「味噌」の歴史や、効用が紹介された。

仙台みその発祥については、戦国時代、米と味噌は武将たちにとって最も大事な兵糧であったため、伊達政宗公が軍用味噌を他に頼らず、自給しようと考え御塩噌蔵(おえんそぐら)と

呼ばれる味噌工場を建てて作ったのが始まりだと言われている。



また、仙台みそに含まれる「メラノイジン」には活性酸素を除去する働きがあり、アンチエイジング効果が期待できる等、味噌の機構や効用をわかりやすく解説され、参加者からは、「味噌の話に留まらず、仙台の歴史も知ることができて勉強になった」、「講師の地元愛・味噌愛が感じられて楽しく学ぶことができた」等の感想が寄せられ好評であった。

女性部会 税務研修会

9月17日、メゾンドリア・フイーユにて開催された。

講師に、仙台中税務署法人課税第一部門統括官の巽邦泰氏を迎え、「適格請求書保存方式（インボイス制度）の概要・税務署の内部事務センター化」と題して行われ、10月1日より登録受付開始となった適格請求書等保存方式（2023年10月1日より適用開始予定）について、制度の概要と、実務対応を行う場合の論点等について詳しく解説された。

また、販売、経費、会計、税務処理といった企業の業務に広範に影響を与える可能性があり、特にシステムの改修が必要となるようなケースでは時間を有するところもあるため、余裕をもって対応していただきたいと述べた。

講話終了後は、活発な質疑応答が交わされ、関心の高さがうかがえた。



決算法人説明会

9月28日、卸町会館にて開催された。

今回は、9月・10月・11月決算の法人を対象に、午前・午後に分けて予約制で行われた。

説明会の前半では、仙台中税務署の法人課税担当職員より、法人税関係法令の改正概要や、決算業務を行う際の間違いやすい点や、注意を要する事項等について説明されるとともに、消費税の仕入税額控除の方式として「適格請求書等保存方式（インボイス制度）」



が2023年10月1日から導入されることに伴い、制度導入までのスケジュールや登録申請の手続き方法等が解説された。

仙台中法人会では、適正な法人税等の申告が行われることを目的として、決算期を迎えた管内の全法人を対象として、今後も中税務署と共催で定期的に説明会を開催しますので是非ご参加ください。また、YouTubeの「全法連動画チャンネル」でも決算法人用研修動画「これだけは知っておきたい『決算』対策」を公開しておりますので、ご活用ください。

seminar

顧客に納得と安心を与える クレーム対応術

日時： 令和3年11月9日(火) 13:30~16:30

会場： エル・パーク仙台5階セミナーホール

講師： Fine HR代表 元ANA客室乗務員 津田典果氏

受講料：会員1名 4,000円／非会員1名 8,000円



パソコンseminar

PowerPoint 自信がつくプレゼンテーション

日時： 令和3年11月17日(水) 9:30~16:30

会場： 野村不動産仙台青葉通ビル

講師： (株)富士通ラーニングメディア 専任インストラクター

受講料：会員1名 4,000円／非会員1名 8,000円



逆境を乗り越える!

従業員とともに
コロナ禍を乗り切るための
経営者の思考術



株式会社リーダーラボ
代表取締役 大野敬浩

2020年から始まったコロナ禍。ワクチン接種は進んでいるものの、終息にはまだ時間がかかりそうです。

すでに一年半以上が経過しましたが、この間、情報通信業界は業績が安定していましたが、自動車などの輸送機器製造業などは業績を伸ばしていません。

一方で、営業自粛を求められた飲食業や宿泊業は非常に苦しく、地域の細かなニーズに対応する中小企業は全般的に厳しい状況に置かれたままだといえるでしょう。

昔から企業は「環境適応業」だといわれます。この

度のコロナ禍はまさに環境の激変要因であり、私たちにはこの状況を変えることなど決してできません。

そうなる和我々事業者は、この環境に適応して自らを変えていくしかないのです。

コロナ禍の中、このような状況においてもうまく環境変化に適応している方々にたくさんお会いしました。

一人目は居酒屋を経営されている方です。

私が仲間とお店に伺ったのは、緊急事態宣言発出前夜でまさに明日から休業というタイミングでした。

聞いてみると夜の営業はしているものの客足はかなり減っていて昼間中心の商

売を従業員と共に考えていたとのこと。

これから鰻屋を開く準備のため、緊急事態の時期を大切に使用したいとおっしゃいました。

もう一人は運送業を長く続けておられる会社の社長。

ここ数年、荷主からの要望は増える一方、ただだけの料金は減少で閉塞感の中にあつたとのこと。

営業部署のメンバーと相談し、コロナで既存客の減少がさらに続くことが予想されたため、まったく異なる業界の新規開拓に挑むのだと話されました。

このように多くの会社が環境の激変に対して適応しようとするのですが、従業員にとってはこれまでのやり方を変えるという意識上もスキル上も大きな転換が求められます。

せっかく慣れ親しんだ習慣を変えるというのは苦痛であることの方が多々と思います。

それでも共にピンチを乗り越えようと頑張る従業員がいる会社も多数あります。

しかし逆に従業員の賛同を得られず、社長だけがかけずり回るといふケースも。その違いは何なのかについて3点に絞ってポイントを紹介いたします。

**ありたい会社の姿を描き
そこで求められる行動を
はつきりとさせよう**

コロナ禍にあつて、従業員の皆様も不安であつたことでしょう。

不安を払拭するために経営者ができるのは、将来像を示し未来への期待や希望を感じてもらふことではないでしょうか。

すでに多くの経営者の皆様が「これまでやりたかったけれどなかなかできなかったこと」、「まとまった時間がなく手をつけられなかったこと」、「先の居酒屋さんや新分野への営業活動を実施する運送会社と同じようなことを始められていること」でしょう。

