

令和4年5月15日発行(毎月1回15日発行)第110号 通算541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



- ・経営幹部のための事業戦略のすすめ
- ・新入社員が自ら成長し、周囲と信頼関係を築くには？
- ・心得ておきたい労務管理の法知識
- ・SNS誹謗中傷 あなたが奪うもの、失うもの
- ・中法の知ってグット 百獣画録・宮城伝統野菜
- ・健康情報 コロナ禍で睡眠障害が増えている ～昼寝のすすめ～

- P.1 インタビュー (株)斎テント 代表取締役社長 齋南氏)
- P.2~3 フォトニュース (Photo eye)
- P.4~5 経営幹部のための事業戦略のすすめ
- P.6~7 新入社員が自ら成長し、周囲と信頼関係を築くには？
- P.8~9 心得ておきたい労務管理の法知識
- P.10~11 SNS誹謗中傷 あなたが奪うもの、失うもの
- P.12 中法の知ってグット 百獣画録・宮城伝統野菜
- P.13 【健康情報】コロナ禍で睡眠障害が増えている～昼寝のすすめ～

けやき

●昨年10月1日現在の日本の総人口は1億2550万人と総務省が発表した。前年から減少数は過去最大の64万4千人となり、11年連続での減少だ。人口減少は年を追うごとに加速して拡大していき、国立社会保障・人口問題研究所の推計人口では約30年後には1億人を割り込む。宮城県は現在226万人だが、23年後は180万人と2割以上減少となる。

●働き手の若者が減り、高齢者は増え続けるのである。社会や医療といった制度全般に影響することは避けられない。無論、自治体財源で依拠する住民税も減り、破綻どころか水道や道路といった生活インフラ整備にも財源が回らずに、蛇口を捻ればサビまみれの赤い水が出てくることだって想定されるのだ。公共交通機関や金融機関、百貨店やスーパーも採算割れから撤退が相次ぐことも想定され、国民は難民と化すことも視野に入ってくる。企業も働き手や買い手不足から廃業や撤退を余儀なくされかねない。そうした現実があと20年後なのだ(S)

公益社団法人東北障がい者芸術支援機構主催
第7回 東北障がい者芸術全国公募展 展覧作品
宮城県知事賞受賞
成田真梨菜作 (宮城県) : 作品名「にっぽんHi! 地〜囃!!!」

<作品PR>

日本が一丸となってコロナを乗り越えていけたらいいなという想いを込めて制作しました。



Message

人よりほんの少し多くの苦勞、人よりほんの少し多くの努力で、その結果は大きく違ってくる
(味の素 創業者 鈴木三郎助)

テントの優位性を活かし 最良のシーンを創造します



さい みなみ

齋南さん

(株)齋テント 代表取締役社長

宮城野区中野1-2-6

(公社・仙台中法人会 高砂支部)

東北トップクラスの規模を誇る老舗テント屋さんの
4代目社長 齋さんにお話を伺いました

行動あるものに成果あり

街中を意識して見て歩く
と、どの店舗や商業施設に
も様々な形状のテントが取
り付けられている。

また、野外コンサートや
お祭り、建築工事の地鎮祭、
竣工式など、あらゆるシー
ンで必要不可欠なテント。
創業以来117年にわた
り、(株)齋テントはこうした
全てのテントニーズに応え、
地域に根差したサービスを
展開している。

さらに、イベントの企画
立案や、椅子・紅白幕など
様々な資材の提供から設営、
司会進行役、音響スタッフ
などの手配まで、これら一
切をワンストップでプロデ
ューズすることで圧倒的な
信頼と実績を得てきた。
しかし、新型コロナウイルス
ルスが確認されて2年余。
人が「集まること」に対し
て厳しい目が向けられ、イ
ベントの中止や自粛が余儀
なくされ、イベントビジネ
スに携わる全ての事業者が
窮状に陥った。

そうした厳しい状況を打
開すべく、業界全体でポス
トコロナの「イベントの在
り方」に向き合い、仙台イ
ベント業協会の会長である
齋さんが実行委員長を務め、
協会自らがイベントを開催
したことが大変話題になっ
た。

各社のコンテンツやノウ
ハウを持ち寄り、いま考え
られる最大限の感染防止・
拡大防止策を講じた運営方
法を示し、対策さえとれば
安全にイベントを開催でき
るのだという安心感を伝え
らえたことは大きな一歩だ
ったと振り返った。

支え合いを広げる

社会貢献に対する志が高
く、交わす言葉の端々から
人間性の豊かさがうかがえ
る齋さん。

東日本大震災の際には、
避難所やボランティア本
部にテントを提供したり、
ガソリンを調達して全国各
地から駆けつけたボランテ
ィアの皆さんの送迎をして
支援にあたったという。

また、会長を務める仙台
イベント業協会では、コロ
ナ前は毎年チャリティイベ
ントを開催し、その収益の
寄付を通して「メイク・ア
・ウィッシュ」の活動に参加
していたとのこと。

「メイク・ア・ウィッシ
ユ」とは、難病と闘う子ど
もたちの夢を叶えるため
のお手伝いをする団体で、例
えば「憧れの野球選手に会
いたい」「デイズニール
ドに行ってみたい」など、
これまで数々のウィッシュ
を実現してきたという。

夢の実現というかけがえ
のない体験が子どもたちを
笑顔にし、生きる力になっ
てくれたら嬉しいと語った。

プライベートではスカッ
シュに打ち込み、東北はも
とより、全国の競技大会に
おいても年代別で優勝する
など、輝かしい実績の持ち
主でもある。

自分自身に打ち込めるも
のがあるからこそ、子ども
たちが何かに熱中する気持
ちに寄り添い、多くのこと
を成すことができるのだと
推察した。

Photo Eye

いま、中法人会は

■ 新人社員研修講座

4月6日、卸町会館にて仙台市内の3法人会共催で開催された。

講師を務めた第一印象研究所の杉浦永子氏は冒頭、全ての基本は「あいさつ」であるとし、第一印象を左右する大きな要因であると述べた。

「社会人の5科目」として、



①身だしなみ②表情③態度④あいさつ⑤言葉遣いについて、それぞれ身に付けるべきポイントをpushさせた。また、環境の変化に伴ってストレスを抱えがちな時期でもあることから、特別編としてストレスケアについても触れ、自分に合った心の整え方を知っておくことが大切であると説いた。

