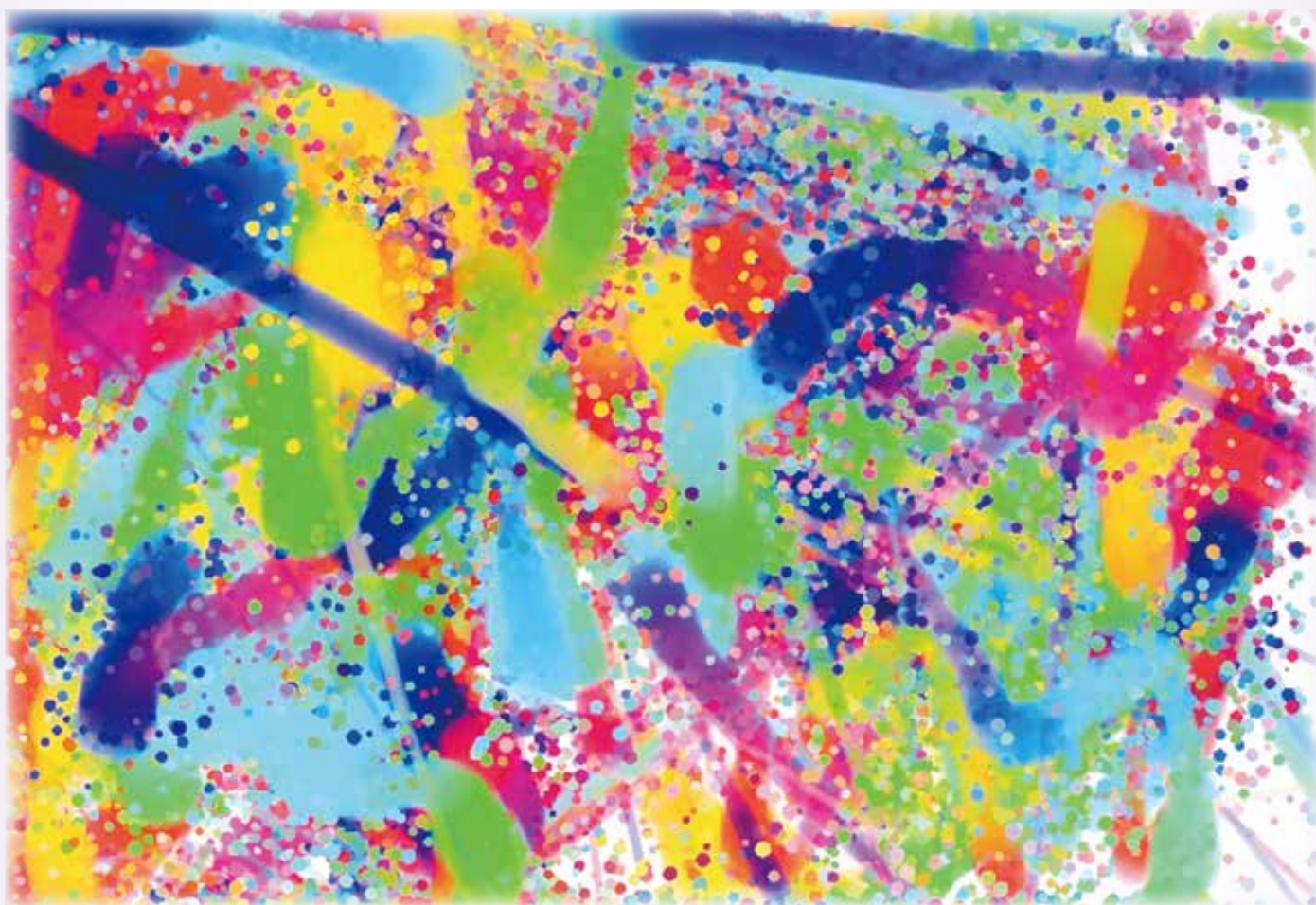




- ・困った部下を持った時に… 上司の育成指導方法
- ・働き甲斐改革 我が社の成長の原動力に！
- ・新入社員が押さえておくべきビジネスの原理原則
- ・もし、あなたが裁判員に選ばれたら？
- ・Z世代の価値観と若手採用で大切なこと
- ・健康情報 花粉飛散量が急増！2024年、早めの対策を！

- P.1 インタビュー クレア・コンサルティング・オフィス(株) 代表取締役 富樫 敦子氏
- P.2～3 フォトニュース (Photo eye)
- P.4～5 困った部下を持った時に… 上司の育成指導方法
- P.6～7 働き甲斐改革 我が社の成長の原動力に！
- P.8～9 新入社員が押さえておくべきビジネスの原理原則
- P.10～11 もし、あなたが裁判員に選ばれたら？
- P.12 Z世代の価値観と若手採用で大切なこと
- P.13 【健康情報】花粉飛散量が急増！2024年、早めの対策を！

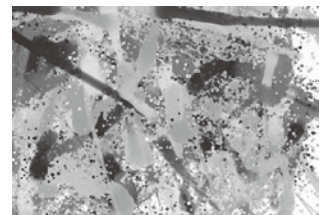
けやき

● 突然ですが、最近、「スクリューフレーション」という言葉を耳にしたことはありませんか。「生活の締め付け」(スクリュウ)と「物価上昇」(インフレーション)の2つの言葉を合わせた言葉。総務省の家計調査で、2023年のエンゲル係数は27.8%に達し、40年ぶりの高水準にあることが分かった。エンゲル係数は家計の消費支出に占める食費の割合を示すもので、食料への支出割合が高くなっており、家計にゆとりがないことを如実に示している。「スクリューフレーション」の言葉に家計をドリルで壊している語彙を感じてならない。