この時、従業員にとって大切なことは、これまでの働き方とは違うルールが生まれてくることです。

居酒屋で元氣よく勢いのある接客をしていたスタッフは、鰻屋のおちつきある雰囲気づくりに行動を変えねばならないかもしれせん。

お客様ごとに丁寧な営業打ち合わせがモットーだった営業員は、数多くの新規営業先回りにシフトせねばならないかもしれません。

この時どんな行動を重視しなければならぬのかについて従業員を迷わせているようでは経営者の仕事をしていることにはならないでしょう。

こちらは駅待ちや街中を流してお客様を取っていたタクシー会社が、指名依頼中心、福祉タクシーなどへ展開していきこうとしたときに立案した行動基準（一部・抜粋のみ、**左上掲載**）です。

従業員との話し合いの中から約束事が立案できることが理想といえます。

将来へのビジョンだけでなく、次なる環境下における行動・思考ルールを示してやり、判断や行動を迷わせないことが重要です。

〇〇タクシー 新行動基準（一部抜粋）

- お客様を迎えに上がった時は必ずドアサービスを行います
- お客様の安全のため、シートベルトのご案内を必ずします
- 利用する道路・経由地の希望をお客様にお聞きします。一任された時は、最も効率的なルートを提案します
- 車内温度が適切かどうかお客様に確認します
- お客様の身体状況や体調などに配慮し、気持ちを汲みながら接客します

行動には報いよう

せつかくあるべき姿を描き、従業員が取るべき行動を定めたのなら、さらにその動きを加速させたいものです。リーマンショックのころ、先ほどの運送会社と同じように新規営業開拓で何とか乗り切ろうとした会社がありました。

その会社は営業チームを2つ作り、一つを既存顧客担当、もう一つを新規顧客担当としたそうです。

そもそも既存顧客から受注するのと、新規顧客から受注するのではその労力の

差は6倍とも8倍ともいわれるほどで他では扱いはない価値ある製品を扱っているなどの事情がない限り、新規営業の成功率は低いものです。

既存顧客と対応してれば前年比では減少していてもそれなりの数字は上がります。一方の新規顧客対応チームの数字は上がってこない。

この状況で社長は新規チームに日々檄を飛ばしていたのですが、ボーマスの査定において既存チームに高い評価を与えてしまったのです。

これには営業員たちが憤慨し、新規チームでは離職者が相次ぎました。そのうち新たな動きはバタリと止まったということです。

新たな動きは成果が出るまでにかかりの時間がかかるものですね。上記の鰻屋もお客様が定着するまでには時間がかかるでしょう。

その間は成果というよりもプロセスや行動変化をきちんと評価してあげるべきなのです。

評価における不公平感を生み出してしまうと、新たなチャレンジに従事する従業員の士気をそぐことは間違いありません。

慎重に教育を組み立てよう

将来なりたい姿を描き、従業員のやる気を高めた後に問題となるのは、目の前に立ちただかる課題をクリアできるだけの能力が身についていない場合です。

鰻屋であれば、マネジャーに抜擢した若手社員には売上や顧客の管理、あるいは労務・部下の管理などのマネジメント能力がない、運送会社であれば営業員に新規営業を実践するだけの交渉スキルや人間関係スキルあるいは話法等の基本スキルがないという場合もあるでしょう。

この時、従業員が自ら学んでくれたら最も効果的ですが、新分野であるが故になかなかそうはいかないでしょう。

教育予算が潤沢であればコンサルタント会社や社員

教育会社に事情を話して自社流にカスタマイズした方法で研修等が実施できれば良いのですが、なかなかそれほど余裕のある会社も少ないと思います。

その時多くの会社がどうするかというと、参加料が格安で短時間で実施されるという理由で、各種団体などが催す研修会などに社員を送り出そうということになりがちです。

ただ、このような研修会はさまざまな会社の従業員が集まりますから、講師は一般論中心で語らねばなりません。

一般論をはずれて講師の持論を展開することもありますが、これとてその論が自社にばっちり合うとも思えません。

そうなると会社の姿を描き、評価や人事の仕組みで動機づけた自社流の動きが、一つのベクトルでつながらなくなってしまう可能性がでてくるのです。

ただ勘違いしてほしくないのは、このような教育方法が間違っていると悪い

と、言っているのではないということです。

経営トップ自らも参加してみて、良いところだけを受け入れるというのもし、参加した従業員から内容を話してもらって自社で取り入れられるものを厳選すれば一つのベクトルが保てることになるでしょう。

経営ビジョン、評価、教育を一本筋の通ったものにするのが非常に重要なのです。

以上、「従業員とともにコロナ禍を乗り切る」ための経営者の思考術について3つのポイントを紹介しました。ワクチンの接種も進んでいきますし、抗体カクテル療法なども出てきました。もうしばらくこの混乱は続く可能性があります。

