



- ・若い社員を育てる ～上司・先輩に期待する3つのこと～
- ・健全な批判ができる職場
- ・脳機能を活性化する食べ物 ブレインフード
- ・花粉症で悩む皆さま！ 早めの治療や予防行動を！
- ・百獣画録・インターネットセミナーのご案内
- ・健康情報 誰もが自分らしく生きられる、幸せな社会を

- P.1 インタビュー 特定非営利活動法人Switch 代表理事 今野純太郎氏 小野彩香氏
- P.2～3 フォトニュース (Photo eye)
- P.4～5 若い社員を育てる ～上司・先輩に期待する3つのこと～
- P.6～7 健全な批判ができる職場
- P.8～9 脳機能を活性化する食べ物 ブレインフード
- P.10～11 花粉症で悩む皆さま！ 早めの治療や予防行動を！
- P.12 百獣画録・インターネットセミナーのご案内
- P.13 【健康情報】誰もが自分らしく生きられる、幸せな社会を

## けやき

- つい先ごろ、国立社会保障・人口問題研究所が2050年までの将来推計人口を公表した。全国的に2050年までに約2割減少する。東北では青森・秋田・山形は約4割ほど減少する。問題は65歳以上の高齢者の割合が増え、生産年齢人口（15～64歳）が2割ほど減っていく。生産年齢人口は社会の支え手である。仙台中法人会の区域内での生産年齢人口は、青葉区・宮城野区・若林区は約42万人から2050年には約35万人と約2割が減少する。一方、65歳以上高齢者は先の3区で、約15万人から約21万人まで約4割が増えていく。
- 生産年齢人口が減ることは社会の支え手が減少していくことである。当然、企業活動にも大きな影を落とし、地方の産業や福祉の担い手である人材の不足、地方交通や物流の担い手が減ることとなる。一方、高齢者が増えることは医療をはじめとする社会保障負担が増すことを意味し、地方財政は枯渇状態に陥る懸念もある。想像力を膨らませれば、水道管工事業者の減少や地方財政の枯渇から水道整備が進まず、水道の蛇口を捻れば赤錆びた水が出てくる将来の日常も想定される。一刻も早い対応政策が待たれる（S）

公益社団法人東北障がい者芸術支援機構主催  
第8回 東北障がい者芸術全国公募展 出展作品  
仙建工業賞

末永 昇 作（福島県）  
作品名 震災で沈んだテトラポット

<創作状況>

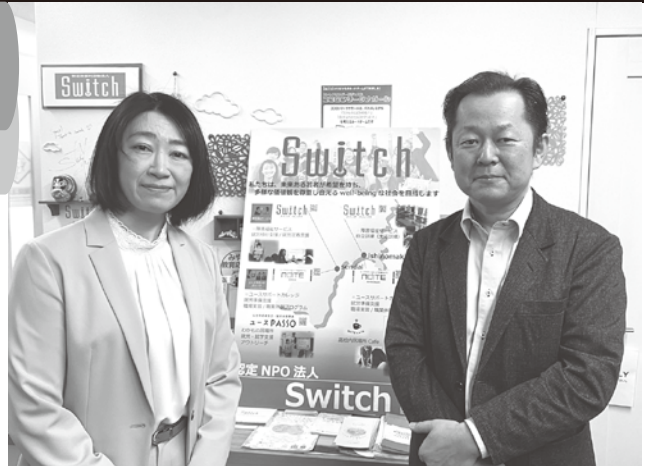
震災の悲惨を忘れない様に・・・  
堤防をしっかり守っていたテトラポットが3.11で悲惨な形になってしまった。



## Message

利益しか生まないビジネスは虚しいビジネスである  
(元クライスラー社長 リー・アイアコッカ)

# だれひとり取り残さない社会



目まぐるしく変化する社会課題にスピード感と熱意をもって対応されている  
今野さんと小野さんにお話をうかがいました



ホームページ

**小野彩香さん**

**今野純太郎さん**

特定非営利活動法人Switch 代表理事

仙台市宮城野区榴岡1-6-3 東口鳳月ビル602

(公社・仙台中法人会 宮城野第一支部)

## 多様性を認め合い、共に生きる

設立から14期目を迎える  
Switch。

障害福祉サービス事業所の運営や、自主事業としてユースサポートカレッジの運営、さらに、仙台市からの委託事業である「仙台市若者自立・就労支援事業ユースPASSO」の運営に至るまで、困難に直面した方たちに向けた様々な事業を展開している。

障がい福祉サービス事業では、こころの病や発達障害、難病を抱える方々が、自分らしく働き、自分らしく生活できるように個別伴走型支援を提供している。

特別な扱いを受けることが本人のためではなく、周りが合理的に配慮することで、自ら行動を変え、自立に繋がるのだと話す。

成育環境などによって経験の格差が生じ、成功体験が乏しく自分に自信が持てない方も多く、そうした方には小さな目標を立てて、達成感を味わってもらえるよう伴走支援をされている。

利用されている方々が変わっていく姿を見られることが何より嬉しく、モチベーションになっていけると語る。

また、ユースサポートカレッジとユースPASSOでは、働くこと、学ぶことに不安や困難を感じている方への個別サポートを行っている。講座やイベントを企画する際は「遊びの要素」を重視し、オリジナルカードゲーム「ココロリリーツナガール」を開発するという見事な成果を上げられた。

対戦相手にストレスをぶつけて、対処法で応戦するバトル形式のカードゲームで、教育現場やメンタルヘルス研修にも使える新感覚のゲームである。ストレスを感じた時、自分で対処できる力を身に付けてほしいという願いと、メンタルヘルスリテラシー教育の啓発の観点から2年を要して開発したと誇った。

## 寄り添う気持ちを社会全体で

現在、宮城県で「ひきこもり状態」にある方は、15

歳から64歳までで約1万7千人弱と報告されている。そこで、宮城県から委託を受け、モデル事業としてスタートしたのが「おらんちラウンジ」。対面でのコミュニケーションや外出が難しい方のためのオンラインの居場所だという。

アバターを使って交流を図り、オンラインでのコミュニケーションに慣れてきたら、次のステップで対面での支援に切り替え、最終的には就学や就労に繋げていきたいという考えである。