毎年好評のセミナーということもあり、今回も多数の参加を得て開催され、受講後のアンケートでは、「早く会社にとって必要な人材になれるように今日学んだことを活かしたい」「新生活が辛いと感じることも多

いがポジティブに頑張ろうと思った」等の感想が寄せられた。

■ 全国女性フォーラム 静岡大会

4月14日、静岡市のツインメッセ静岡にて全国の法人会女性部会員約1400名が会し、「ふじのくに」地域で学び、文化でつなぐ「女性の力」のキャッチフレーズのもと開催された。



大会式典では、租税教育活動や多岐にわたる社会貢献活動の様子が映像で紹介されるとともに、全国の女性部会が力を入れて実施している「税に関する絵はが

きコンクール」の令和3年度の入賞作品がスクリーンで紹介された。

また、会場内にも約440点の優秀作品が展示され、参加者は未来を担う子どもたちの自由で豊かな発想力に触れ、税のオピニオンリーダーとして税を正しく理解してもらうことの重要性を再認識する機会となった。

■ 決算法人説明会

4月14日と15日の2日間、卸町会館にて3月決算の法人を対象に開催された。

説明会では、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違いやポイントや、注意を要する事項等について説明されることともに、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）」が令和5年

10月1日から導入されることに伴い、制度の概要や適格請求書発行事業者の申請から登録までの流れと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利用ください。

全法連動画チャンネル
決算法人用研修動画
QRコード



青年部会総会 (事業報告会)

4月19日、DUCCA仙台駅前店にて開催された。事業報告会では、令和3年度の事業及び収支決算について説明報告されるとともに、任期満了に伴う役員改選案、並びに令和4年度の事業計画案、収支予算案が諮られ、いずれも原案通り承認された。



役員改選では、清水雄大部会長が再任され、令和4年度のスローガンに「温故知新く変わるコトと変わらないコト、消えていくモノと残り引き継がれるべきモノ」と掲げ、諸先輩方が脈々と築きあげてきたレガシーを断絶することなく継承し、これからの時代に合ったものを取り入れながら更なる発展を目指したいと2期目に懸ける意気込みを語った。

また、総会後に行われたキックオフパーティーでは、新任委員長4名による各委員会の活動テーマの発表や、令和3年度の新入会員紹介が行われ、活気に満ちたスタートとなった。

令和4年度 税制改正・インボイス制度と 電子帳簿保存法対応セミナー

毎年ご好評をいただいております税制改正セミナーに加え、今回はインボイス制度と電子帳簿保存法対応セミナーを開催いたします。

当セミナーでは、中小企業に関わりの深い法人税の改正ポイントや、その一部でもある電子帳簿保存法の電子データ保存と、令和5年10月より導入予定である消費税のインボイス制度(適

格請求書等保存方式)の登録手続きを中心にご説明いたします。

経営者から実務担当者まで幅広く役立つ内容が盛り込まれておりますので、是非多くの皆様にご受講いただきますよう、ご案内申し上げます。詳細は同封の別紙開催案内をご確認いただき、参加希望日・時間帯をお選びのうえお申込みください。

日 時	会 場
6月20日(月) 10:00~12:00	卸町会館 4階大会議室 (若林区卸町 2-15-2) 定員60名
6月20日(月) 14:00~16:00	卸町会館 4階大会議室 (若林区卸町 2-15-2) 定員60名
6月28日(火) 10:00~12:00	ハーネル仙台 3階蔵王 AB (青葉区本町 2-12-7) 定員70名
6月28日(火) 14:00~16:00	ハーネル仙台 3階蔵王 AB (青葉区本町 2-12-7) 定員70名
6月29日(水) 10:00~12:00	イベントホール松栄 6階ハイスケアAホール (宮城野区榴岡 1-2-8) 定員70名
6月29日(水) 14:00~16:00	イベントホール松栄 6階ハイスケアAホール (宮城野区榴岡 1-2-8) 定員70名

仙台中法人会会員企業の 「動画で伝える当社の魅力」

▶ YouTube 動画公開中

◆ 出演企業 ◆ (順不同)

- ・ 株式会社OfficeOA
- ・ 株式会社仙台紙工印刷
- ・ 伊達なおもてなし DUCCA仙台駅前店
- ・ 旬の味 花板



出演企業募集中!

右記のQRコードもしくはお電話にてお申込みください。

☎022-263-0152



パソコンseminar

Word&Excel ビジネス実践編

日時: 令和4年6月24日(金) 9:30~16:30
会場: 野村不動産仙台青葉通りビル6階
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

(文責:事務局)

seminar

やさしくわかる 総務・庶務の実務

日時: 令和4年7月6日(水) 13:30~16:30
会場: エルパーク仙台5階セミナーホール1・2
講師: (株)人事サポートプラスワン代表取締役 松本健吾氏
受講料: 会員1名 4,000円/非会員1名 8,000円



未来事業(株) 執行役員
上級コンサルタント 石黒 和男

事業戦略のすすめ

経営幹部のための

はじめに

中小企業の約7割は赤字経営とされています。

景気回復の予兆さえ感じないなか、「会社の将来や事業の展開」等決めかねている経営者や経営幹部の方も多いかと思えます。

赤字経営を分析する重要な方法のひとつには、決算書などの数値的な分析(定量分析)があります。

自社の決算書の数値と業界平均を比較することで、その差が大きい部分に関して、より詳細な分析を行い、改善を進める方法です。

しかし、「新商品の開発はどのくらいの頻度で行っていますか?」「販売価格はどのように決定していま

すか?」「営業マンの教育

はどのように行っていますか?」などは売上高の増減に強く影響を及ぼしますが、これらは決算書からは知ることができません。

決算書の数値で知ることのできない定性分析の方法でよく使われる手法として「SWOT(スウオット)分析」があります。

SWOT分析とは

SWOT分析とは、「強み(Strengths)、弱み(Weaknesses)、機会(Opportunities)、脅威(Threats)」の頭文字から取ったものです。