まだ将来の姿も描き切れていない！新たな動きを始めるために！という経営者の皆様も遅くありません。

ウィズコロナ、そしてアフターコロナ時代において従業員と共に幸せになる方法を模索してみてください。

人材育成は計画的に

未来事業株式会社 中小企業診断士 野間広実

私たちが経営者の方と話をしていると、人材の話がよく出てきます。

例えば、ナンバー2がない、中間管理職が育っていない、店長の指導力がない等々。

人材の問題は、中小企業に限らず、全ての企業にとって最重要テーマと言っても過言ではありません。

よく言われるように、企業は人で成り立っており、

企業にとって最大の資源は人だから当然とも言えます。

しかし、多くの中小企業においては、人材育成について意識が希薄であるように思われます。社員、或いは管理職は勝手に育つのでしょうか。

人材は待っているとやってくるのでしょうか。

中小企業はいつも人手不足、まして人材不足は慢性的です。そのような状況の中で考えなくてはいけないのは、人材を自社で育てていくという意識であり仕組みでしょう。

事業承継の高齢化が問題になっていきます。最近では承継年齢のピークが70歳近くになっており、この20年で20歳高齢化したと言われます。引き継げればまだ良いのですが、結局適当な人が見つからず廃業という事例も多くなっています。

今の時代は子供への承継が少なくなっていますので、自社で適任者を育てる必要があると言えます。これな

どは究極の人材育成問題とも言えるのではないのでしょうか。

先日、多店舗展開している小売業の社長さんと話をしました。店長のレベルアップに問題意識を持ち、先日より社長自ら指導に取り組んでいて、効果が出てきているとの評価です。

具体的内容はよく分かりませんが、心構えなどがメインのようです。どうも何を目指し、何をやるのかが明確でないようです。継続的に実施していくとのことですので、年間計画を作成することを提案しました。今回は、人材育成の基本的な考え方、やり方を考えてみたいと思います。

1 人材育成の意味・目的

人材育成とは、仕事能力を向上させ、企業業績向上を目指すものです。

そのために、仕事の中で具体的にどう考えたら良いか、どう行動すべきかを身

に着けさせる一連の活動と言えます。

企業は将来どうなりたいかの中期戦略があります。その戦略を踏まえ、将来的にどのようなスキルが必要か、或いはマネジメントが必要かが課題となります。その意味では人材育成は、経営戦略を具現化するためのツールとも言えます。

また、企業は成長を続けなければいけません。そのためには生産性向上は絶えず追い求めなければならぬものです。人は生産の大きな要素です。社内人材の能力向上を通じて生産性向上を図ることも、人材育成の大きな目的です。

2 人材育成を始める前に

①人材育成に求めるものは人によってさまざま

例えば、経営者は企業の持続的成長のため将来を見据えた視点で人材育成を考えます。

環境変化に対応できる先見性、リーダーシップ、意識改革が重要だと考えるでしょう。

一方ミドルマネジメントは、今期の目標達成のために、部下の営業力、提案力の強化が必要と考えます。更に現場の若手は、もっと具体的なスキルを身につけたいと思っているでしょう。

このように、立場や役割により、人材育成に求めるものが異なります。そこで、それぞれのニーズ、課題を整理するところから始める必要があります。実は人材育成は、扱うテーマが非常に広範囲で奥が深く、どのように進めるかは周知な準備が必要です。

②現状把握

まずやるべきことは、さまざまな仕事を誰が、どのように担っているかを把握することからです。

具体的には、各部署、各年次、各階層が何人いて、何をやっているか、生産性

がどうかなどです。そして現場にヒアリングして、今すぐにでも解消したい課題を把握します。

③ 将来像を想定する

現在および将来の人員構成を把握します。現在の人員構成を年齢別、スキル別、役職別に把握し将来の構成がどうなるのかを想定するのです。

経営者の意向の把握も重要です。将来実現したい事業についてヒアリングし、人材育成を通じて事業実現を支援するのです。

3 スキルマップ作成

スキルマップを作成します。

スキルマップとは、年次、役職にふさわしいスキル、能力を洗い出し、時系列に一覧表にしたものです。

中小企業においては、これが検討され明確になっている会社は少ないようです。

例えば、新人教育といっても、先輩が自分で体得し

た知識やスキルを感覚的に教えている例が多いような気がします。

1年経ったらこのレベルの力量が望まれる、との指標は欲しいのではないのでしょうか。これは経営者にとっても従業員にとっても重要なものです。

これがあれば、体系的な教育制度が考えられます。

逆に言えば、これがなければ何を教育したら良いのか困ってしまうかもしれません。

スキルマップ作成には次のようなメリットがあります。

- ① スキルを体系的に考えることができる、② 育成すべきスキルの漏れを把握することが容易になる、③ 社

スキルマップイメージ				
	3か月	1年	3年	5年
共通スキル	<ul style="list-style-type: none"> エクセル表を作成できる 電話対応できる 業務を上司へ報告できる 	<ul style="list-style-type: none"> 仕事の優先順位を把握できる スケジュール管理ができる 業務の問題点を把握できる 	<ul style="list-style-type: none"> クレームの一次的対応ができる 自己の業務を改善できる 新人に指導できる 	<ul style="list-style-type: none"> 会議の司会・進行ができる 悪質なクレーム対応ができる プロジェクトのリーダーができる
専門スキル	<ul style="list-style-type: none"> 伝票を作成できる 	<ul style="list-style-type: none"> お客様へ●●制度について説明できる 	<ul style="list-style-type: none"> マニュアル作成ができる 	<ul style="list-style-type: none"> ●●イベントの立案ができる