また、「社員のメンタルヘルスは企業が守る時代」と言われ、社員のメンタルヘルス対策でお悩みを抱える企業も多いことから、企業向けのメンタルヘルス研修や雇用支援サービスも実施されており、お気軽にご相談くださいとのこと。

最後に、この場を借りて中法人会会員企業さんへのメッセージとして、将来ある若者が1人でも多く就労し、社会で活躍できるように、職場体験や見学の機会をご提供お願いします！と懇望された。

# Photo Eye

## いま、中法人会は

### ■ 経理研究会 新春講演会・賀詞交歓会

2月2日、TKPガーデンシティPREMIUM仙台西口で開催された。

第一部の新春講演会では、昨年引き続きtbcAz㈱代表取締役社長の藤沢智子氏を講師に迎え、「聴いて話して 今日元氣！」と題して行われた。人は誰かに話すことによつて、考えがまとまったり、



頭がすっきりしたりすることが多い。誰かに話しを聴いてもらうことは大事なことであり、声に出して話せば元氣につながると説かれた。

次いで第二部の税務セミナーでは、仙台中税務署法人課税第一部門の太田康明統括官が講師を務め、「インボイス制度がスタートしました」のテーマのもと、消費税のしくみやインボイス制度の留意点などが解説された。

また、第三部の賀詞交歓会では、会員間の交流も深まり、盛況のうちに終了した。

### ■ 若林第三支部講演会

2月6日、鐘崎笹かま館にて㈱仙台経済界会長の伊藤宜之氏を講師に迎え、「仙台東部エリアの今後・地下鉄東西線駅周辺開発について」と題して行われた。

多角的かつ的確に地域の情報発信する情報誌「仙台経済界」の発行に長年携わってこられた伊藤氏の目から見た、東部エリアのまちづくりのポイントや、自治体の施策から読み解く今後の展望などが解説され、参加者は地域に密着した話題とあつて熱心に耳を傾けていた。



### ■ 青年部会研修会

2月6日、enspaceにて㈱エドワードアンドカンパニー代表取締役の佐藤秀明氏を講師に迎え、「コロナ禍を追い風に変えたYouTube事業と倒産危機からV字回復400%成長を実現させた逆転物語」と題して行われた。



佐藤氏は、アルバイトとして現在のグループ会社で勤務し、血縁関係もなくリーダーディングカンパニーの代表取締役就任するという異色の経歴を持ち、社員時代は「社長の期待には100

0%ではなく120%で応える」ことがポリシーだったと述べられた。

1週間でトレンドが変わるといわれる動画配信事業において、常に登録者数と再生数を伸ばし続けなければいけないというプレッシャーに對峙して得たノウハウを、「超非属人化」することで事業転換に成功した秘話が語られ、経営者・経営幹部にとつては非常に興味がかき立てられる内容であった。

### ■ 行動が早い人になるための 段取り術セミナー

2月8日、東京エレクトロンホール宮城（宮城県民会館）にて仙台市内の3法人会共催で開催された。

講師を務めた風土刷新コンサルタントオフィスハセガワ主宰の長谷川孝幸氏は、冒頭、日々の業務に「段取り」という発想をさらに強く盛り込むことにより効率化とストレスフリーが推進されると説かれた。

物事には、それを行うのに最も適切な時間「標準作

業時間」があり、「あるべき姿」を実現するための「あるべき時間」を厳守する意識を持たばムリ・ムダ・ムラの排除に繋がると述べられた。



### エコキャンプ回収会

2月18日、青年部会が主体で取り組んでいるエコキャンプ回収運動の、今年度第4回目となる回収会が卸町公園にて開催された。  
今回も会員企業をはじめとする25団体のご協力により、合計重量約281kg、ポリオワクチンに換算して約70人分の回収量となった。

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ンプですが、リサイクルして売却利益を寄付することに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よろしくお願いいたします。  
次回の回収会は6月頃開催の予定です。



### 宮城野第二支部講演会

2月19日、卸町会館にて東北医科大学薬科大学薬学部病院薬剤学教室准教授で、同薬剤部長の岡田浩司氏を講



師に迎え、「知らないと損をする!?!お薬に関する最近のトピックス」と題して行われた。

近年、コロナワクチン等で身近になった抗体医薬の開発や、期待が高まる新規アルツハイマー病治療薬、若年世代でも問題視されているオーバードーズなど、いずれも関心の高いお薬事情について解説された。  
また、服薬トラブルを未然に防ぐためには、体調に異変を感じたり、服用に対して疑問や不安がある場合は必ず医師や薬剤師に相談して解決することが大切であると述べられた。

### 若林第一支部講演会

2月20日、D U C C A 仙台駅前店にて(株)佐浦代表取締役社長の佐浦弘一氏を講師に迎え、「宮城の酒造りと浦霞」と題して行われた。

290余年を誇る蔵元佐浦家の歴史に始まり、米どころ宮城の地元米を使用する地域性を重視した酒造りや、品質へのこだわりなどが紹介された。

また、解説を聞きながらペアリングし、日本酒と料理の組合せで両者の良さが最大限に引き立てられるような食体験を楽しんだ。



### 令和6年3月改訂 社保プログラムの活用を

令和6年3月の給与支給分(4月納付分)より、健康保険・介護保険の保険料率が改訂されたことに伴い、仙台中法人会ホームページの「社会保険料算出ソフト」のプログラムを更新いたしました。

当プログラムでは、年齢・給与月額・年間賞与を入力するだけで健康保険料、介護保険料、厚生年金保険料が瞬時に算出できますので是非ご活用ください。

### seminar

## やさしくわかる 総務・庶務の実務

日時: 令和6年5月16日(木) 13:30~16:30  
会場: 卸町会館4階大会議室  
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

(文責: 事務局)

上司・先輩に  
期待する

3ポイント

# 若い社員を育てる



㈱フィールドデザイン代表取締役 中山佳子

新入社員が入り、社内の  
雰囲気や緊張感を持ちつつ  
も、爽やかな風が吹くよう  
な雰囲気にも包まれる季節と  
なりました。

各職場においては、新し  
く入る方々と良い関係を築  
くために、どのようなコミ  
ュニケーションを図ってい  
けばよいのか、さらには成  
長を支えるためどのような  
指導していけばよいのか、  
など心弾ませている方々も  
多いのではないだろうか。