● これらを克服する上で、「大幅な賃上げ」が叫ばれている。人口減少が進む中で人材確保は欠かせない。同時に、人材確保のためには賃上げも欠かせない。大企業と違って、懐が厳しい中小企業にとってコロナを経て、厳しい試練が続く。そのために、価格転嫁を急ぐとともに、付加価値の高いものづくり・サービスを提供していく努力が欠かせない。「スクリューフレーション」に負けず、頑張ろうではないか (S)

公益社団法人東北障がい者芸術支援機構主催
第9回 2023年 東北障がい者芸術全国公募展出展作品
東日本高速道路東北支社賞

松本 理沙 作 (宮城県)
作品名 ドキドキワクワク一年生へ新入学の気持ちへ



<創作状況>

超重度の障害があり、話す事も四肢を動かす事も手で文字や絵を描く事もできません。気持ちを伝える方法がなくストレスを持ち続けてる中、表現できる方法を模索し続けて3年、視線入力に会いました。

今は自らの力でEyeMotを使い視線の動きで絵を描き内面を映し出す事ができるようになりました。春から小学一年生になりました。まわりの話を聴いて新入学に向けて心を動かしていました。入学式前日に描いたこの絵からドキドキワクワクした気持ちの高揚感が伝わってきます。秘めた心の動きを感じていただけたらと思います。

Message

志のあるところに道は拓かれ、求めるところに師は現れる
(アシックス創業者 鬼塚喜八郎)

プラスαの提案で 企業の未来に伴走するプロ集団



富樫 敦子 さん

クレア・コンサルティング・オフィス(株) 代表取締役
仙台市宮城野区五輪1-6-9-202号
(公社・仙台中法人会 宮城野第一支部)

長時間の研修でも声が枯れないようボイストレーニングに通う
プロフェッショナルな富樫さんにお話をうかがいました

「ぶれない」社労士で あり続ける！

クレア・コンサルティング・オフィス(株)と富樫社会保険労務士事務所、両法人の代表を務める富樫さん。社労士の業務といえば、社会保険や労働保険、助成金の手続き代行や書類作成、労務管理に関するアドバイスなどがこれまでは主軸だったが、デジタル化やAIの発展に伴い、申請や書類が簡便化されてきているとのこと。

他方、ハラスメントやメンタルヘルスなど、人事労務に関する相談やアドバイスなどコンサルティング業務の需要が拡大しているそう。今後ますますウェイトが高まることが予想される。100人いれば100のスタイルがある士業。その中で、社労士事務所としての優位性を確立するために、専門性を磨くことの重要性和企業の職場環境をより良くするための取り組みの必要性を感じている。

そのため、顧問先会社の安全衛生委員会への参加は代表自ら参加し、社内での各種研修や安全衛生大会での講話も積極的に行っているとのこと。

また、高い専門性を活かし、一社労士として事務所経営とは別に、過労死防止の会や病院内でがん患者の相談など活動は多方面に及び、これらをテーマとした厚労省のシンポジウムへも多数登壇している。

現在は、3名体制で経営しているが、目下、スタッフ全員が士業の資格取得に挑戦中である。

社員に十分な教育と挑戦の機会を提供することも代表の使命であり、共に成長できる職場環境づくりにも気を配っておられ、そうしたマインドが醸成された背景には、建設業を経営されていた実父の存在が大きいと推察される。

企業も社会も 根幹は「ひと」

パワハラ防止法改正によって設置が義務化された「ハ

ラスメント相談窓口」。社内でも相談体制を構築できなかったり、社内の人間関係によっては相談しづらいケースもあることから、社外相談窓口を受諾されている。

インターネットやSNSの普及によって誰でも情報が得られる時代になり、真偽不明な情報をもとに権利を主張し、ハラスメントトラブルに発展する事案も増えているとのこと。

職場におけるハラスメントを予防するには、一人ひとりが理解し、認識が統一されていることが前提であり、基礎知識が足りないというトラブルに発展するため、富樫さんは、管理職・一般職の両方に研修を受けてもらうことを推奨している。

また、相談を受けた際は、迅速かつ正確に事実確認をするが、中には「良かれ」といった言葉も聞かれ、画一的な対応が難しいだけに、企業は防止措置として研修を実施してほしいと切に求めた。

Photo Eye

いま、中法人会は

青葉第三支部講演会

2月28日、SS30のSORANOWAにて、(株)プレスアートでタウン情報誌「S・Style」の編集長を務める五十嵐花奈氏を講師に迎え、「仙台最新グルメトレンド」と題して行われた。

「S・Style」は1975年に創刊され、地元密着型のタウン情報誌とし



て幅広いコンテンツの最新情報を発信し、多くの購読者を誇る。

トレンドをいち早くキャッチし、新たなムーブメントを作ることがタウン情報誌編集者の使命であるとし、五十嵐氏が注目する仙台の最新トレンドグルメとおすすめのベストスポットが紹介された。