教育手法とメリット・デメリット

手法	メリット	デメリット
集合研修 (外部講師)	<ul style="list-style-type: none"> スタンダードな知識やスキルを習得できる エキスパートのノウハウが習得できる 一度に多くの対象者を教育でき効率的 	<ul style="list-style-type: none"> 外部講師費用がかかる 受講者が実務から離れることになる 研修管理者の負担が大きい
集合研修 (内部講師)	<ul style="list-style-type: none"> 実務を踏まえたノウハウを習得できる 実務固有の専門スキルを習得できる 一度に多くの対象者を教育でき効率的 	<ul style="list-style-type: none"> 適任者を探すのが困難 内部講師を養成する時間と費用がかかる 受講者が実務から離れることになる
OJT (現場教育)	<ul style="list-style-type: none"> 現場で必要となる知識やスキルをその場で教えられるので、実務能力を身に着ける効果が高い 相手に合せて教え方を調整できる 	<ul style="list-style-type: none"> 教育成果がトレーナーの能力に左右される 現場への負担が大きい 1対1となるので高コストになる
自己啓発 (内部講師)	<ul style="list-style-type: none"> 時間や場所の拘束がなく、自由時間を活用して実施できる 	<ul style="list-style-type: none"> 強制力がない場合、やる人とやらない人のばらつきが出やすい
eラーニング	<ul style="list-style-type: none"> 時間や場所の拘束がなく、自由時間活用して実施できる 一人当たりの受講費用が廉価である 受講後に知識確認テストなども実施できる場合が多い 	<ul style="list-style-type: none"> 知識習得偏重になりやすい 長時間集中できず、修了できない場合が多い

4 育成手法を決める

あるべき姿が明確になりましたから、現状とのギャップを埋める作業になります。

- ④ 求められるスキルが明らかになるので、人事評価の基礎資料にもなる、等です。

5 最後に

人材育成は安易に使われる言葉ですが、内容は大変奥深く、成果を出すのは容易ではないテーマです。

上記に述べた通り、現状をよく認識し、中長期的にどうなれば良いかを明確にすることが重要です。

そうすれば、何をするか、どうなれば良いかが見えてくると思います。

全体の教育体系構築は難しいと思いますので、現在問題と認識されているところから、計画的に進めていただきたいと思います。

働くことの意味を再認識しよう

「縁の下精神」の美德

「働く」ということについて多くの若者はどう考えているか

今さら言うまでもありませんが、生きていくためにはお金が必要です。だからごく一部の「働かなくても生きていける」という環境にある人を除いては生きるために仕事をしなければなりません。

私も今から40年ぐら前に学校を卒業して社会人になったのですが、その時「あーあ、これで楽しかった学生生活もおしまいか、いよいよ年貢の納め時だな」とある種の諦観を感じてしまったことを記憶しています。

今にして思うと「世の中のためになるように活躍しよう」という気持ちが薄い、意識の低い学生だったのだな、とつくづく思います。

ところで、昨今の若い社会人は「働く」ということに対してどのように考えているのでしょうか？

日本生産性本部と日本経済青年協議会が新入社員を対象に毎年「働くことの意味調査」というものを実施しています。

2019年度の調査によると「働く目的」として最も多かった回答は「楽しい生活をしたい」で39.6%、以下、「経済的に豊かになる」が28.2%、「自分の能力をためす」が10.5%、「社会に役立つ」が9.3%だったということです。また、「人並み以上に働きたいか」という設問に対しては「人並みで十分」が63.5%、「人並み以上に働きたい」が29.0%、「仕事中心か私生活中心か」という設問については、多数

を占める「両立」（77.0%）以外は、「私生活中心」が17.0%、「仕事中心」が6.0%だったそうです。

この結果を見て、まるで約40年前の私のように「やる気がないのか」と思うのは早計です。就労意識と生活価値観についてさまざまな質問文に「そう思う」から「そう思わない」の4段階で答えてもらう設問もあるのですが、総じてポジティブないし積極的な態度が上位を占め、ネガティブないし消極的な態度が下位を占めています（図表参照）。

その中でも「社会や人から感謝される仕事をしたい」という質問文に対して「そう思う」と「ややそう思う」を合わせた割合が93.9%もあることは注目に値します（自己弁護させていただければ約40年前の私も多少はそう思っていました）。時代と共に若者の価値観が変わってきていることは否定できません。

しかし、社会人になった以上は一生懸命頑張ろうという前向きな気持ちを持っている若者がたくさんいるという点では昔も今も大差

【図表】日本生産性本部・日本経済青年協議会 2019年度「働くことの意味調査」

「就労意識」についての上位5項目	
● 「社会や人から感謝される仕事がしたい」	93.9%（「そう思う」と「ややそう思う」を合わせた割合。以下同じ）
● 「仕事を通じて人間関係を広げていきたい」	92.5%
● 「ワークライフバランスに積極的に取り組む職場で働きたい」	91.8%
● 「どこでも通用する専門技術を身につけたい」	90.4%
● 「高い役職につくために、少々の苦勞はしても頑張る」	81.5%
「生活価値観」についての上位5項目	
● 「他人にはどう思われようとも、自分らしく生きたい」	84.5%
● 「自分はいい時代に生まれたと思う」	83.6%
● 「人間関係では先輩と後輩など上下のけじめをつけることは大切なことだ」	83.2%
● 「将来の幸福のために、今は我慢が必要だ」	78.5%
● 「明るい気持ちで積極的に行動すれば、たいいのことは達成できる」	78.2%