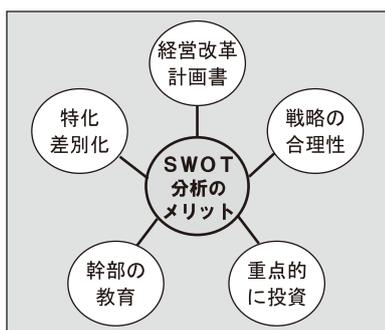
強みと機会、その逆であ

る弱みと脅威をセットにして調べる有効です。

米国で約50年前に考案された戦略策定のための分析手法ですが、いまだにその有効性は古びていません。中小企業にとっては有効活用することができます。

SWOT分析を行うと次のようなメリットがあります。(左図)

- ①「経営改革計画書」に織り込むことにより、金融機関から評価されます。
- ②SWOT分析をすることで「思い付き」や「独善」の戦略ではなく、合理性があるか確認できます。
- ③どの戦略項目に重点的に投資すべきかがわかります。



④自社の戦略を深く議論することで、幹部社員の教育になります。

⑤経営者や部門責任者にとって「何に特化すべきか」「どこから差別化するか」が明確になります。

事例紹介

■ A社は鋼材を利用した加工業を約50年運営していますが、今まではただの「板金加工屋」で終わっていました。

この現状から脱皮するために、SWOT分析検討会を行い、自社独自の事業戦略を立案した事例を紹介します。

SWOT分析検討会は、普通の会議形式ではなく、リラックスできる状況をつくり、自由に意見を言える雰囲気にして議論を展開します。メンバーは、社長以下部門長および会社の実態をよく知っているベテラン管理職クラスで構成します。各部門から提案された情報を集め、ポストイットに

1枚1枚書いていきます。ポストイットは7.5cm×7.5cm(4色100円)ぐらいの大判のものが使いやすいでしょう。

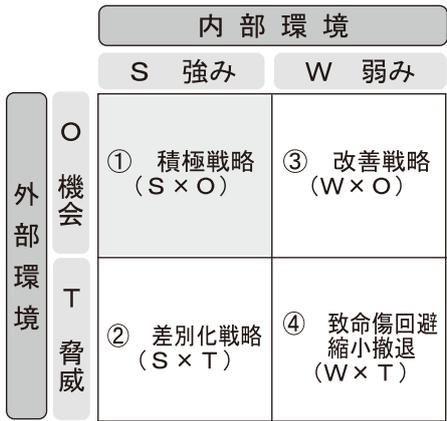
そして、模造紙にSWOTの4つの箱を書きます。その上に先ほどの情報を書いたポストイットを貼っていきます。

■ SWOTは基本的には4つの枠、「S強み」「W弱み」「O機会」「T脅威」で構成しますが、弱点もあります。

たとえば、強みは強みとしてひとまとめに整理し、弱みは弱みとして整理すると、社長が意思決定するよう大きなレベルのことか、社員の業務に係る小さなレベルのことか、分かりにくくなってしまいます。

そこで、A社では枠を広げ「積極戦略SとO」「差別化戦略SとT」「改善戦略WとO」「致命傷回避・縮小撤退WとT」という「組み合わせ」のクロス分析で4つのゾーンをあぶり出す

【SWOT分析、クロス分析のフレーム】



点数の判定基準	点数
・実現可能性が極めて高い	5
・実現可能性は高い	4
・努力は必要だが実現可能性は高い	3
・実現には相当の努力が必要である	2
・実現はかなり難しい	1

ことにしました。(左図)
特に積極戦略 (S×O) は強みと機会の両方を最大化する戦略で、前向きな成長戦略です。
自社の強みを活かして、さらに伸ばしていく対策となり、積極的な投資や人材配置をして他社との競合で優位に立つ戦略となります。
①積極戦略…市場の需要のある分野に「強み」を活かす
②差別化戦略…自社の「強み」を活かして脅威をチャンスに
③改善戦略…自社の弱みを克服して機会やチャンスに載せる
④致命傷回避・縮小撤退…これ以上傷口を広げない対応策を行う
■ 情報を書き出したふせんを貼り終わったら、強み (S) と機会 (O) の組み合わせをして、事業テーマを発見します。ここで大事なことは、「機会」に「強み」をぶつけることにあります。もし、これが自社の「強み」に合う「機会」をみつけるとなると、かなり限定されて、自社都合の発想になりかねません。
この分析により市場が求めること、今後の需要があることを「機会」に、自社の具体的な「強み」を活か

した積極戦略 (SO戦略) が生まれます。

クロス分析で抽出した事業テーマの優先順位付け

■「クロス分析」で記入された戦略について、5段階方式で優先順位をつけます。

今のレベルでクロス分析の具体策の実現性があるか、上表の点数の判定基準によりテーマの順位を決めます。

アクションプランの策定

■クロス分析によって、あぶり出された戦略の優先順位をつけて、具体的に行動内容が見えるように「アクションプランの概要とスケジュール表」を策定します。

1) アクションプランの概要

実施テーマ / 月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
1. ニッチ市場の開拓	→											
2. 加工技術を活かした需要の取り込み	→											
3. 仕様内容を提案し、材料費を抑制する	→											
4. 売上・利益率の低い得意先の見直し	→											
5. スキル向上のための教育システム構築	→											
6. 工場の統合化・稼働化	→											

(1) 鉄鋼製品を中心とした「オンリーワン技術」を進化させ、世の中に必要とされる製品の開発および製造販売を行う。
(2) 高精度加工業として、下請け家業から脱皮する。
(3) 狙いの業界
①スーパーマーケット用品