一方で、最近の若い人た  
ちの考えていることがわか  
らない、どのように関わっ  
ていけばいいのかわからな  
いという不安があるとの声  
も多く聞かれます。

そこで、今回は若手社員  
の方、特に新入社員は、何  
を求めているのか、どのよ  
うに関わっていけばよいの

か、どのように指導してい  
けばよいかについてお伝え  
します。

まずは、主に最近の若手  
社員が上司や先輩に期待し  
ていることは次の3つです。

## ①自己成長への支援

成長意欲が非常に高い傾向  
にあります。もちろん、数年  
前までの若手社員も成長意欲  
はありましたが、「早く即戦  
力になりたい」、「自分の仕  
事を早く覚えたい」という理  
由が主でした。

一方、最近の若手社員は、  
「どの仕事に就いても通用す  
るビジネススキルを早く習得  
したい」という、広くビジネ  
スという場で通用するスキル  
を磨きたい、そのために多く  
の指導やアドバイスを得たい  
と感じています。

## ②フラットでオープンな関係構築

職場での人間関係が、話  
しやすく、気軽に声をかけ  
やすい雰囲気であることを  
期待しています。

特に、昨年や今年の新人  
社員は、コロナの影響で登  
校ができない期間が長く、  
アルバイトの経験もあまり  
できず、サークルや部活も  
十分に時間が取れなかった  
世代です。

そのため、立場が上の人  
との関係構築に慣れていな  
いので、誰にでも話しかけ  
やすい職場の雰囲気であれ  
ば伸び伸びと仕事が進めら  
れます。

## ③ワークライフバランスへの配慮

仕事とプライベートのバ  
ランスを保つことを非常に  
重視しています。

お互いの持つ背景に配慮  
しながら、協力体制を作っ

て仕事を進められる環境で  
あると、安心して仕事に取  
り組めます。

そこで、若手社員との関  
わり方や指導の仕方につい  
ては、次の内容がポイント  
です。

## 1 細やかな目標設定とフィードバック

自己成長実感が得られる  
よう、目標設定は一緒に考  
えていきましょう。

上司や先輩の目標設定の  
仕方を見ることがコツをつ  
かむこともでき、なにより  
「自分のために一緒に目標  
を考え、成長させてくれる」  
と感じることで安心感や信  
頼感も生まれます。

指導する側にとっても、  
目標達成スケジュールを把  
握しておくことで、フォロ  
ーもしやすくなります。  
目標設定をする際に忘れ  
がちなのは、動機づけとフ  
ィードバックです。

なぜその目標なのかを、  
本人が認識できるように上

手に質問をしながら促し、  
最終的には自分で目標設定  
をしたように話を進め、目  
標達成への意欲を高めます。

また、目標達成後のフィ  
ードバックでは、良い点と  
改善点の両方をバランスよ  
く伝えます。

ほめられたり、今後の期  
待を伝えられることで自己  
効力感が得られ、仕事への  
モチベーションも高まりま  
す。

また、改善点を伝えられ  
ることで、課題が明確にな  
り、成長を支えてもらえて  
いるという実感が得られま  
す。

## 2 双方向のコミュニケーションが図れる環境づくり

積極的に提案したことを  
熱心に聴いてもらえたり、  
報告や相談がタイムリングよ  
くできるようになると、自  
分が職場にとって必要な人  
材である、尊重されている、  
という実感が得られます。

そのため、職場全体で提案や報告・連絡・相談が気軽にできる環境づくりを目指しましょう。

そして、新入社員に対してもどんな意見を求めてください。

若手社員の世代の多くは、自分の意見を聞いてほしいという思いを持っています。入社までの学生生活において、一方的に知識を詰め込まれるというより、自分の考えを持つこと、そしてその考えを伝えていくことを求められてきました。

また、デジタルネイティブの世代なので、SNSなどでの自分の意見や主張を伝えていくことに長けています。

そのため、意見やアイデアを発言できる機会があることで仕事への充実感が得られ、仕事に対する意欲の向上やチームメンバーとしての意識が芽生えます。

逆に、意見やアイデアを求められないと、物足りなさや疎外感を感じてしま

い、仕事へのモチベーションも下がってしまいます。

### 3 個々の特性 やニーズへ の対応

多様性を前提に、一人ひとりの特性や背景、価値観などをしっかり見て、相手に合わせた適切な指導方法を考える必要があると思います。

「自分がしてほしいことは相手にもしてあげましょう」という言葉は、当てはまらないことも多いものです。自分にしてほしいことでも、相手がしてほしいこととは限りません。

例えば、大勢の前で発表できる機会がもらえて嬉しいと思う人もいれば、人前に出るのは苦痛だと感じる人もいます。

率直に叱ってほしい人と、できるだけ柔らかくオブラートに包むように遠回しに指導してほしいという人もいます。

そのため、相手にはどの

ような特性や傾向があり、どのような価値観や考え方を持っているのかを、日々のコミュニケーションの中でキャッチしておく必要があります。

そのためには、雑談も有効です。

興味関心やプライベートの過ごし方などの情報が、ちよつとした雑談から得られることで、ワークライフバランスの配慮や支援ができることもあります。

また、タイプ別アプローチを学ぶことで個々に合わせた指導や支援のためのスキルを高めることもできるようになります。

### 4 話しやすい 雰囲気づくり

新入社員研修で理想の上司や先輩像を聞くと、「笑顔で優しい」、「話を聴いてくれる」、「よく声をかけてくれる」、「業務量や進捗状況を把握してくれている」という言葉がほぼ全員から聞かれます。

「知識が豊富で能力が高い」という意見は、出たとしてもかなり後のほうなのです。

つまり、まず部下や後輩から期待されているのは、笑顔で仕事をし、いつでも声をかけていいよという雰囲気を出すこと、話しかけられたら手を止めて相手の話をよく聴くこと、部下や後輩の仕事ぶりをよく見ながら適度にフォローの声をかけることです。