はないと考えるべきでしょう。

せっかくやる気を持って社会に出た若者が仕事の中でやる気をなくしてしまうとしたら社会的な損失につながります。

部下を指導する立場の方にはぜひともやる気を伸ばしてあげるような接し方をしていたいただきたいものです。

会社は「社会に貢献するところ」である

会社は利益を追求するところでは、「営利を追求しない」という会社（団体）もあるにはありますが、そういう会社（団体）として、運営に必要な経費分は稼がないと存続することが出来ません。

利益が出なければ会社は倒産してしまいます。会社がなくなってしまうたら困る人がたくさんいます。

例えば
①社員が困る

給料がもらえなくなると生活できなくなる。好きだった仕事ができなくなってしまう。

②家族が困る

社員に生活を支えてもらっていた家族まで貧乏になってしまう。

③取引業者が困る

売り上げが減って経営できなくなることもある。(連鎖倒産するかもしれない)

④お客様も困る

今までその会社から買うことができた商品が買えない。不便になる。

⑤その地域も困る

その地域の人々が働く場所が少なくなる。その地域の業者が取引する会社が少なくなる。

⑥国家も困る

入ってくる税金が少なくなるので国も貧しくなる。

これらの責任を果たすために会社は存続し続けなければなりません。

そのためには利益を追求するというのはどうしてもやらなければならないことなのです。

このように考えると、「利益を追求する」というのは二義的なもので、第一義的には「会社とは社会に貢献するところである」という

ことがわかると思えます。

この世の中から会社(「事業者」というほどの意味で、「個人事業者」や「役所」も含みます)というものがなくなってしまうたら一体どんな状態になるか考えてみてください。

何でも自分でやらなければならなくなってしまうと不便な世の中になりますね。

例えばお腹が空いても米を作ってくれる人も運んでくれないわけですし、電気を作ってくれる人もきれいな水を提供してくれないわけです。つまり縄文時代に逆戻りした状態になります。

いろいろな会社が存在するから私たちは文化的な生活ができるのです。

お役に立っているから私たちはその会社に対してお金を払うわけです。

お役に立っていない会社はお客様が買ってくれませんかから自然に淘汰されることになります。

長い期間存続している会社と言うのは必ず人様のお

役に立っているわけです。

会社というところは人の集まりですから、そこで仕事をやる方々も必ず人様のお役に立っているわけです。

商品やサービスを提供する、という側面だけでなく、働いている人は税金や社会保険料を払っているわけですからそのことによっても社会を支えていることになります。

人間、生まれてから社会人になるまでの約20年間は社会全体のお世話になります。また、死ぬ前の20年ぐらいは年金をもらったり介護を受けたりと、やはり世の中のお世話になります。

つまり人生の約半分は人様のお世話になって生きなければならぬのです。ということとは新社会人の皆さんはこれから40年ぐらいは人の世話をする、すなわち社会に貢献しないと計算が合わないことになります。

『俺は貢献なんかしたくない。貢献されてばかりの方がよい』なんて考えの人ばかりでは世の中が成り立ちません。

良い世の中を作るためには働くことは義務でもあるのです。

「縁の下精神」の美德

私の同業者に早稲田大学応援部のOBがいます。その方に聞いた話ですが、

早稲田大学応援部の部訓は「たくましい根に美しい花を」で、意味するところは「縁の下精神」とのことです。

応援部員というのは学校を代表して戦う運動部員に最高の試合をしてもらえようように一生懸命応援をリードしたり、在校生や卒業生に自分の大学に対する愛着や誇りを持つてもらえるようなさまざまな活動をする存在です。

自らは決して主役になることはありません。あくまでも自分たちは縁の下の力持ちという存在で「応援部員は模範学生でなければならぬ」「応援部員はリーダーたるにふさわしい人格者でなければならぬ」「応援部員は裏方に

徹しなければならぬ」という理念のもと、日々厳しい練習を通じて人格を陶冶しているそうです。

学生応援団を仕切る自称リーダーは明治時代にはすでに存在していたらしいですが、前述の理念を掲げた現在の早稲田大学応援部は昭和15年創立で、今年で創部81年とのこと。

ここまで長寿なもの「たくましい根に美しい花を」の精神的支柱が部内に浸透し、部員は縁の下の力持ちという存在に誇りを持ち、また、その存在が世の中から支持されているからなのでしよう。

仕事をすることは決して苦役ではありません。「働く」というのは「はた」を「らく」にする、つまり周りの人の役に立つということとです。皆さんが働くことで喜んでくれている人、感謝している人がたくさんいます。まさに世の中を支える縁の下の力持ちです。

働く方々はどうかそのことについては誇りを持っていただきたいと思います。

ストーカーは犯罪です！

被害を受けたら

すぐ警察に相談を



別れたはずの交際相手が行く先々で待ち伏せしている、教えていないのに自分の居場所が知られている…。

恋愛感情のもつれや恨みなどから起こるストーカー行為等。次第にエスカレーターし、凶悪な犯罪に発展するおそれがあります。

あなたの命と身の安全を守るために、一人で悩まず警察に相談してください。

・ストーカー規制法とは？

ストーカー規制法は、ストーカー行為等を規制することなどにより、あなたの身体等に対する危害の発生を防止し、国民の皆さんの生活の安全と平穏を守るこ

とを目的とした法律です。

この法律では、「つきまとい等」を始めとする8つの行為をあなたやあなたの身近な人（配偶者・親族など）に対して繰り返し行うことを「ストーカー行為」として定めています。