業界、②ロボット業界、③空調機器業界
2) アクションプランスケジュール表 (上図)
最期に

SWOT分析は、「未来のための戦略」を決めることです。

せっかくSWOT分析しても、それだけで終わらせると、ほとんどの中小企業が「それっきり」にしてしまいがちです。
そこで必要になるのが、SWOT分析の弱点を補った「クロス分析法」です。とくに「積極戦略」に重点を置いて進めていくことで大きな成果を上げることができま

す。そして、アクションプランを策定し、進捗状況を確認していくことが重要なことです。
ぜひ、経営戦略としてSWOT分析、クロス分析を有効活用し、自社独自の事業戦略を生み出していきましょう。

新入社員が自ら成長し、 周囲と信頼関係を築くには？

お陰様で今年も3月から新入社員研修に関わらせていただきました。

2022年の新入社員の特徴と現場での様子、さらに周囲と良好な人間関係を築くポイントなどをお伝えします。

2022年の 新入社員の 特徴

- 個人の育った環境や経験によっても様々だとは思いますが、一般的に、
1. オンラインコミュニケーションに慣れている（学生時、授業もオンライン）
 2. メールのように文章を書くのではなく、LINE Eでの会話、絵文字やスタンプに慣れている
 3. 子どもの頃、震災を経験したり報道に接したりして安定志向の傾向がある

研修現場での 様子

1. 話を最後までじっくり聞ける
講師がビジネスマナーなどのワークを説明しても、最後までしっかりと聴きワークに取り組める。
人が話し出して、早合点する方は少なく、冷静で落ち着いていました。むしろ、ワンテンポ、間があるケースもありました。
2. 書く作業のスキルも高い
集合型で印象的だった方が何人かいました。
4. ゆとり世代とは異なり
学力向上を求められた人も多い
5. コロナ禍を過ごし、対面コミュニケーションの機会が少なかった（本来なら、学校やアルバイトなどで鍛えられた）

黒のペンなどで書くケースが大半ですが、言葉遣いなどの問題に対し、几帳面に正解は赤で書き直す、大事な部分はカラーペン使用。（ここまでは、これまでもありました。）
今回は、イラスト・漫画形式で私が話したことをまとめている方もいて驚きました。視覚情報は、脳も整理されますので、肯定的にとらえて頂きました。

3. 比較的、おとなしい、目立つことを避けている
長年、お世話になつていく企業は、社風やそこで働くスタッフの影響もあり活

発で積極的に発言できる新入社員もいました。

おそらく、それまでも意識があり安心した場所というところもあったと思われると思います。

一社独占ではない、不特定多数の企業が参加される集合型研修の場合は、何か質問はないか尋ねても、人前で聞ける方は、ほぼ、いらっしやいませんでした。

対面研修後やオンライン研修後に残って頂くとか、アンケートに質問を個人的に書いて頂くなど工夫をされました。

4. 休憩中はスマホが友達
昨年と同じ特徴ですが、一社独占の研修先は、コロナ禍の影響もあり休憩中は、スマホ操作をされる方が大半でした。初対面の方と気軽に会話を楽しむということは、ほぼありませんでした。

講師が話しかければ誠実に返答はありました。集合型半日研修でペアワークを何度もした際に、数組が帰り際に名刺交換をされていて微笑ましくなりました。

打ち解けるまでに時間がかかるようです。話しかければ、会話はできますが、マスク生活も長く、お互い気を遣うという背景があると感じました。

5. 自分を責める傾向がある
直接、お世話になつていくクライアント先では、新入社員研修の前にアンガーマネジメント診断で心の状態を診ることがあります。

91問の設問にお答え頂くことで怒りのタイプ、強度、持続性、耐性（心の器）、攻撃性（相手・自分・モノ）がデータとしてみる事ができます。

5年以上見えています、自分を責める割合が増加傾向にあります。特に今年の新入社員は多かったです。実際、集合型の研修では、「慣れない辛い状況で、自分は役に立てない」と責めていたのですが、杉浦先生が新人さんは元気に挨拶をしたりすると周囲に良い影響を与えやすと話してくださいという内容がアンケートに何枚か書かれていて驚きました。

た。これまでに見られなかった内容でした。

自らが成長し、更に周囲と良好な人間関係を築くには？

1. 叱られたことがない新入社員4人に1人

リクルートワークス研究所「大手企業新入社会人の就労状況定量調査」では、新入社員期に職場の上司・先輩から叱責される機会が一度もなかった割合は、1999〜2004年卒で見ると9.6%、2019年〜2021年卒の新入社員は25.2%でした。

実際に、アンガーマネジメント診断を企業に行いますが、相手に対する攻撃性が標準50（偏差値）に対して、低い数値の方が増加傾向にあり、叱れない上司が増えています。

叱る上司が少なくなっているとするば、新入社員はどのようなすれば良いのか？

なく自ら、仕事を覚えるために、左図に示したように、対応していくことが大切です。

ビジネスマナー（仕事を覚える）

◆次の仕事を覚えたいときは？

指示待ち人間⇒主体的な人間（できる社会人）

指示された作業や業務が終わった場合や、次にステップアップして、役に立ちたいと思ったら、率先して声掛けをしましょう

- ・「～の仕事が終了しました。何か他にできることがありますか？」
- ・「～のお陰様です。おかげさまで、次の～の業務を任せたいので、教えてくださいませんか？」

2. メンタル強化・セルフマネジメント力向上

新人の頃は慣れないことの連続で、ストレスもたまりやすいので、夜更かしを控えて睡眠を確保、リフレッシュする時間を適宜入れることをお勧めします。すぐにできるものをあげると、ストレッチ、コーヒータイム、深呼吸、音楽、

映画、趣味、断捨離、美容院・理容院、カフェ、温泉、読書、運動、部屋の模様替えなどお休みの日には沢山のメニューを用意しましょう。

また、気持ちの持ち方ですが、上司から、自分が想像している以上に言われたら、「口うるさい」↓「自分のことを思ってくれている」また「なかなか指導などしてもらえない」「放置されている」↓「任されている」「自分から確認できるチャンス」など、とらえ方を柔軟にしてみませんか？