最後に、若手社員の支援や指導をする上司や先輩として「やるべきこと」と、「やってはいけないこと」についてお伝えします。

まず、「やるべきこと」は、全面的に味方であることを言葉や態度で伝えることです。そのメッセージが伝わっていれば、信頼関係が築けます。

厳しい指摘をしなければいけない場面があったとしても、自分の成長のために教えてくれるという捉

え方ができるでしょう。

「やってはいけないこと」は、会社や職場、上司の愚痴を言うことと、違反行爲です。

部下や後輩が、「うちの会社は最悪だ」、「こんな仕事やってられない」、「頑張っても報われない」、「あの上司は使えない」などの愚痴を聞くことで、マイナスの影響を受けることは想像できるでしょう。

愚痴を言った人への信頼感も薄れてしまいます。

また、ルール違反やマナー違反にも気をつけてください。良い面も悪い面もしっかり見られているという自覚を持ちましょう。

以上、いくつかの指導のヒントをお伝えしてきました。

時代は急速に変化しています。その変化に対応できる人材育成は企業の存続にかかわってきます。

若手の指導も大事な仕事と認識し、良き成長の支援者を目指しましょう。

「協働者」を育てる人材育成で、若手社員の帰属意識を高める

# 健全な批判ができる職場

KeST(ケイエスト)代表 高橋久美子

## 若手社員の頭の中

私は12年間、国内大手航空会社で国際線の客室乗務員(以下CA)をしていました。

保安・緊急を専門とした訓練インストラクターを兼任した経験から、退職後、企業人への異文化研修に加え、学生に対するエアライン受験指導を実施しています。

「御社を見学させて頂いた際、上司とお見受けする方に若手社員が気軽に話しかけている様子に、社内の風通しの良さを感じました」  
これは面接練習の際、学生から多く聞かれる志望動機のひとつです。  
これだけを聞くと、定型文のようで面白味のない一

文ですが、話を深く訊きだすと、企業や社会に向けた彼らの想いが分かります。

それは一般的に今年12歳〜27歳になる、「Z世代」と呼ばれる若者の考えと共通するものでした。

Z世代の仕事への価値観には、3つのキーワードがあります。

### ①個性の尊重

### ②目的志向

### ③ワークライフバランス

彼らの本音も併せて、簡単に内容を説明します。

### ①個性の尊重

幼少期から「SDGs」を学んだ彼らは、特に男女平等や、「違い」を「個性」として受け入れる価値観が根付いています。

### 【本音】

「経験や年齢が若いとい

うだけで、話を聞いてくれない上司は嫌」

「女性というだけで、給与や待遇に差が生じる職場は嫌」

### ②目的志向

自分の仕事企業が社会にどのような影響を与えるかに関心を持ちます。

また、「20代成長環境」に対する意識が高く、成長出来ない環境、通称「ゆるい職場」を嫌がる傾向が強まっています。

### 【本音】

「同じことの繰り返しで、成長できる気がしない」  
「これ、私じゃなくてもいいよね?」

③ワークライフバランス  
働き方改革の定着から、「残業が少ない」「リモートワーク」等の環境を求め



ることが当然になっていきます。

### 【本音】

「勤務時間は決まっているのに、なぜ残業しないとイケないの?」

「家でもできる仕事なのに、なぜ出社しないとイケないの?」

若手社員が「ここで働きたい」と感じる環境には、「平等」「成長と士気の高さ」「働きやすさ」の3つが必要だと分かれます。

## 「協働者」を育てる人材育成 「フォロワーシップ」

前述からも、若手社員が

「この会社で働きたい」と思うのは、「成長の士気の高い職場」であることがわかります。

そんな職場づくりに重要なのは、若手社員が「一緒に会社を築いている」と感じるためのフォロワーシップの浸透です。

「フォロワーシップ」とは、自律的にリーダーや他のメンバーに働きかけ、支援すること。

具体的には、リーダーと異なる意見を持った際、正確に伝えて議論を促し、仕事を積極的に引き受けるなど、自身の立場で出来ることに主体性を持つことです。

### 《5つのフォロワータイプ》

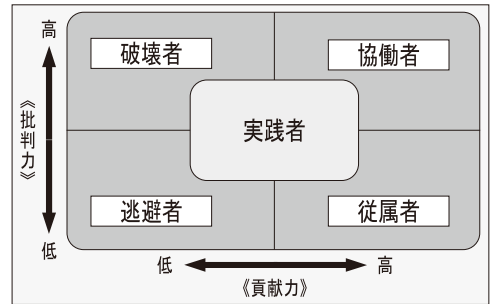
2つの軸(①批判力、②貢献力)をもとに、5つのフォロワータイプに分類することが出来ます。

①批判力…リーダーの決定や指示、役割を自分で考え、建設的な批判や提言ができること。

②貢献力…リーダーの決定や指示、役割を前向きに捉え、実現に向けて積極的に協力できること。



分類	タイプ内容
協働者	全社員が目指すべき役割。批判と貢献を共に発揮し、組織を高みに導く存在。しかし、若手社員にとって「批判力」の発揮は高い壁に感じるため、意見を述べやすい環境整備が必要。
従属者	リーダーの決定や指示に従順に従う存在。指示待ち人間になるデメリットや、時代の変化に乗り遅れるリスクがある。
実践者	自身の業務範囲内の仕事はやる一方、それ以外は積極的に関わることのない存在。
破壊者	貢献はしないが、批判ばかりする存在。
逃避者	上司との関わり自体から目を背け、行動意欲も希薄な、何もしない存在。