ストーカー行為をした者は、1年以下の懲役又は100万円以下の罰金が科されます。

また、警察からの禁止命令等に違反してつきまとい等をした者は、2年以下の懲役又は200万円以下の罰金が科されます。

ストーカー規制法の規制対象になる8つの行為

- (1) つきまとい、待ち伏せ、押しかけ、うるつき
・あなたを尾行して、つきまとう。
・あなたの行く先々（通勤経路など）で待ち伏せする。
・あなたの進路に立ちふさがる。
・自宅や職場・学校などの、あなたが通常いる場所の付近で見張りをする。
・自宅や職場・学校などの、あなたが通常いる場所に押しかける。
・自宅や職場・学校などの、あなたが通常いる場所の付近をうろつく。
- (2) 監視していると告げる
・あなたが帰宅した直後に「おかえりなさい」と電話をする。
・あなたの行動・服装をメッセージアプリや電話で告げる。
- (3) 面会・交際などの要求
・拒否しているのに面会や交際、復縁を求める。
・贈り物を受け取るように要求する。
- (4) 乱暴な言動
・大声で「バカヤロー」などと怒鳴る。
・家の前で車のクラクションをうるさく鳴らす。
- (5) 無言電話、連続した電話・ファクシミリ・電子メール・SNSメッセージ等
・無言電話をかけてくる。
・拒否しているのに、何度も電話をしてくる。
・メール、SNSメッセージ等をしつこく送ってくる。
- (6) 汚物などの送付
・汚物や動物の死骸など不快感を与えるものを自宅や職場に送り付ける。
・あなたの名誉を傷付けるような内容を告げる。
また中傷するようなメッセージを送ったり、SNSに投稿したりする。



(8) 性的羞恥心の侵害

- ・わいせつな写真などを送り付けたり、SNSに投稿したりする。
- ・電話や手紙で、卑わいな言葉を告げ、相手を辱めようとする。

・ストーカー被害を受けたら？

ストーカー被害を受けて悩んでいた、不安を感じたりしているときは、迷わず警察や関係機関に相談してください。

恥ずかしい、大げさにしたくない、自分で何とか解決できるなどと思っても、ストーカー加害者による行為が暴行や強制わいせつなどの凶悪な犯罪にエスカレートするおそれがあります。警察へ相談することで、相手方へストーカー行為をやめさせるための対応ができます。

相談窓口

▼最寄りの警察署

ストーカーに関する各種トラブル等の相談に24時間

対応します。

▼警察専用電話#9110

お近くの都道府県の警察本部の総合窓口につながります。相談者の心情・境遇などに配慮しながら相談に対応します。

【平日】午前8時30分〜午後5時15分（各都道府県警察により異なります。）

【土日・祝日及び時間外】

24時間受付体制の一部の県警を除き、当直または音声案内で対応します。

※注・緊急の場合は緊急ダイヤル「110番」

警察へ相談に行く際に

警察では、被害者の方どのような被害に遭われているのか、相手がどのような人物なのかなどをできるだけ正確に把握するため、相談に来られた方に被害に遭われた日時や場所、内状況等をお尋ねします。

また、警察に相談へ行く時点で、証拠となる物、記録したものがあれば、廃棄（削除）せずに持参してください。

▼迅速に、捜査や警告等の

行政手続を進めるための

対応

つきまとい等の被害があった場合、日時、場所、状況等をノート等に記載する

行為者からの手紙その他の送付物、FAX等を残しておく

行為者からの着信履歴やメール、留守番電話の記録内容等を残しておく
行為者からの電話の内容を録音する
行為者からのつきまとい等の行為をカメラやビデオで撮影するなど

警察に相談したらどうなるの？

警察は、相談者の申出に応じて、相手方にストーリー行為をやめるよう警告や禁止命令等の行政措置を行ったり、ストーカー規制法だけでなく、関係法令を駆使した加害者の検挙等による加害行為の防止、被害者等の保護措置等を行います。

ストーカー規制法の一部改正で、規制対象行為が拡大

近年、元交際相手の自動車などにGPS機器をひそかに取り付けたり、相手の通常所在するとはいえない場所の付近でうろついたりするケースが発生しています。

こうしたストーカー事案の現状を踏まえ、令和3年8月に改正ストーカー規制法が全面施行され、規制対象行為が拡大されました。

＜新たに追加された規制対象行為＞

(1) GPS機器等を用いた位置情報の無承諾取得等

承諾なく、あなたの所持するGPS機器等の位置情報を取得する行為や、あなたの所持する物にGPS機器等を取り付ける行為が新たに規制対象となりました。

- (例) ・あなたのスマートフォンに無断で位置情報を共有するアプリをインストールして位置情報を取得する。
- ・あなたの自動車に無断でGPS機器を取り付けたり、GPS機器を取り付けた物を渡したりする。

(2) 実際にいる場所の付近における見張り等

これまで自宅・職場・学校などあなたの「通常いる場所」へ押し掛ける行為や「通常いる場所」の付近での見張りが規制対象でしたが、これらに加え、あなたが「実際にいる場所」に押しかける、あなたが「実際にいる場所」の付近において見張る、みだりにうろつくなどの行為が新たに規制対象に加えられました。