宮城野第一支部講演会

3月5日、仙台サンプラザにて、「古地図と昭和時代の写真で観る、仙台駅東口の過去と現在」と題して開催された。



講師の佐藤正実氏が代表を務める「風の時編集部」は、「仙台の原風景を観る、知る」をテーマにした懐かしい写真集や復刻地図などの発行を通して、仙台の歴史を次代に伝える活動をされている。

今回取り上げられた仙台駅東口エリアは、とりわけ大きく様変わりしたエリアでもあることから、街並みの移り変わりに、当時を知る方には懐かしく、また、まだ生まれていない世代の方には新鮮に映り、地元への関心がより深まる機会となった。

クレーム対応の極意セミナー

3月6日、戦災復興記念館にて仙台北法人会と共催で開催された。



講師の齊藤史緒氏は、劇団四季でミュージカル俳優として活躍され、演劇の世界を退いたのち、コールセンターで新人育成責任者を務め、現在はクレーム対応研修講師として活躍されている。

クレームは顧客からの期待の表れであるという本質を理解し、ファンになってもらえるチャンスと捉えて対応することが重要である

経理研究会 労務セミナー

3月12日、戦災復興記念館にて開催された。

今回は、「確認しよう！時間外労働の上限規制、新36協定」と題し、宮城働き方改革推進支援センター登録専門家と特定社会保険労務士の有澤和修氏を講師に迎え、労働時間の2024年問題への対応方法や労働時間の課題について分かりやすく解説された。



■ 経営者懇話会例会

3月13日、SS30のSORANOWAにて、プロ野球解説者の土谷鉄平氏によるトークショーが開催された。



鉄平氏は、楽天イーグルス第5代選手会長を務め、2015年に現役を引退してからコーチなどを経て、現在は楽天リトルシニア（中学生）の監督を務めながら解説者として活躍の場を広げている。

現役時代、鉄平氏が打席に入った時のお馴染み「てっぺー！」のコールで登場

し、会場は大いに盛り上がった。

トークショーでは、ファシリテーターの小松達之氏（株式会社READ）との掛け合いで、引退後のキャリアや、これから注目されるであろう期待の選手、今期の独自予想など、貴重な本音トークが繰り広げられた。

■ 新設法人説明会

3月21日、卸町会館にて開催された。

当説明会は、仙台中税務署管内に新たに設立された全法人を対象に、年一回、仙台中税務署と共催で行っている。

説明会では、冒頭、法人会が作成した研修用DVD「経営に差がつく！知って得する『税』のお話」を視聴し、決算申告までの基本的な流れを押さえた。

続いて、会社を経営していくうえで重要となる税務手続きや、インボイス制度について仙台中税務署の法人課税担当者より詳しく解説された。



法人会会費納入のお願い

4月1日より令和6年度がスタートしたことに伴い、会員の皆様には「法人会会費納入のお願い」を郵送させていただきます。

法人会の会費は、各種事業運営の財源となりますことをご理解いただき、納入くださいますようお願い申し上げます。

また、同封いたしました無料受講券は、当会主催のセミナーにてご利用いただけますので是非ご活用下さい。

第12回

記念講演会/定時社員総会/会員交流会 開催について

日時：令和6年6月14日（金）15時
会場：ホテルメトロポリタン仙台3階「曙」

第1部：記念講演会…15時～16時20分
「明日から経営に役立つ！
～今の消費者の価値観とココロとは？～」
講師 世代・トレンド評論家 牛窪 恵氏

第2部：定時社員総会…16時30分～
【報告事項】
報告1 令和5年度事業報告
報告2 令和6年度事業計画報告
報告3 令和6年度収支予算報告
【議案】
第1号議案 令和5年度収支決算承認の件

第3部：会員交流会（懇親会/立食）…17時45分～（予定）
参加会費 1名10,000円

seminar

やさしくわかる

総務・庶務の基本・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 経営士 松本 健吾 氏
受講料：会員1名 4,000円／非会員1名 8,000円

seminar

給与計算実務と社会保険手続きの進め方講座

日時：令和6年6月5日（水）13:30～16:30
会場：東京エレクトロンホール宮城601大会議室
講師：社会保険労務士 竹山 文氏
受講料：会員1名 4,000円／非会員1名 8,000円

困った部下を
持った時に...

上司の育成指導方法

フィールド・ドリーム 井内郁子



最近、「職場がゆるくて若手社員が辞めていく」「優秀な社員が早期に離職する」という記事を目にするようになりました。その背景とマネジメントの仕方と部下育成指導の仕方についてみていきたいと思います。

困った部下とは

部下の年齢（上司より年上・年下）、職務経歴、特性、価値観などの相違により、上司として困っていることが異なっていると思います。

誰もが仕事しやすい部下と仕事ができにくい部下がいると感じることがあるとすれば、それは部下の見立てに影響することが上司の特性や価値観を起点として生じていることを理解して