さらに、注意を受けた際に、自分の立場からモノを見るだけではなく、上司の立場になって考えてみましょう。

ある新人から、何か質問しようと思っても、上司がいつもイライラしていて、眉間にしわをよせ話しかけにくい雰囲気です。困っていると相談を受けたことがあります。

ことが多岐に渡るのです。視点を上げることで見える世界も変わってきます。

3. 石の上にも3年

電話代行サービス「Fondesk」「(株)うるる」(東京中央区)が行った働き方とキャリアプランについての調査で、22年度の新入社員に「現時点で転職を考えているか」と尋ねたところ、60.6%が入社前から「転職に興味がある」と回答。

成長意欲があることは大変良いことです。「石の上にも3年」を意識して腰を据えて取り組んで頂きたい。

最初は、やるべきこと、やらなければならぬことを覚え、経験を積んでやりたい業務を任せられるようになります。

仕事は、ライスワークII食べるためでもあります。ライフワークII人生のやりがい、生きがいを感じるために、1年、3年、5年先などご自分のビジョンを描き、今はその土台作りと頑張って取り組んでいきましょう。

働く意識を持つ（石の上にも3年）

<p>夢や目標</p> <p>やりたい業務 携わりたいプロジェクト 目標とするポジション</p> <p>Will</p>	<p>自分にできること</p> <p>経験を積むこと 技術を磨くこと 学ぶこと</p> <p>Can</p>	<p>やらなければいけないこと</p> <p>求められる役割 決められた業務 ノルマや期待</p> <p>Must</p>
--	--	---

良い組織づくりのためには、新人の意欲は大切ですが、さらに受け入れる側としての配慮が必要です。これは若手の離職率低下にも繋がります。信頼を築くためのコツを表にまとめました。皆様の職場の体制がいかがでしょうか。参考になれば幸いです。

部下との信頼を築くには

<p>信頼を築く</p> <p>挨拶をする 会話を認める 敬意を示す 関心を示す 好意を示す 賛同を示す 共感を示す 誠意を示す クイックレスポンス まめに接する</p>	<p>残念なケース</p> <p>無視する 軽視する 軽蔑する 目撃する 否定する 批判する うだま レスポンスが遅い 遠ざける</p>
--	---

ばかり話す

新任管理者 心得ておきたい 労務管理の法知識

新年度が始まり、人事異動による新体制が動き出した頃だと思えます。

配置転換で就業の場所が変更になった方や、職務内容が変更になった方など様々あると思いますが、今回は初めて管理者の立場に就くことになった方向けに、最低限これだけは心得ておきたい労務管理の法知識についてお伝えしていきます。

36協定を確認する

管理者の立場に就くと、これまでの職務のほかに、労務管理の問題に直面することがあるでしょう。

例えば業務命令として作業指示を出す時。のちに部下から「作業完了」の報告があり、無事にことは済んだ…となるのですが、この作業完了までかかった時間が場合によっては法定労働時間を超えてしまう可能性があります。

ます。

さらに休日労働せざるを得ないケースも出てくるかもしれません。この時の法定労働時間外労働及び休日労働は果たして「合法」でしょうか。

あらかじめ労働者を代表する者と36協定を締結し、所轄労働基準監督署に届出、事業場内で周知・掲示していれば「合法」です。

また、時間外労働や休日労働した時間・日数が協定の範囲内であれば「合法」です。この協定は最低でも年に1回更新する必要があります。

中小企業の場合、人手不足を理由に各種法令遵守にまでどうしても手が回らない面が多々あります。うっかりの締結・更新漏れのないよう、まずは自社の36協定の締結状況を確認することが必要です。

年次有給休暇の付与

平成31年4月以降、法定の年次有給休暇付与日数が10日以上すべての労働者について、毎年5日、年次有給休暇を確実に取得させる必要があります。

これまで管理者でなかった方の場合「自分がいつごろ取得するか」といった感覚であつたかもしれせん。今後は「自分の部署内でいかに確実に取得させるか」を考える必要が出てきます。

有給休暇の取得方法については法改正時に出尽くし感がありますが、この機会に改めて説明しますと、①労働者からの時季指定、②労使協定による計画的付与、③前記①②でも取得できなかった場合は事業主による時季指定の方法があります。

理想的なのは①ですが、難しいのであれば②の導入を検討するといでしょう。事業場全体で一斉取得も可能です。また、個人ごとに取得日を決めてもいいですし、グループごと、季節ごとにぎゅぐりと範囲を決

めて、そこで各々確実に取得するといった方法も可能です。

年次有給休暇の付与年度末にあわてて③のケースで取得することのないよう、有給休暇の取得状況を把握しておく必要があります。

ハラスメントは厳禁

各種ハラスメントに対し、厳しい対応が求められるようになっていきます。

セクハラ・マタハラ・パワハラと、略称を用いることも多く、言葉が浸透するにつれて少し軽いイメージで会話に登場することもあ

るようになりますが、冗談のつもりが冗談では済まされないのがハラスメントの問題です。今一度「ハラスメントは厳禁」である旨を理解することが必要です。

この点は管理者だけに限らず、全社で定期的な研修の機会を設けるなど、常に意識しておきたいものです。また、実務上判断が難しいのがパワーハラスメントだといわれます。

セクシャルハラスメントやマタニティハラスメントについては、「業務上やむを得ない言動」は基本的に起りにくいのですが、パワーハラスメントについては、業務上の指導の延長線としてどこまで許容されるかが非常にわかりづらいためです。

パワーハラスメントの行為類型（左表）が例示されていますが、あくまでも一般的なものであり、これらに限定されるものではありません。

業務上の指導の延長がどこなのかは個人により基準が異なる部分ではありますが、まず「相手の人格を否定しない」こと、「周囲の目から見て明らかに行き過ぎだと思われる言動をしない」ことです。

そこを踏まえたいうえで必要な指導を行うことは、パワーハラスメントには当たらないと考えられます。なお、各種ハラスメントに対し事業主に求められるのは「ハラスメントは許さない」という体制を整備、