- (例) ・たまたま立ち寄った店舗に押しかける。
- ・旅行先のホテルの付近をみだりにうろつく。

(3) 拒否されたのに何度も「文書」を送る行為

これまで拒まれたにもかかわらず、電話を何度も掛ける行為や、ファックス、電子メール、SNSメッセージを何度も送る行為が規制対象でしたが、手紙などの「文書」を連続して送る行為が新たに規制対象に加えられました。

- (例) ・あなたの自宅や勤務先に毎日手紙を送る。
- ・あなたの自宅の郵便受けに直接手紙を何度も投函する。

また、被害を防止するための援助として、次のような申出にも対応しています。
・ストーカーを防止するための具体的な防犯対策を教えてほしい
・被害防止交渉（話し合い）

このほか、ストーカー被害を防止するために、110番緊急通報登録システムへの登録やパトロールの強化など様々な措置を講じており、各市町村での住民票閲覧制限に関する支援対応等の対応も行っています。

不 道を拓く に 応え、

経営コンサルタント
宮森 悌治

コロナ禍の中で、「不要不急」との言葉は耳目を集め、多くの人の心に焼き付いた。

感染を拡げないため、必要もなく急ぎでない外出は控えるという外出自粛の要請で、「家にいる」ことの大切さ呼び掛けている。

この「不」の意を辞書で調べると、「…でない、…がない」という後に続く言葉の打ち消しの言葉である。

不要、不急だけでなく、「不満、不安、不快、不足、不便…」と「不」が用いられている漢字は枚挙にいとまがない。

コロナ禍で経済活動も制限を余儀なくされ、業績悪化が響き、倒産や事業廃止が相次いでいる。

その一方、同じ状況下で

も業績を伸ばしている企業や事業者も少なくなく、彼らは人々が抱く感染不安や欲求が満たされない不満や解消する事業の提供をするためにコロナ前とは違った対策を講じてきている。

そして、ホームページ開設やECサイトでの商品提供やテイクアウト・デリバリー展開、オンライン商談といった、感染を防止するデジタル技術への意識を高め、事業を展開している。

まさに、消費者である人々の不安や不満、不足といった「不」に着目しての取り組みが奏功している。一つの時代も、事業を行うに当たっては道は平坦ではなく、障害や混乱が付きものだが、それらを克服するために知恵と才覚を生か

して乗り切ってきていることは、歴史を紐解けば得心するだろう。

「創業は易く、守成は難し」の言葉のように、創業はたやすいものの、会社を存続・発展させていくには、起きた障害に危機感を持ち、大きな努力で立ち向かい、克服してきているのだ。

まさに、突如として現れた事業への障害に、「不」に着目して取り組んできたことを歴史は示している。

「不」を抱く消費者の心の中には、現状から脱したいとす「ニーズ」が潜んでいる。「不安や不満を取り除き、安定や満足を得たい」というニーズであり、それらに 대응することが事業者の務めであり、事業を守り抜くためには努める他はないのである。

これが難しいといわれる「守成」なのである。ニーズの探求、ニーズへの提供こそが障害を克服するための重要なポイントとなる。

西堀栄三郎氏という方を

ご存じだろうか。京都大学の理学博士であり、第一次南極越冬隊長も務めた人である。また、問題解決の神様、現場現物主義の権化と呼ばれた人でもあるが、経営者にとつて、現下の課題解決のヒントともなるニーズと創造性について、次のように説いている。

「ニーズとは何かというと、社会や企業の要求とか問題のたぐいである。具体的には、『無駄遣いを省きたい』『歩留りを上げたい』などなどで、このニーズは企業の上から与えられることもあるし、顧客から『こんな便利なものを工夫してくれ』といわれることもある。たとえば、『もっと利益を上げたいのだが、どうしたらよいか』という問題があったとしよう。そのとき最初にやるのはニーズの分析である。ニーズを細分化して、カギになっている条件を探し出すことから始める。たとえば、ある製品の重量を軽くすることが得

策であるとの結論が得られれば、次いで、その製品のどこがいちばん重いかを調べ、その重量を減らすために現在の材料より比重の軽い材料に置き換えることを考えるのである。このようにして問題を具体的に絞っていったら、問題の要求に見合う知恵とか着想が出やすいようにする。思うに創造性のある人というのは、上手にニーズを細分化し、具体化できる人のことをいうのではないだろうか」。

ニーズを細分化しての探求、そして創造性を発揮し具体化して応えていくことこそ、「守成」の経営を遂げるために、今、問われていることではないだろうか。ワクチン接種が進み、集団免疫を得るアフターコロナの時代が訪れたとしても、「不」はなくなっていないだろう。

常にある「不」の根底にあるニーズに応える創造性が事業を切り拓いていくのだ。

DR.YOKO's Cafe

体にちょっと優しいお話し

健康づくりで気をつけたいポイントや
病気の予防方法をお伝えします。

今月の
テーマ

今シーズン
インフルエンザは流行するか

昨シーズンは新型コロナウイルスとインフルエンザの同時流行が懸念されましたが、結果としてインフルエンザの流行はほとんどみられませんでした。

今シーズン、インフルエンザは流行するのでしょうか？

新型コロナウイルスが流行しているからインフルエンザは大丈夫と思っていませんか？今年RSウイルスが流行したことからインフルエンザ予防接種が必要で、今月は感染症に関する知識や予防接種の重要性を紹介します。