おくことで適切な対処法が見つかると考えられます。

世代の相違をどう捉えればよいのか

若年から中堅層に該当するZ世代とは、1990年代半ばから2010年代序盤生まれの年齢層を指します。

脱ゆとり世代ですが、ゆとり教育時に重視された社会貢献、環境保全、多様性の考慮といった教育を受けていることから、「自分らしさ」を尊重します。

デジタルネイティブ世代とも呼ばれ、スマートフォンが広く普及し、SNSを通じて交流も日常的に行われているようです。

世の中の動きは低成長で

少子高齢化社会に直面し、先を見通せない状況を悲観的に捉えており、失敗を恐れて慎重に行動します。

周囲との和を重んじ波風を立てずに平穩無事を好む新しい安定志向とも言われています。

学生時代には大学のシラバス化により、授業にきちんと出席して単位を取得するのが当然という考えも定着しています。

表立ってやる気を見せることはなくても、内面性はまじめでコツコツと業務をこなしていると考えられます。

そのため、上の世代から見ると、仕事に取り組む姿勢として意欲が感じられない、理解しているのか理解していないのかもわかりに

くいという声をよく耳にします。

受け止め方や捉え方の相違により、上司部下の関係性においても食い違いが生じることがあるのです。

部下の見立てをする時には、表面的なことだけに目を向けずに、Z世代が受けた教育や環境という背景を理解するだけでも、部下への接し方や指導方法を変えらるヒントが隠されていると考えます。

困った部下の2つの視点とは

困った部下には、大きく2つの視点が考えられます。

1つは、例えば何度注意しても遅刻ばかりする「就業規則違反」によるものと、もう1つは上司が思うように動いてくれない「仕事のしづらさ」の2つを取り上げて考えてみましょう。

まず、就業規則違反については、頭ごなしに叱っても改善しない事例が多く、まずは本人に理由を尋ねま

しょう。

理由は確実に記録し、生活習慣の乱れであればきちんと指導します。

再度遅刻したら、会社としての対応をとることになると伝えて「悪い行いの改善」を促し、事の重要性を理解させるためにしっかりと向き合います。

次に、仕事がしづらいつと感じたときに、困った部下を持ったと認識することがあります。

人は、同質性の高い上司部下では簡単に良好な関係性を構築し、仕事の進め方や価値観も近いために「仕事しやすい」と感じます。

ところが、異質な部下は上司が期待する反応や行動をとらないために仕事ができづらく部下の世話を焼かなくてはなりません。

時間をかけることで部下の特性を把握しようと努力すればよいのですが、そうでない場合には困った部下というレッテルを貼りかねません。

自分と異質な存在は困った部下であると認識しやすいくということを知っておくことで、上司は困った部下と遭遇しても身構えずに接することができるようになります。

困った部下にはあらかじめ上司の考えや仕事の進め方を丁寧の説明し、部下に任せられる業務範囲を定めて上司として管理するべきことが管理できる状況にしておくことを検討することが得策といえます。

従来と変わらずに必要なこと

部下は上司が「いつも見てくれている」「気にかけてくれている」ということが感じ取れることで、職場への帰属意識を持ち仕事への意欲に変えていくものです。

ところが、2018年から始められた働き方改革により、時間当たりの生産性の向上や残業時間の抑制などで職場のメンバー同士の

交流時間が制限されるようになりました。

さらには、ハラスメントの防止のために、発言内容や人との接し方に配慮が必要となりました。

コロナ禍によるリモートワークの浸透により、部下と話す機会を意図的に作るうとする1on1ミーティングを導入する企業が一気に増加しました。

1on1ミーティングは、アメリカのシリコンバレーベンチャーから始まり、優秀な人材の囲い込みが目的だったと言われています。

日本では時間当たりの生産性向上や離職率低減が目的として考えられていたが、最近では評価の納得性の向上、社員の主体性や自主性の形成、キャリア支援が目的となっています。

上司による日々の業務指示や指導だけでなく、部下の考えを尊重し行動を支援してもらうことが部下が期待する上司の役割になっていると考えられます。

新しい安定志向の部下と向き合うには

実際に若手社員が職場をゆるいと感じているのでしょうか。

従業員1000人の以上企業の従業員を対象とした調査によると、「現在の職場を『ゆるい』と感じるか」「あてはまる」「どちらか」といえばあてはまる」と回答し、「現在働いている会社でどのくらい働き続けたいか」と尋ねると「職場がゆるいと感じている」と回答した人が離職する意向が高い結果になったとしています。

従来の安定志向は大企業や有名企業に入ることでしたが、最近の若手社員は「自分が別の会社では通用しなくなるのではないか」という焦りを感じ、学生時代の友人や知人から得た情報により差をつけられることに不安を感じる新しい安定志向の考え方があるようです。