周知することです。

服務規律違反への対応

就業規則に「服務規律」

を定めている会社は多くあります。

一般的には「求められる働き方と社員像」が列挙されていますが、その中身が具体的に認識されていないことがほとんどだと思います。

「身だしなみを整え、従

業員としての自覚をもって行動すること」「所属長の指示に従い、仕事中の私語や私的行動は慎み、職務に専念すること」など。

職場によって求められる「身だしなみ」「従業員としての自覚」、また許される「私的行為の範囲」などは異なりますし、実際は緩やかな縛りのなかであまりにせざるを得ない部分で

もあるのですが、この基準が具体的であればあるほどトラブルは少なくなります。また何か服務規律違反があった場合は、やはり注意指導は必要です。

終わりに

服務規律違反が重なった結果、残念ながら普通解雇を行うとした場合であっても、厳重注意や懲戒処分も全くない状況からの解雇は有効と認められない可能性

	行為の類型	該当すると考えられる例	該当しないと考えられる例
1	身体的な攻撃 (暴行・傷害)	①殴打、足蹴りを行うこと。 ②相手に物を投げつけること。	①誤ってぶつかること。
2	精神的な攻撃 (脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)	①人格を否定するような言動を行うこと。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行うことを含む。 ②業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行うこと。 ③他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返し行うこと。 ④相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の労働者宛に送信すること。	①遅刻など社会的ルールを守らない言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して一定程度強く注意をすること。 ②その企業の業務の内容や性質等に照らして重大な問題行動を行った労働者に対して、一定程度強く注意をすること。
3	人間関係からの切り離し (隔離・仲間外し・無視)	①自身の意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりすること。 ②一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させること。	①新規に採用した労働者を育成するために短期間集中的に別室で研修等の教育を実施すること。 ②懲戒規定に基づき処分を受けた労働者に対し、通常の業務に復帰させるために、その前に、一時的に別室で必要な研修を受けさせること。
4	過大な要求(業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害)	①長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命じること。 ②新規採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責すること。 ③労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせること。	①労働者を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せること。 ②業務の繁忙期に、業務上の必要性から、当該業務の担当者に通常時よりも一定程度多い業務の処理を任せること。
5	過小な要求(業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと)	①管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせること。 ②気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えないこと。	①労働者の能力に応じて、一定程度業務内容や業務量を軽減すること。
6	個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること)	①労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりすること。 ②労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露すること。	①労働者への配慮を目的として、労働者の家族の状況等についてヒアリングを行うこと。 ②労働者の了解を得て、当該労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促すこと。 ※プライバシー保護の観点から、機微な個人情報を暴露することのないよう、労働者に周知・啓発する等の措置を講じることが必要となる。

「お互いの認識の違い」から生まれます。法令遵守はもちろんですが、良い職場環境を実現するために、ぜひ前向きに取り組んでいただきたいと思います。



SNS 誹謗中傷

あなたが奪うもの、失うもの

SNSは、誰もが気軽に自分の意見や思いを投稿できますが、その投稿内容によつては人を傷つけてしまいます。

個人の悪口を書き込んだり、広めたり、メッセージを送りつけたりするなど、インターネット上の誹謗中傷が深刻な社会問題となっています。

誹謗中傷すると、どうなるの？

SNS上で根拠のない悪口を投稿すると、名誉毀損罪や侮辱罪などに問われたり、高額な慰謝料を請求されたりすることがあります。また、自らそのような投稿をしなくても再投稿(※)などで拡散した場合も同じです。

匿名だからといって何を言ってもいいわけではありません。技術的に投稿の発信者は特定できると肝に銘じておきましょう。

※ 再投稿…共感したり気に入ったりした情報をそのまま投稿して他

たとえ顔は見えなくても、SNSの向こう側にも同じ人間がいることを想像し、ルールやモラルを意識した、正しい利用を心がけましょう。

また、安易に誹謗中傷するとどうなるのか、万が一、誹謗中傷を受けたらどうすればいいのかを知っておきましょう。

者に広める行為。

SNSサービスにより、「リツイート」、「リグラム」、「リポスト」など名称が異なります。

SNSは、思ったことを気軽に投稿できたり、共感したりして見知らぬ他人とのコミュニケーションの輪を広げてくれる一方で、他人への誹謗中傷、無責任なうわさ、個人のプライバシー情報などを広げてしまうおそれもあります。

リアルな生活と同じようにルールやモラルを守り、

SNSの正しい利用を心がけましょう。

誹謗中傷を投稿する人中には、「テレビやネットでの言動が気に入らない」「反道徳的な行為を許せない」「正義感からやった」などと主張する人もいますが、有名人やタレントであ