なぜインフルエンザは
激減したのか？

2020年1月に国内で最初の新型コロナウイルス感染者が報告されて以降、インフルエンザの報告数が減少しました。

この傾向は海外でも見られており、インフルエンザは世界中で激減していません。では、なぜここまで激減したのでしょうか？新型コロナウイルス感染対策として行われたマスク着用・ソーシャルディスタンスの確保・手洗いはインフルエンザにも有効であることから、感染抑制につながったと考えられます。また、旅行者が減ったことで国内に持ち込まれるインフルエンザウイルスが少なかつたことも要因の一つとして挙げられています。

インフルエンザは
流行するのか

インフルエンザの流行を予測する上で参考になる南半球では5月～10月にかけて流行しますが、2021年も報告数は低い水準が続いています。日本でも今シーズンの流行は少ないという予測ができるのかもしれないと見られます。しかし、「今年もきつとインフルエンザは流行らないから予防接種をしなくても大丈夫だろう」と判断するのは危険です。

なぜなら、2020年にあまり流行の見られなかったRSウイルスが2021年に爆発的な流行を起こしたからです。免疫を持つ人が減っているのが原因とされており、インフルエンザも同様の現象が起きることが危惧されます。

大流行に備えて
ワクチン接種を

日本では2019年以降、インフルエンザの大きな流行がなく、つまり2年間に渡りインフルエンザの免疫を持たない人が増え続けていることになりました。上記で書いたように、免疫を持たない状態で流行を迎えると、それが大流行に発展してしまいます。次にインフルエンザが流行する際はこれまでを大きく上回る可能性があるので、それがいつになるかわからないからこそ、大流行に備えて今シーズンもインフルエンザの予防接種を受けることが推奨されます。国内での予防接種は10月頃から開始されるので、かかりつけ医や近くのクリニックにぜひお問合せを！

知っておきたい！ RSウイルスとは？

RSウイルス感染症とは？

RSウイルスの感染による呼吸器の感染症です。9月頃から流行し、初春まで続くとされてきましたが、近年では夏季より流行が始まるようになってきています。非常に感染力が強く、施設内感染に注意が必要です。

どんな症状？

発熱や鼻水などの症状が数日続きます。多くは軽症で済みますが、喘息を伴った呼吸困難が出た場合は気管支炎や肺炎の注意が必要です。潜伏期間は2～8日、典型的には4～6日です。

感染を拡大させないためには？

RSウイルスは咳やくしゃみ、会話での「飛沫感染」によると考えられます。また、ドアノブなどの環境表面についたウイルスへの接触による「接触感染」も成立します。手洗い・消毒をして感染をストップさせる、マスクで予防することが大切です。



成人の感染にも注意！

RSウイルスは乳幼児の感染が主ですが、成人だから感染しない、ということはありません。成人が感染した場合、風邪のような症状であることから、感染者に気づかずに感染を拡大してしまうことがあります。呼吸器症状がある場合は乳幼児との接触を避けることが重要です。

インフルエンザが心配な季節になってきました。昨年は「コロナとの同時流行が発生しなかった」ですが、しかし、今年は昨年インフルエンザの流行がなかった分、幅広い世代で感受性者（免疫がなく感染しやすい人）が増加して、インフルエンザの感染流行が懸念されています。

厚生労働省によると今期の供給量は全体の2/3割減の5130万人から5580万人分で世界的に原材料不足のためワクチンが出回るのが遅れる見通しです。なので感染対策を徹底しながら、インフルエンザ予防接種も積極的に検討することが重要です。



せんだい総合健診クリニック
院長 石垣洋子



医療法人社団進興会

せんだい総合健診クリニック

住所 〒980-0811
宮城県仙台市青葉区一番町1-9-1
仙台トラストタワー 4F

TEL 022-221-0066(代表)

URL <https://www.sskclinic.jp/>

記事についてのお問い合わせ ☎022-221-1274

仙台中税務署からのお知らせ

事業者の方へ



消費税の
インボイス
制度

令和3年10月1日

登録申請
受付開始！

令和5年10月1日から「適格請求書等保存方式（インボイス制度）」が導入されます。適格請求書発行事業者（登録事業者）のみが適格請求書（インボイス）を交付することができます。

登録申請手続は、**e-Tax**
をご利用ください！！



「e-Taxソフト(WEB版)」、「e-Taxソフト(SP版)」をご利用
いただくと質問に回答していくことで申請が可能



e-Tax で申請した場合、電子データで登録通知の受領が
可能

※ 「登録通知」には、令和5年10月以降インボイスに記載が必要な「登録番号」
を記載しており、紛失防止等の観点から電子データでの受領をお勧めしています。



個人事業者の方はスマートフォンからでも申請できます。
スマートフォンからの申請には事前にマイナンバーカードの取得が必要です。

- インボイス制度に関する一般的なご相談は、軽減・インボイスコールセンターで受け付けております。
【専用ダイヤル】0120-205-553（無料）
【受付時間】9:00～17:00（土日祝除く）

インボイス制度について詳しくお知り
になりたい方は、国税庁ホームページ
(<https://www.nta.go.jp>)の「インボイス
制度特設サイト」をご覧ください。

特設サイトへ



国税に関する御相談・御質問は、気軽にお電話で！

音声案内で「1」を選択してください。「電話相談センター」につながります。

仙台中税務署 ☎022-783-7831（代表）

※税務署での面接相談御希望の場合は、事前予約が必要です。