す。

上司は新しい安定志向の存在を知り、部下を育てる時間を割いて育成指導力の向上に努めなくてはなりません。

従来型の育成指導からの脱却



上司自身も諸先輩方からの指導を受けて成長してきました。

ところが、同じやり方が通用しないとわかると、どのように育てたら良いのか分からず悩んだ挙句に、上司のやり方だけで押し通そ

うしてしまいます。

お互いを知ろうとしなければ改善しないという事実を受け止めて、部下の思いや考えに耳を傾けることから始めることが大切です。

はじめから理解しようとか、無理に話をさせようとか、意気込むのではなく、部下との接点を持ち、少しずつ短い時間だけでも接する機会を増やしていくとよいでしょう。

部下が話してくれたことに変化や喜びを感じることができれば、信頼関係構築の兆しが見えたといえると思います。

目の前の部下に寄り添いながら、部下が知りたいことや困っていることに手を差し伸べようとすれば、上司としてとるべき行動が定まり、育成指導力が磨かれます。

これを継続して多様な育成指導方法が見つかれば、上司としての成長実感を感じられるのではないのでしょうか。



我が社の 成長の原動力に！

未来事業株式会社 取締役会長
経営学博士 (Ph.D.) MBA 吉岡 憲章



春の訪れとともに、新たなビジネス戦略を構築する時期がやってきました。

4月は新しい期が始まる会社が多いと思いますので、そのためにも重要なスタートの月にしたいと思います。

人材不足の解消を しなければ……

さて、日本政策金融公庫総合研究所の調査によると、

中小企業の経営者が、自社の経営基盤の強化に向けて2024年に注力する課題として、

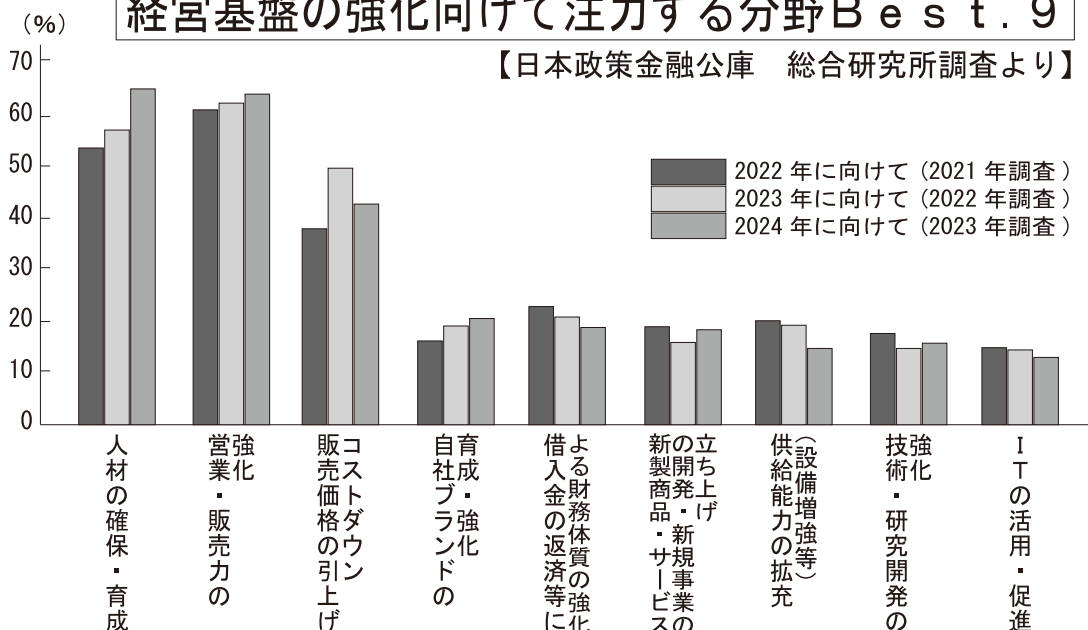
①人材の確保・育成、②営業・販売力の強化、③販売価格の引き上げ・コストダウンの三大分野が圧倒的に多いことを示しています。

(下図)

その中でも、“人材の確保・育成”強化の必要性の

経営基盤の強化に向けて注力する分野Best.9

【日本政策金融公庫 総合研究所調査より】



ニーズが急増していることが分かります。

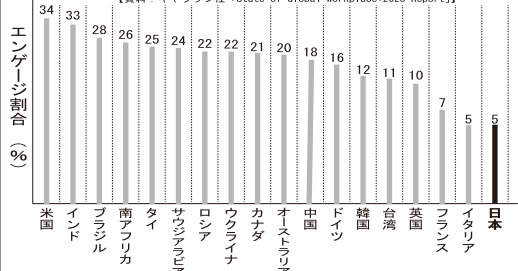
労働人口の減少に加えて

アフターコロナ期に入り、

企業の生産・販売活動が復活していることも人材採用

従業員のエンゲージしている割合

【資料：ギャラップ社「State of Global Workplace 2023 Report」】



をさらに厳しいものにしていくでしょう。
人材不足による倒産も増加しているというニュースを聞くたびに、多くの経営者は何とか優秀な人材を採用できないものか、この思いがつのります。

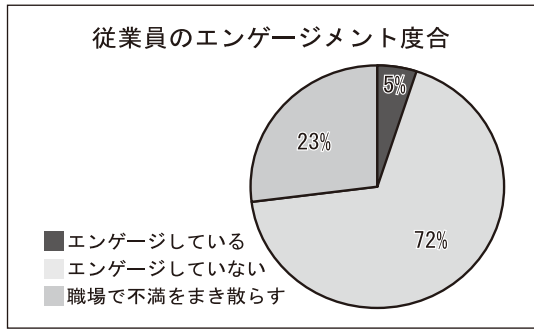
厳しい従業員エンゲージメントの現実

一方で、米国の調査会社であるギャラップ社が「State of Global Workplace 2023 Report」にて、わが国の「従業員エ

ンゲージメント”について、
「日本は世界125カ国中
イタリアと並んで最下位！」
と大変ショッキングな調査
内容を発表しています。

各国の「従業員エンゲ
ジメント」の状態について
グラフにしてみました。
(右下図)