有名人の悪口を再投稿・拡散したら

テレビやネットでの言動が気に入らない有名人の悪口を見つけて再投稿し拡散させたU君。悪口や嫌がらせ投稿はどんどんネットに広まっていき…

大嫌いなアイツの悪口だ！
どんどん広めてやろう！
拡散希望！

発信者として特定され慰謝料請求

虚偽の投稿内容により名誉を傷つけられたとして、最初の投稿者だけでなく再投稿・拡散したU君も訴えられ、慰謝料などを請求されてしまった。

発信者情報開示請求
名誉毀損罪
業務妨害罪
損害賠償請求
脅迫罪
侮辱罪
慰謝料請求
訴訟

たかが再投稿でこんなことになるなんて…

つても相手の人格を否定または攻撃する投稿や拡散が許されるわけではありません。



誹謗中傷を投稿、拡散しないためには？

SNSの向こう側にいるのは一人の生身の人間です。

もし、自分が同じことを言われたらどう感じるか、投稿する前に考える必要があります。

また、誰かが投稿した誹謗中傷に、安易に同調したり、拡散したりしていませんか。

あなたの行為が知らず知らずのうちに、他人を傷つけているかもしれません。

「目立つ存在なんだから仕方ない」という主張は通用しません。相手が芸能人や有名人であっても、SNS上での誹謗中傷は許されません。

他人を傷つけないためにも、次のようなことに注意する必要があります。

(1) 誹謗中傷と批判意見は違う

相手の人格を否定または攻撃する言い回しは、批判ではなく誹謗中傷です。

また、他人の投稿を安易

に再投稿したりしないようにしましょう。

投稿された内容を正しく見極め、慎重に投稿や再投稿しましょう。

(2) 匿名でも特定されます

対面や実名では言えないような攻撃的な表現は、SNSでも避けましょう。

たとえ匿名の投稿であっても、技術的に投稿の発信者を特定することができるため、民事上・刑事上の責任を問われる可能性があります。

もし自分が誹謗中傷を受けたときは？

SNS上で言い争ってしまつと、さらに悪化する可能性があります。

まず冷静に、次のような対処をしましょう。

(1) ミュートやブロック

などで、相手を「見えなくする」

(2) SNS事業者

に誹謗中傷の投稿削除を依頼する

匿名だからといって、何を言ってもいいというわけではありません。

(3) カットとなったとしても時間を置いて

投稿が炎上したり訴えられたりした後、「あんな投稿しなければよかった」と悔やんでも時間は戻せません。

勢いですぐに送信せず、一度時間を置いて投稿を見直すような習慣をつけましょう。

また、ネットから離れ、誰かと話して気分転換をすることもおすすめです。

(3) 信頼する人や公的な相談窓口

に相談する

また、炎上すると、世の中のすべての人が、あなたを攻撃しているように思えるかもしれません。

数の意見ではありません。

令和元年度版の情報通信白書の研究結果によれば、

炎上投稿に直接参加する人は、ごく限られた一部の悪

意を持つ人だけです。

(1) ミュートやブロック

などで「見えなくする」「ミュート」や「ブロック」などのSNS内の機能を使い、深く傷つく前に「見えなくする」ことをおすすめします。

ミュートとは、相手に知られずに投稿を非表示にするもの、ブロックとは誹謗中傷してくる相手とのつながり自体を断つものです。

また、返信やコンタクトができる相手を制限できる機能もあります。

それぞれ、名称や操作方法などはサービスやアプリによって異なりますので、調べて確認しながら使ってみてください。

(2) SNS事業者

に誹謗中傷の投稿削除を依頼する

「0」可能な状況であれば、投稿者に削除してほしいと連絡してみる（無理は禁物）

「1」該当する投稿のURLやアドレスのメモをとる

※画面（＝スクリーンショット）や動画の保存もする

[2] 「通報」「報告」「お問い合わせ」

などSNS事業者に削除依頼ができるページやメニューを探すと「3」フォームに従って必要な選択・入力を行い、漏れがないか内容を確認し、送信する

ミュートやブロック、削除依頼だけでは解決しない場合、匿名の発信者を特定して損害賠償請求などを行うことができます。

また、発信者の開示請求をしたい場合は、弁護士にご相談ください。

(3) 信頼する人や公的な相談窓口

に相談する

SNSなどで誹謗中傷を受けて困ったとき、傷ついて辛いときは、1人で抱え込まず、相談しましょう。

電話、メール、SNS、Webチャットなどを使って、誰にも知られずに相談

できます。



アミメニシキヘビ(有鱗目ニシキヘビ科)

『毒がなくても』

という記録が残されています。気性が比較的大人しい種類はペットとして飼われているものも居ますが、大型である上、人間を飲み込んだ例も報告されているため、飼うときは自治体の許可が必要となります。

皆さんはヘビの危険なところと言うと、まず真っ先に思い浮かぶのは毒を持っているものが居ることではないでしょうか。しかし、ヘビは毒ヘビでなくとも危険な種類は数多く居ます。大型のニシキヘビやアナコンダには毒がない代わりに怪力という武器があり、彼らが絞めつける力は獲物を複雑骨折させ、心臓を止めてしまいます。

狩りのときには遙か頭上の何十メートルもの高さから、獲物めがけて覆いかぶさってくるといった奇襲戦法も使います。更には獲物を飲み込むとき顎の関節を外せるため、自分の頭よりも大きな動物も飲み込んでしまうことが出来るのです。過去の事例ではマレーグマやヒョウを飲み込んだものも居た



◆作者紹介◆

シートン大友(本名:大友浩一郎)

1993年生まれ。岩沼市在住。幼い頃から動物を主役とした物語に親しみ影響を受けた。現在は、動物の骨格や筋肉、行動について研究を続け、制作活動と動物の保護活動など幅広く活躍中。

中法の知ってグッツト



株式会社今庄青果
代表取締役社長 庄子泰浩

旬の食材

『仙台みょうが』

これからの時期は急に気温が上がる日もあり、冷たい麺類が食べたくなりますよね!

冷たい麺に合う代表的な薬味といえば白葱ですが、この時期の白葱は固いものに当たることがあります。これは时期的に避けられないもので、各地で柔らかい夏葱の栽培にチャレンジしていますがなかなか難しいようです。

そこで私がオススメするのは「仙台みょうが」です! 紫蘇やオクラ、大根おろし、生姜、小葱と、皆さんそれぞれお気に入りの薬味があるかと思いますが、ぜひ一度「仙台みょうが」を食べてみてください! シヤキシヤキしてみずみずしく、病みつきになる美味しさですよ。薄くスライスしてシーチキン



と和えてサラダにしたり、これから旬を迎えるカツオの刺身のつまにも相性抜群です! 筍のようにニョキニョキ伸びる若芽を遮光して栽培し、一時的に弱光を浴びさせて薄紅色に色付かせる技術は経験を要し、収穫まで1年半もの時間と手間のかかる野菜です。