私はCA時代、「訓練を受ける立場」と「訓練を実施する立場」の両方を経験しました。

そこで感じた人材育成の大きな違いは、「(結果的に)従属者に育つ教育」から「協働者を育てる教育」への変化です。

私の入社時は、「マニュアル」以外にも「〇〇はするべき」が多く受け継がれ、それを高い品質で行動化できる、「従属者」に育つ教育が目立ちましたが、近年では違います。

必ず守らなければならぬ「マニュアル」と、「それ以外」を区別し、ルーティン化されていないものに関しては、個人の判断が尊重されるようになりました。

訓練中、インストラクターは訓練生に、「このような行動をしていましたが、それはなぜですか？」と出来事を提示し、その行動の意図を尋ねる場面が多くあります。

それは、出来事はひとつですが、意図や解釈は複数存在するからです。

また、全ての行動に対して「考える」習慣を身につけて欲しい意図もあります。

ここで重要なことは、相手の解釈を「きつところだろう」と決めつけないことです。もちろん、自分で考えた行動が上手くいかないこともあります。

しかし、そこから学ぶことに価値を置き、何度でも挑戦する場を提供します。

時には、我々も驚くような発見があり、それまで当たり前に行なっていた業務の効率の悪さに気づくきっかけとなり、生産性向上に繋がりました。

この経験から、フォローアップ教育の重要性が分かります。

**若手社員から「健全な批判」を引き出す方法**

つまり、管理者は「健全な批判」が飛び交うよう、職場環境を整える必要があります。

そこに重要なのは、決めつけを排除したコミュニケーションです。

元来、人は「自分の見たい角度で物事を見る」習性から、「〇〇はだ」「普通はだ」等の決めつけが生じます。

これは誰もが持つ習性ですが、その一方で、若手社員から「批判」をもらう環境の弊害にもなります。

「若者は経験が少ないからわかるはずがない」と色眼鏡をかけた状態は、まさにそれを代表します。

「経験が浅いからこそ新たな視点がある」と解釈を変え、積極的に若手社員から意見をもらう行動は、信頼構築にも良い影響を及ぼすでしょう。

ここでは、「正解を求めない」雰囲気も重要です。

- ・(忙しそうだったから)
- ・電話ではなくメッセージアプリで報告した
- ・(情報共有するだけなら)

朝礼を廃止して、ポータルサイトを活用したら良い

- ・(公私を分けたいから)

プライベートな質問はされたくない

この目的は、「出来事」を知る以上に、( )内に記した「解釈」を数多く聴くことにあります。

ポータルサイト内に「無礼講!〇〇(出来事)」についての本音を教えて!とページを作るのも良いでしょう。

聴く手段を多様化することで、お互いに本音を伝えやすくなります。

否定的な意味で使われることの多い「批判」には、抵抗感がついて回ります。

しかし、その「批判」を上手く引き出し、活用する組織にこそ、若者が求める「風通しの良さ」が生まれ、帰属意識が高まります。

若手社員が「入社してみたら現実とは全然違った」とため息を吐きながら転職サイトを見る未来は、「批判」を「文句」と捉えない組織全体の変化と、その浸透によって阻止できるでしょう。



脳は加齢によって衰える部分もありますが、少しの工夫と前向きな気持ちで、いくつになっても若々しく保つことができます。

**脳が活性化するとき体の中で起るること**

脳は活性化していると、血流量が豊富になります。脳の神経が活発に働くことで酸素が消費されるため、それを補うために脳の血流

量が増えます。そして、脳のネットワークをより使うことでたくさん広がります。

そのネットワークの中から、情報伝達の効率が良いルートを取捨選択し強固にすることで、記憶力や集中力など本来脳が得意とする能力を発揮できることになります。

**脳の活性化に大事なポイント**

●運動をすること

有酸素運動をすることで、神経細胞の栄養源が体内で作られ、それによって記憶をつかさどる海馬も発達します。

さらに、運動することで不安やストレスを取り除く効果もあります。

認知症は海馬が萎縮することから始まりますが、ストレスは海馬を萎縮させる原因となります。そのため、運動することは海馬の健康維持に役立ちます。

●好奇心を持って趣味の活動をすること

「楽しい」と感じることで

はストレスを軽減し、脳の健康状態を保つのに寄与します。

また、感情をつかさどる扁桃体と記憶をつかさどる海馬が密接に関わっているため、楽しい、わくわくするということは結果的に記憶力の向上につながります。

●会話をすること

相手の表情を読みとったり、声の抑揚を感じとったりと言葉以外の情報の伝達をすることで、相手の気持ちや感情を理解しようと脳がフル回転します。

そのため、できるだけ人と「会って」話すことが大事なポイントとなります。

昨今のコロナ禍のように外出の機会が減ると、人とのコミュニケーション不足や運動不足によって認知機能が低下しがちです。

社会的であると認知症リスクが下がるという報告もあります。

●睡眠をとること

睡眠には二つの役割があります。

一つは記憶を固定すること。眠ることで記憶を形成し、保持することができま

す。もう一つは老廃物を洗い流すこと。脳神経細胞の周辺に蓄積し、認知症の原因にもなるたんぱく質のゴミが、眠ることによって洗い流されるといわれています。

●食生活を工夫すること

何を食べるか、どうやって食べるかも、脳の活性化に影響します。

脳の健康維持に役立つ食べ物にはたくさんありますが、

特定の品目だけではなくバランスよく食べることが大事です。また、食べ方次第では脳にダメージを与えてしまう場合もあります。

特に認知症のリスクを見据えた糖尿病予防としての血糖コントロールと、血管を若々しく保つための動脈硬化予防を意識しましょう。

**効果を発揮させるにはしっかりと水分も摂る**

水は体内で重要な役割を果たすため必要不可欠です。水分が不足すると、疲労感やめまいが起きる可能性もあります。こまめな水分補給を心がけましょう。

**糖質・血糖値に注意する**

血糖値の乱高下が続くと、集中力の低下や眠気、イライラなどの原因になります。血糖値の乱高下は、糖質の中でも消化吸収の早い「単糖類」と呼ばれるブドウ糖や果糖を摂取することで起こります。

血糖値を穏やかに上昇させるためには、ゆっくりと、消化吸収されるものから食べるのがポイントです。食物繊維やたんぱく質など、消化に時間のかかるものと組み合わせるとよいので、まず野菜からゆっくり食べるように意識しましょう。

## 脳活に有効な食べ物(ブレインフード)で認知症予防

ブレインフードとは、簡単に言うと「脳に良い食べ物」。

脳に欠かせない栄養成分が豊富に含まれている食べ物を目指します。

子どもの発育はもちろんですが、大人の疾患や加齢から脳を守ることも目的とされており、全ての年齢層に関わっています。

ブレインフードはいろいろとありますが、代表的なのが、魚、卵、大豆、ナッツ類、緑黄色野菜など健康食としても注目されているものばかりです。

その他にも、雑穀、玄米、レバー、乳製品、ブロッコリー、バナナ、ベリー類などたくさんあります。

### ★青魚

サバやサンマ、イワシなどの青魚にはDHA(ドコサヘキサエン酸)やEPA(エイコサペンタエン酸)などの脂肪酸が豊富に含まれています。

DHAやEPAには脳に存在する神経細胞を再生し

たり保護したりする働きがあることが特徴です。また、情報の伝達をスムーズにする働きもあります。

### ★緑黄色野菜

ほうれん草や人参、ブロッコリー、カボチャなどの緑黄色野菜は、ほかの野菜と比べて多くのビタミンやカロテンが含まれています。ほうれん草やブロッコリー、カボチャに多いビタミンKは血液をサラサラにし、さらに記憶力の維持に働くと言われているものです。