仕事への熱意や職場への
愛着が強い従業員を「エン
ゲージしている」と称しま
す。



割合は上記のように5%、
エンゲージしていない「ぶ
ら下がり」従業員が72%、
そして職場で不満をまき散
らし会社の成長を邪魔する
従業員が23%もいます。

従業員エンゲ ジ メントが低いと…

従業員エンゲージメント
が低いと、既存事業の生産
性が下がる・上がらない、
新規事業の創出などの事業
構造の転換が進まないとい
う状態に追い込まれます。

フレデリック・ハーズバ
ーグ氏（米国の臨床心理学
者・経営学者）は「二要因
理論」として次のように二
つの要因について説明して
います。

- ・動機付け要因…権限移譲、
承認・評価、成長実感など
- ・不満を引き起こす要因…
給与、人間関係、職場環
境など

つまり、エンゲージメン
トを強化する要因は、仕事

を任せ、適時評価し、従業
員が成長していることの実
感を味わえる環境を作るこ
と。

従って、給与を上げたか
らモチベーションが上がる
と思うのは早計で、賃上げ
は退職を減らしたり、募集
しやすくなる方の効果につ
ながり、モチベーションを
上げる効果はあまりありま
せん。

自社の従業員エン ゲ ジ メントのレベル を確認する

前述のように、多くの中
小企業経営者が「人材不足」
で悩んでいる現状がありま
すが、人材募集の前に、社
長がやる必要があります。

それは、まず自社の「従
業員エンゲージメント」に
問題がないのかについて、
改めて確認することです。

参考までに、米ギャラツ
プ社の従業員エンゲージメ
ント調査は、12項目につい
て5点法によって調査を行
っています。

調査項目のいくつかをピ
ックアップします。

・あなたは、仕事で何を期
待されているかを知って
いますか？

・あなたには、仕事で成果
を出すための十分な機会
がありますか？

・過去1週間で、成果に対
する評価や賞賛を得られ
ましたか？

・あなたの意見は尊重され
ていますか？

・あなたの会社の使命や目
的は、仕事に誇りを与え
てくれますか？

もし、自社の従業員エン
ゲージメントに問題がある
としますと、そのような低
いエンゲージメント集団に
外部から人材を補給しても
意味がありません。

まず、早急に改善をする
ことに力を注ぎましょう。

人材の募集よりもまず現従
業員のマインドの強化です。

エンゲージメント 強化のために

経営者の大きな経営課題

は、エンゲージメントの低
い社員たちを、いかにして
マインド強化して自社の成
長の力に結び付けていくか、
ということが肝要です。

そのために、次のような
4点に注力しましょう。

① トップの思考・行動の変
革…まず、経営者自身の
行動が変わり、その姿勢
を見せる

② 経営理念・経営ビジョン
を明確にし、全員で共有
する

③ 対話を中心とした「リア
ル・コミュニケーション」
により「任せる・伝える・
認め合う」ことを徹底する

④ 「チームビルディング」
構築による企業文化の変
革…相互信頼の構築によ
る「本気」のメンバー作
りをする

これまで、社会的に推進
してきた「働き方改革」も
大事ですが、わが社が成長
するためには「働き甲斐改
革」への転換を始める必要
があると思います。

よい会社株式会社 代表取締役 小岩良

新入社員が押さえておくべき

ビジネスの原理原則

そもそもビジネスとは、
どのようなものだろうか。
あなたはどうか考える？



以上に関わるなかで、重要視する本質です。

これらを理解することで、営業成績が急上昇する・本質的な業務改善がはかどる・新たな市場が生み出されるなど、受講者成果・組織成果に直結している本質です。

経営者の立場で、目的や本質を見失わず舵取りできているか、経営者であるあなたがどう捉えるのかなど、自社を再点検する観点で読みただけだと幸いです。

ビジネスとは

そもそも「ビジネスとは何か？」という大切な内容を、教わる社員はごく僅かです。ここを知らずに、ビジネスに取り組むことはできないはず。

あなたがビジネスを、ど

のように定義していますか？また、社員はビジネスを理解していますか？私はビジネスをこのように定義しています。

●世の中やお客様の困りごとを解決すること・理想像や喜びを実現することを通じて、収益を継続的に得る活動がビジネスである

困りごとの解決・喜びの追求により、お客様より対価をいただく。言い換えると、困りごとの解決・喜びの追求がなければ、お客様から対価を得ることはできないという原理原則です。

商品説明に終始する営業担当者、お客様の困りごとを耳を傾ける営業担当者では、成果が異なるのは当然でしょう。

また、お客様の困りごとの解決・喜びの最大化に試行錯誤すれば、自社の枠を超えた商品サービスが生まれることも当然でしょう。「ビジネスは困りごとの解決・喜びの追求である」という原理原則を明らかにすることが、社員の行動・

成果に大きな影響を与えます。

また、困りごとの解決・喜びの追求は、言い換えるならば「問題解決・課題解決」です。

大手企業の新入社員研修で習得する技術ですが、一般企業では教わるのが少ない技術です。

社会や顧客の問題解決・課題解決がビジネスであることを踏まえると、第一線で問題解決・課題解決を担う立場である営業職社員・技術職社員こそ、問題解決・課題解決技術の習得が必須と言えます。