◆仙台朝市今庄青果◆ 〈東四市場店〉

青葉区中央4-3-1
東四市場ビル1F
☎21319846

〈朝市場店〉

青葉区中央4-3-28
仙台朝市場ビル1F
☎71210356

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

コロナ禍で睡眠障害が増えている
〜昼寝のすすめ〜

新型コロナウイルス感染症が世界的に広がり、多くの人が不安や生活習慣の変化から多大なストレスを感じざるを得ない状態になりました。このストレスや生活の変化から、「寝付けない」「途中で目が覚めやすくなつた」「眠りが浅い気がする」と睡眠に悩む方が増えています。心身の休養である「睡眠」が十分に取れないことで精神的疲労が蓄積しうつ状態の原因になることもあります。今月は睡眠にまつわる情報や今話題の「積極的仮眠」について紹介します。

↑高まる睡眠への関心

働き方改革や健康経営の進展にともない、睡眠をマネジメントすることが生産性を上げるための重要なポイントとなります。

長期にわたるコロナ禍においても、リモートワークの導入による生活リズムの変化など、様々なストレスが睡眠の質の低下を招いていることが指摘されています。睡眠には心身の疲労回復の働きがありますが、睡眠が量的に不足したり、質的に悪化したりすると、健康上の問題や生活に支障が生じてきます。ここ数年、「睡眠負債」や「パワーナップ」など、睡眠に関する言葉とともに関連する情報も増え、睡眠の重要性が広く知られるようになってきています。

↓社会的時差ボケ・睡眠負債とは？

社会的時差ボケは、社会的制約がある平日の睡眠と、制約のない休日の睡眠との差によって生じるズレを言います。社会的時差ボケを放置していると昼間の眠気が起こり、頭の働きの低下や抑うつを増やし、仕事のパフォーマンスを低下すると言われています。

睡眠負債とは、睡眠不足の蓄積により心身の不調を来たしてしまう状態を言います。シフトワークをはじめとする多様な働き方や、夜型生活の増加などライフスタイルの変化も睡眠負債を抱えやすい原因であるとされています。平日と休日のある方は睡眠負債を抱えている可能性が大きいのです。

↓積極的仮眠「パワーナップ」のすすめ

パワーナップとは、昼寝やうたた寝など短時間の睡眠をあらわす「ナップ」と、パワーナップを掛け合わせた造語で、日本では「積極的仮眠」と呼ばれています。NASAの睡眠研究によって集中力を維持させる科学的効果が認められており、昼に26分間の仮眠をとると認知能力が34%、注意力は54%向上したと報告されています。パワーナップがもたらす主なメリットは5つです。

- ・ 疲れが取れる
- ・ 判断力、理解力、集中力がUP
- ・ やる気がUP
- ・ 自由な発想が生まれやすくなる
- ・ 作業効率が上がる

パワーナップを取り入れ、脳内をリフレッシュしてみませんか？



せんだい総合健診クリニック 院長 石垣洋子

働く時間が大切なのと同時に、働かない時間も重要です。その中でも睡眠は特に重要で、「健康に、安全に、かつ生産的に働く」ためにも良好な睡眠は不可欠です。昨今は「食事」「運動」と並んで「睡眠」に注目が集まっています。2020年の日本人の平均睡眠時間は7時間12分で、ここ50年間で約1時間少なくなっています。睡眠時間が6時間を切ると健康障害リスクが高くなるなどの報告もあり、インターネットやゲームなどがあふれる体内時計リズムを崩す環境下にある現代だからこそ個人が睡眠や睡眠障害に関する知識を深め、より望ましい睡眠習慣の獲得に取り組むことが重要になってきます。

あなたの睡眠は大丈夫？ 睡眠指針〜睡眠12箇条〜

睡眠指針とは、厚生労働省の研究班によって、睡眠障害を事前に防ぐための方法としてまとめられたものです。参考にしてみましょう！

①睡眠時間は人それぞれ、日中の眠気が困らなければ十分

睡眠時間は季節でも変化する

②刺激物を避け、眠る前には自分なりのリラクゼーション法

就寝4時間前のカフェイン摂取、就寝1時間前の喫煙は控える

③眠たくなってから床に就く、就床時間にごたわりすぎない

眠ろうとする意気込みが頭を冴えさせ寝つきを悪くする

④同じ時刻に毎日起床

平日でも休日でも同じ時刻に起床することが重要

⑤光の利用で良い睡眠

目が覚めたら日光を取り入れ、体内時計をスイッチオン

⑥規則正しい3度の食事、規則的な運動習慣

朝食は心身の目覚めに重要

運動習慣は熟睡を促進

⑦昼寝をするなら15時前の20～30分

長い昼寝はぼんやりのもと

夕方以降の昼寝は夜の睡眠に悪影響

⑧眠りが浅い時は、むしろ積極的に遅寝・早起きに

寝床で長く過ごしすぎると熟睡感が減る

⑨睡眠中の激しいイビキ・呼吸停止や足のびくつき・むずむず感には要注意

⑩十分眠っても日中の眠気が強い時は専門医に

仕事や学業に支障がある場合は専門医へ

⑪睡眠薬代わりの寝酒は不眠のもと

寝酒は深い睡眠を減らし、夜中に目覚める原因となる

⑫睡眠薬は医師の指示で正しく使えば安全

一定時刻に服用し就床する



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

消費税

知っていますか？インボイス制度

適格請求書発行事業者の登録申請を受付中！

＼登録を予定されている方／

もう
始まっています！

多くの事業者の方が登録申請をされて
ます！

早めの登録を受けることで、取引先
へのお知らせがスムーズに！

- 令和5年10月1日から、消費税の仕入税額控除の方式としてインボイス制度が始まります。
- インボイスを発行するためには、登録申請が必要です。
- 登録を受けると、税務署から登録年月日や登録番号などが通知されます。



登録申請手続は、e-Tax をご利用ください！

- e-Taxで登録申請手続を行っていただくと、書面で申請された場合に比べて早期に登録通知を受けることができます！
- e-Taxで申請した場合、電子データで登録通知を受け取れます！電子データで受け取れば紛失のリスクがありません！



個人事業者の方はスマートフォンからでもe-Taxで申請できます。
e-Taxのご利用には事前にマイナンバーカードの取得が必要です。



国税に関する御相談・御質問は、気軽にお電話で！

仙台中税務署 TEL 022-783-7831 (代表)

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。

※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。