人参に多く含まれているカロテンは体内でビタミンAに変換され、動脈硬化の予防、老化のメカニズムに働きかけたりします。

### ★大豆製品

豆腐・納豆・おからなどの大豆製品には、脳機能の向上に効果的なトリプトファン、レシチンが含まれています。

トリプトファンは必須アミノ酸の一種で、脳内物質であるセロトニンのもととなります。

リン脂質の一種であるレシチンは、脳や神経組織に多く存在している成分で、記憶力や学習機能の向上が期待されています。

さらに、記憶に関係する脳の神経伝達物質アセチルコリンの原料となり、若い人から高齢者まで脳機能が改善することが確認されています。

★ぶどうやブルーベリー、ブラックベリー、などのベリー類

ベリー類にはポリフェノールが豊富に含まれています。

ポリフェノールは抗酸化作用があることから美容にも健康にもよい成分として知られているものです。

★チヨコレートの原料となるカカオ

カカオには抗酸化物質のテオブロミンが含まれています。テオブロミンは脳をリラックスさせたり細胞の老化を防いだりすると言われています。

チヨコレートを食べることで脳由来神経栄養因子(BDNF)が増えることも関

係しています。

BDNFは認知能力を促進させる効果があることが期待されているものです。カカオ含有量80%以上の高カカオチヨコレートを選びましょう。

### ★トマト

トマトにはリコピンと呼ばれる抗酸化物質が多く含まれています。

リコピンは脳の老化を防ぐとも言われており、定期的に摂取することで記憶力の低下や認知症を防いだり、老化を抑制したりする働きが期待されている栄養素です。

### ★バナナ

バナナには脳のエネルギー源となるブドウ糖が含まれています。ブドウ糖は特に記憶をつかさどる海馬と密接な関係があるため、摂取すると記憶力がよくなるといわれています。

また、バナナに含まれるトリプトファンが、脳を健康に保つのに大切な睡眠の質を上げるとされています。

### ★くるみ

くるみには、脳の発達や

機能に関わる多価不飽和脂肪酸(オメガ3)が豊富に含まれています。

多価不飽和脂肪酸(オメガ3)を十分に摂ったところ、高齢者の認知機能が改善したという報告もあります。また、不安障害の緩和に効果が期待されています。

ただ、食べ過ぎるとカロリーオーバーになりやすいため、1日7〜8粒ほどを目安に摂り入れましょう。

【認知症のリスクを上げる可能性がある食べ物】

マーガリンやショートニングなどに含まれるトランス脂肪酸や、ラードや背脂などに含まれる飽和脂肪酸は過剰に摂ると動脈硬化を引き起こします。

動脈硬化が進行すると脳梗塞、認知症の発症リスクにつながります。そのため、食べ過ぎにはくれぐれも注意しましょう。

脳の働きを高める食べ物もそれ単体では効果を期待できません。また、「おいしい」「うれしい」「たのしい」といったプラスの感情は脳活に有効です。

花粉症で悩む皆さま！

# 早めの治療や 予防行動を！



## 花粉症の原因は？

春になると多くの人が、  
つらい症状に悩まされる「ス  
ギ・ヒノキ花粉症」。

毎年、花粉症の症状が出  
ている人は、花粉が飛び始  
める前から、早めに医療機  
関に相談することが大事で  
す。

花粉の時期は、天気予報  
でも花粉飛散情報が提供さ  
れますので、そうした情報  
を確認し、万全の花粉症対  
策と早めの予防を心掛けま  
しょう。

を引き起こすと報告されて  
います。

花粉症の諸症状は、原因  
となる花粉が飛散する時期  
に現れます。

スギやヒノキの花粉の飛  
散は春がピークですが、夏  
や秋に花粉が飛散する植物  
もあります。

毎年決まった時期に鼻水  
やくしゃみ、のどの痛みな  
どの症状が出る人は、その  
時期が何か特定の植物の花  
粉飛散時期と重なっていない  
か確認してみてください。

花粉症と考えられる場合、  
一度、医療機関を受診しま  
しょう。

症状を悪化させないため、  
また、花粉症の根治（治癒）  
を図るためには、適切な治  
療と予防行動などの対策が  
重要です。

## 花粉の飛散量は 年によって違うの？

日本で最も多い花粉症は、  
春先に見られるスギ・ヒノ  
キ花粉症です。

花粉の飛散量が多いと症

状も悪化しますから、花粉  
症罹患者にとっては、今シ  
ーズンの花粉の飛散量はど  
のくらいなのか、いつから  
花粉が飛び始めるのか、毎  
年、気になるところでしょ  
う。

花粉を飛ばすのはスギ・  
ヒノキの雄花で、花粉の量  
は、前年の夏の気象に大き  
な影響を受けると言われて  
います。

日照時間が長く、気温が  
高い夏は雄花の量が多くな  
り、花粉の量が増えます。

一方、長雨や冷夏の場合  
は、雄花が少なく、花粉の  
量が少なくなります。

また、花粉が飛散し始め  
る時期は、初冬期（11月～  
12月）の気温と厳冬期（1  
月～2月）の気温の状況に  
よって変化します。

初冬期の気温が高めだと  
開花が遅れ、飛散開始時期  
は遅くなり、厳冬期以降の  
気温が高めだと、早めに開  
花して花粉の飛散開始が早  
まることが分かっています。

花粉の飛散開始時期や花

粉飛散量などの花粉情報は、  
毎年1月下旬ごろから民間  
気象会社のウェブサイトや  
天気予報などで提供されま  
す。

花粉の時期は、そうした  
花粉情報を活用して、花粉  
症対策を行いましょう。

## 花粉症対策の ポイントは？

花粉の飛散シーズンは、  
体に侵入する花粉を、いか  
に少なくするかが、花粉症  
対策の重要なポイントです。

花粉が体内に侵入しない  
ようにすることは、花粉症  
の症状を軽減するだけでな  
く、まだ花粉症でない人に  
とっては、花粉症の発症を  
防ぐ効果が期待できます。