企業とは

ビジネス同様に、そもそも「企業とは何か？」を、教わる社員もごく僅かです。

ここを知らずに、企業で仕事に取り組むことはできないはず。

あなたは企業・自社を、どのように定義していますか？私は企業をこのように定義しています。

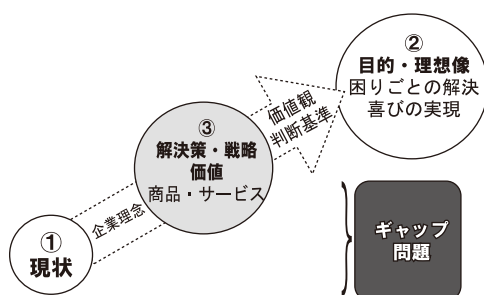
●企業とは、特定の目的・理想像を実現するための、

社会にお役立ちする体制・組織・チームである

●企業とは、世の中やお客様の困りごとや問題を解決すること・理想像や喜びを実現することを通じて、収益を継続的に得る活動を行う組織・チームである

自社が、どのような目的を達成する組織かという原理原則です。

言い換えるならば、どのような未来を実現するのかという「事業目的」「企業ビジョン」や、どのようなことを大切にしているのかという「企業理念」や「判断基準」「価値観」に近い内容です。



い。
●指示されたから、患者を治療する担当医
●指示されたから、地域を巡回警らする警察官
●指示されたから、生徒と面談をする息子の担任
●患者の命を救う・地域住民を守る・生徒の成長に寄り添うといった、目的や本質を見失ってしまうことは恐ろしいものです。
ここで紹介する内容は、私が研修講師として4万人

JR東日本グループでは「技術と情報を中心にネットワークの力を高め、すべての人の心豊かな生活を実現する」事業目的を達成するために、物流・都市開発・移動データ事業を展開しています。

また、NTT東日本グループでは「現場力とテクノロジーで持続可能な循環型地域社会を共創するために、地域の課題解決と価値創造に貢献する」事業目的を達成するために、地域通信・ICT・ビジネスソリューション・不動産エネルギー事業を展開しています。

「何を実現し・どのようにお役立ちする企業なのか」という原理原則を明らかにすることが、社員の行動・成果に大きな影響を与えます。

管理職・現場社員が目的や本質を見失うことなく業務に取り組むことができて

いるか。現場で成果を発揮する社員がどう考えているのかという観点で、現状の再点検をお勧めします。

価値とは

ビジネスや企業 の定義同様に、「価値とは何か？」を教わる社員もごく僅かです。ここを知らずに、社会や顧客に価値を届けることはできないはずです。

あなたは価値を、どのようにに定義していますか？私は価値をこのように定義しています。

●価値とは、相手にとって役に立つ度合いが高いものである

●価値とは、相手が求めるもの・期待するものであり、手間と費用を惜しまず手に入れたい欲求があるものである

喫茶店・カフェに例えると、コーヒーの味・ゆつたりした時間・コンセントやWiFiなど、人それぞれ、価値に感じる・役に立つポイントが異なるということ。これを知らずに、相手に価値を届けることはできないはずだ。

自社の取り組みが、駅で配られているティッシュのような「お得だけど価値に

及ばない」価値提供なのか、「相手が心から価値に感じる」価値提供なのか、こちらを再点検をお勧めします。

なお、ビジネスは等価交換・等しい価値の交換が原理原則ですが、「自分の5千円と相手の5千円の交換」だけでは、価値を感じることはほぼありません。

「自分の5千円と相手の1万円の交換」のように、「期待を超える」「手に入れたい欲求がある」ものでなければ、相手は価値と感

じないものです。さらには、環境・手法・タイミングにより価値は変動します。コロナ禍の外食旅行産業は価格を抑えなければ価値を感じにくい環境でしたし、立ち飲み・居酒屋・銀座のクラブでは、提供するお酒の価値が大きく変わります。

また、誕生日を過ぎたパースデーケーキは価値がゼロで、二度と指名されない致命的な失敗です。

外部環境にあわせて、相手にあわせた手法で、最適な機会に価値提供すること。

これらの、ビジネスで欠かせないポイントとも言えます。「お客様は自社に何を期待しているのか・自社が提供する価値は何か」という原理原則を、再整理する・再定義することが、場合によっては必要かもしれません。

なぜ新入社員に原理原則が必要か

1965年〜1981年生まれ「X世代」物質的豊かさ、1980年〜1995年生まれ「Y世代」体験重視、1995年〜2012年生まれ「Z世代」自分の価値観・時間効率重視」など、社会環境や社会背景を基に価値観が移り変わっています。

特に昨今の若手社員においては、多様性やダイバーシティに対する意識が高く、自分が社会に役立つことを重要視しています。

その反面、自信がなく失敗を極端に恐れる傾向があります。目的や根拠なしに行動できない・具体的指示がなければ行動イメージが

つかめない。

また、役立っていると思えない・失敗するくらいなら退職を選択します。

そもその目的や根拠、自身がどのように役に立つのかなどの「ビジネスとは」「会社とは」「価値とは」がとても重要なのです。

経営者・管理職・上司においては、新入社員に仕事の目的・仕事の背景・社員に対する期待を踏まえた「ビジネスの原理原則」を伝える続けることに加え、自社の事業目的・自社の価値を明確化しておくこと。

また、これらを理解している管理職や中堅社員による、行動・指導・育成が必要なのです。

経営者としてごく当たり前に感じるこれらの内容が、現場社員に届いているのか、現場社員の成果につながっているのかを再点検したうえで、これら原理原則を基に「より良い成果を実現するため、どのような取り組みができるのか」を試行錯誤いだければ、幸いです。