花粉の体内侵入を防ぐた  
めに、花粉の飛散量が多い  
昼前後や夕方方は、外出を避  
けるようにしましょう。  
外出するとき、また、外  
から帰ったとき、家の中に  
いるときは、次のようなこ  
とに気をつけましょう。

- 
-

### 【外出するとき】

#### ●マスクの着用

マスクをつけることによって、通常のマスクでも花粉をおよそ70%減少し、花粉症用のマスクでは、およそ84%の花粉を減少させる効果があるとされています。

顔にフィットし、息がしやすいもの、衛生面からは使い捨てのもの、性能的な面からは不織布のマスクがおすすめです。



#### ●メガネを着用

花粉症用のメガネも販売されていますが、通常のメガネを使用するだけでもメガネをしていないときより、目に入る花粉量は減少します。

コンタクトレンズを使用している人は、コンタクトレンズによる刺激が、花粉によるアレルギー性結膜炎を悪化させてしまうので、メガネに替えたほうがよい

と考えられています。

#### ●花粉が付着しにくい服装

外出時は、ウールなどの花粉が付着しやすい衣類は避け、綿、ポリエステルなど花粉が付着しにくい衣類を選びましょう。

また、頭と顔は花粉が付着しやすい部分ですが、帽子をかぶることで、頭への花粉の付着量を減らすことができます。

#### ●うがいと洗顔

外出先から帰ったら必ずうがいを。のどに付着した花粉を除去する効果があります。

また、顔を洗うことで、顔に付着した花粉を洗い落とします。

しかし、丁寧に洗顔をしなないと目や鼻の周囲に付いた花粉が体内に侵入し、かえって症状が悪化することがあるので、注意が必要です。

また、水道水で洗うと粘膜を痛める可能性があるため、生理食塩水（食塩を0.9%の濃度に溶かした蒸留

水）を用い、鼻うがい（※）

の場合は体温程度に温めて、目は少し冷やして使います。

※鼻うがい…鼻から生理食塩水などを注入して、ほおり、ウイルス、うみなどの汚れを取り除く方法



### 【家に居るとき】

#### ●換気時は窓を小さく開け、時間を短く

花粉が飛んでいるときでも、室内の換気が必要な場合があります。

換気時は窓を全開にせず、10cm程度にし、レースのカーテンをすることで、流入する花粉を減らすことができます。

流入した花粉は床やカー

テンの洗濯をしましょう。

#### ●こまめに掃除する

室内には、衣類や髪の毛などに付着して花粉が持ち込まれたり、換気時に窓から花粉が入ったりして、皆さんの花粉が残っています。

こまめに掃除機をかけ、室内の花粉を減らしましょう。



## 症状を悪化させないためには？

花粉症の発症には免疫機能の異常が関係していると言われて

います。花粉症の発症や症状の悪化を防ぐために、日ごろから、睡眠をよくとる、規則正しい生活習慣を身につける、適度な運動をするなどして、正常な免疫機能を保つようにしましょう。

また、鼻などの粘膜を正常に保つために、風邪をひかない、たばこを吸わない、過度の飲酒をしないといったことも心掛けましょう。





オオアリクイ(有毛目アリクイ科)

『隠し味』

動物園では動物達の健康管理の一環として、野生で彼らが食べているものに近い栄養素を再現した餌の献立が日々試行錯誤されています。中でもそれを再現するのに特に苦労した動物はアリクイだと言われています。

アリクイの野生での主食であるアリやシロアリは栄養価が高く、それを再現するのに動物園ではレバーやササミなど様々な食材をミキサーにかけて、まるでポタージュかスムージーのようにトロトロにした餌を与えています。

このとき大事になるのが栄養だけではなく、アリクイの好みに合った味付けにしないといけないのです。

これを解決した隠し味の素、それはなんとヨーグルトでした。



アリは敵を攻撃するのに「蟻酸(ぎさん)」という酸を分泌するため、食べると酸っぱい味です。そこで柑橘類など酸っぱい味がする食材を色々試した結果、アリクイの食いつきが一番良かったのがヨーグルトだったそうです。

そして当のアリクイはというと、少しでも餌の味が気に入らなければたちまち皿をひっくり返すというすさまじいグルメぶりを発揮しているとのこと。

◆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。

仙台中法人会よりインターネットセミナーのご案内

仙台中法人会のホームページから無料でセミナーがご覧いただけます

<https://www.hojin-kai.jp>



検索で検索いただけます

インターネット・セミナー

いつでも美味しく食べる 歯の健康セミナー

※ 写真はイメージとなります。

1はじめに ログインIDとパスワードを入力してログインしてください

ログインID: [ ] パスワード: [ ] ログイン

会員は専用IDとパスワードを入れてログインする事により多くのコンテンツが視聴可能となります。

ID・パスワードは

会員ID:2263 パスワード:0488

会員の方は700タイトル以上のセミナーが無料で受講できます

# 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

誰もが自分らしく生きられる、幸せな社会を

国際女性デーをご存じでしょうか。1904年、ニューヨークで婦人参政権を求めたデモが起源となり、国連によって3月8日を「国際女性デー」として制定されました。「国際女性デー」は素晴らしい役割を担ってきた女性たちによってもたらされた勇気と決断を称える日です。また、イタリアでは「ミモザの日」が有名で、女性に感謝を込めて幸福の象徴であるミモザが贈られます。今月は、女性の生き方や女性特有の健康課題について紹介します。

3月8日は国際女性デー

## 年代別にみる ライフステージごとのリスク

治療や入院、手術を伴う病気の中には、女性がかかりやすい病気はいくつかあります。女性特有の病気やトラブルのリスクは年代によって異なりますので、今後の疾患リスクをしっかりチェックしておきましょう！

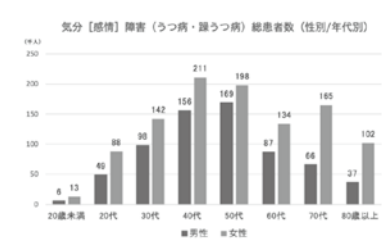
**【20～30代】**  
**①月経関連の病気**  
 女性は慢性的なストレスを抱えていると、ホルモンバランスの乱れから、月経関連の病気にかかりやすくなります。具体的には、月経不順、月経前症候群(PMS)、月経困難症が挙げられます。  
**②甲状腺の病気**  
 代謝をつかさどる「甲状腺ホルモン」が過剰に分泌されると、バセドウ病と呼ばれる甲状腺疾患を発症することがあります。バセドウ病は男性でも罹患する病気ですが、女性の罹患率は男性の約3～5倍とされています。  
**③乳がん・卵巣がん・子宮がん**  
 女性特有の器官にまつがんは比較的若いうちから発症リスクが高くなります。

**【40～50代】**  
**①乳がん・卵巣がん・子宮がん**  
 20～30代でもかかる可能性がありますが、40～50代の罹患率は大きく上昇します。定期的な検査が重要になります。  
**②更年期障害**  
 閉経期前後の10年間で女性ホルモンの「エストロゲン」の分泌が急激に減少します。女性ホルモンの分泌量が低下すると、のぼせやほてり、イライラなど心身にさまざまな不調を来します。

**【60代以降】**  
**①がん**  
 60代以降になると女性特有のがんだけでなく、他の部位の発症リスクも高まります。  
**②更年期関節症**  
 更年期にエストロゲンの分泌量が不安定になると、関節の柔軟性が徐々に失われ、手足にこわばりを感じるようになります。

SDGsの目標5には、「ジェンダー平等を実現しよう」という目標が掲げられており、女性のエンパワメントとジェンダー平等は、持続可能な開発を促進するうえで欠かせないものとなっています。

働く女性、働き続ける女性が増加し、女性の勤続年数が伸びるなか、働く女性が健康課題をどう乗り越えていくのか、ヘルスリテラシーと職場環境づくりの重要性が増してきます。



女性ホルモンの減少による症状が多くなります。働く女性、働き続ける女性が増加し、女性の勤続年数が伸びるなか、働く女性が健康課題をどう乗り越えていくのか、ヘルスリテラシーと職場環境づくりの重要性が増してきます。

「国際女性デーを日本の新たな文化に」という考えのもと、日本でも「女性の生き方を考える日」として『国際女性デー：HAPPY WOMAN FESTIVAL』を全国で展開しています。男女ともにジェンダー平等について考え、アクションする日として、「国際女性デー」を日本でも社会的ムーブメントとすべく、2030年までに47都道府県での開催を目標に全国に拡大しています。

現代女性は妊娠・出産の機会が減っているため、月経回数も昭和初期に比べて9～10倍に増加しています。そのため、月経痛、子宮内膜症、子宮筋腫といった月経や女性ホルモンの分泌が多いことによる病気や症状が増えていると言われています。更年期になると、女性ホルモンの減少による症状が多くなります。

女性ホルモンの急激な変化やライフイベント(結婚、妊娠・出産、育児、介護など)による環境・役割の変化など、女性特有のストレスがあることを知り、メンタルヘルスケアに取り組むことが大切です。女性のうつ病患者数は男性より多く、どの年代でも女性がストレスを上回っています。

働く女性の健康課題


女性特有のうつ

SHINKOKAI 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

3月8日は国際女性デーで日本でも女性活躍社会が叫ばれています。まだまだ女性が働きやすい社会とは言い難いのが現状です。女性のライフステージは初経、妊娠、出産、閉経と女性ホルモンの変化とともにあります。この女性ホルモン(エストロゲン)と上手に付き合っていくことが女性活躍の源となり、また、男性の相互理解も大変重要な役割となっています。

女性特有の病気へのヘルスリテラシーが低いのも問題で、乳がん・子宮頸がん検診の受診率が低く、国が目標とする50%には到底及びません。若年層への普及も含めて一人でも多くの人が乳がん・子宮頸がんで亡くなることのないように受診率向上に努めていかなくてはなりません。

最近ではこのような動きの一つとして「フェムテック」(フェイメールとテクノロジーを合わせた造語)が大きなムーブメントとなつていきます。私たちの施設でもフェムテックイベントを開催していますので、ぜひご参加ください。



せんだい総合健診クリニック  
 院長 石垣洋子

## ～ 源泉徴収義務者の皆さまへ ～

### 「令和6年分所得税の定額減税」特設サイトのご案内

源泉徴収事務につきましては、日頃から格別のご協力をいただき感謝申し上げます。  
令和6年分所得税の定額減税について、「令和6年度税制改正の大綱」(令和5年12月22日閣議決定)において税制改正の内容が決定されました。

国税庁では、国税庁ホームページに「令和6年分所得税の定額減税」に関する特設サイトを開設し、令和6年度税制改正法案が成立・施行された場合の※令和6年分所得税定額減税の実施要領案について、予め周知・広報を実施しております。

特設サイトには定額減税制度の詳しい情報や Q&A などを掲載し、随時最新情報に更新していることから、ぜひご覧いただき、定額減税事務の準備にご活用ください。

※令和6年2月20日現在の情報に基づき作成しています。

特設サイトはこちら ⇒



URL : <https://www.nta.go.jp/users/gensen/teigakugenzei/index.htm>

### 「令和6年分所得税の定額減税」説明会のご案内

仙台中税務署では、次表のとおり「令和6年分所得税の定額減税」に関する説明会を開催します。

日付	午前の部	午後の部 1回目	午後の部 2回目	会場
3月27日(水)	10:00～ 11:00	13:30～ 14:30	15:00～ 16:00	卸町会館 4F 大会議室 仙台市若林区卸町 2-15-2
4月8日(月)				
4月23日(火)				
5月9日(木)				
5月14日(火)				

- ・上記特設サイトに掲載する制度解説動画※をご視聴いただいた後、質疑応答等を行います。(※3月中旬掲載予定)
- ・各回定員140名です。出席を希望される方は、国税庁のLINE公式アカウントから事前にお申し込みください。

国税庁 LINE  
公式アカウント⇒



【定額減税に関するご相談・お問合せ窓口】

給与支払者向け所得税定額減税コールセンター

TEL 0570-02-4562(受付9:00～17:00 土日祝除く)

【説明会に関するお問合せ先】

仙台中税務署 法人課税第2部門

TEL 022-204-6293 (ダイヤルイン)