裁判ではどんなことをするか知っていますか？

もし、あなたが 裁判員 に選ばれたら？



国民の中から選ばれた裁判員が刑事裁判に参加する「裁判員制度」。

裁判員になる人はどのように選ばれるのか、裁判ではどのようなことをするかなど、裁判員制度について紹介します。

裁判員制度は、国民の中から選ばれた裁判員が、地方裁判所で行われる刑事裁判に参加する制度です。

裁判員は、法廷で証人の証言や証拠を見聞きし、裁判官と同じ権限のもと、被告人が有罪か無罪かを判断

し、有罪の場合、刑の内容を決めます。

この裁判員制度は、2009年にスタートし、12万人を超える様々な年代や職業の方々が裁判員として裁判に参加しています。

実際に裁判員を経験され

た方々は、「イメージとは異なり参加しやすい雰囲気だった」「意識していなかった自分の考え方や価値観に気がついた」「裁判とは縁のないものと考えていたが、経験後は（裁判が）身近になった」などと感じておられます。

また、裁判に参加された裁判員へのアンケート結果によれば、参加する前は、「（積極的に）やってみたい」と思っていた人は4割程度でしたが、裁判への参加後には、9割以上の人が「（非常に）よい経験と感じた」と回答しています。

裁判員に選ばれると最初は不安を感じるかもしれませんが、日常生活や仕事で培われた経験や感覚、視点が求められている制度です。

裁判員は裁判でどんなことをするの？

裁判員制度の対象は、殺人事件や強盗をして人けがをさせた事件、人が住ん

でいる家に放火した事件、危険な運転をして人を死亡させた事件などの重大な犯罪の疑いで起訴された刑事事件です。

裁判員6人と裁判官3人で、一つの事件を担当します。裁判員が行う職務の内容は、次の三つです。

（1）公判に立ち会う

裁判員に選ばれたら、裁判官と一緒に、刑事裁判の法廷（公判）に出席します。

公判では、検察官や弁護人の話を聞いたり、証拠として提出された物や書類の内容を見聞きしたり、証人や被告人の話を聞いたりします。

証拠には、書類の他に凶器、証人や被告人の話など色々な種類があります。

それぞれの証拠がどのような事実や争点に関わるのかは、検察官や弁護士が明らかにしますので、証拠を見聞きする際のポイントが分かります。

（2）評議・評決を行う

公判で取り調べた証拠を

もとに、被告人が起訴状に書かれた犯罪を行ったか、被告人が有罪か無罪か、有罪だとしたらどんな刑にするべきかを、裁判官と一緒に議論し（評議）、決定します（評決）。

議論を尽くしても、全員の意見が一致しない場合、評決は多数決により行われます。なお、裁判員の意見は、裁判官と同じ重みを持ちます。

（3）判決の宣告に立ち会う

評決の内容が決まると、法廷で裁判長が判決を宣告します。

宣告が行われると、裁判員としての役割は終了します。多くの裁判が6日前後で終わっています。

裁判員の役割を果たすために、法律の知識は必要ありません。

必要な場合には、裁判官が分かりやすく説明します。また、交通費や日当も支払われるなど、裁判員が参加しやすい環境づくりが進められています。

刑事事件・裁判に 登場する人たち

●裁判官

検察官や弁護人の主張を聞いたり、証拠を調べたりして、被告人が罪を犯したかどうか、どのような刑にするかを決めます。

●裁判員

裁判官と一緒に裁判に参加します。

●裁判所書記官

裁判のやりとりを記録したり、裁判がスムーズに行われるよう、その準備をしたりします。

●被告人

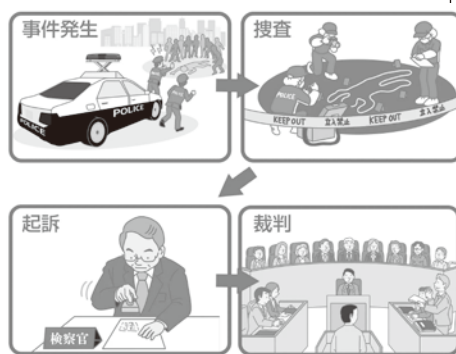
罪を犯したとして刑事裁判にかけられた人。

●検察官

犯罪の捜査を行い、犯人と思う人を起訴します。法廷では、色々な証拠を示して被告人が犯人であることを証明しようとします。

●弁護人（弁護士）

被告人の話を聞いて、被告人のために意見を述べたり、被告人のための立証活動をしたりして、被告人の正当な立場を守ります。



裁判員はどうやって選ばれるの？

一つの事件に6名の裁判員が選ばれる流れは、次のようになっています。

衆議院議員の選挙権を持つ日本国民（18歳以上）で

あれば、原則、誰でも裁判員に選ばれる可能性があります。

また、70歳以上の人、学生、重い病気の人、子育て

や介護でお忙しい人などは辞退することができます。
(1) 裁判員候補者名簿を作ります
前年の秋ごろ、地方裁判所ごとに、翌年の裁判員候補者名簿を作成します。

この名簿には、くじで無作為に選ばれた人の名前が記載されます。

(2) 候補者へ名簿に記載されたことを通知します
前年の11月中旬ころ、名簿に記載された人に、その旨の通知（「名簿記載通知」ともいいます。）と調査票の送付が行われます。

この通知は、翌年、裁判員に選ばれる可能性があることを事前に伝え、あらかじめ心づもりをしていただくためのもので、通知が届いた段階では、まだ具体的な事件の裁判員候補者に選ばれたわけではありません。

調査票は、自衛官や警察官など裁判員の職務に就くことができない職業かどうか、1年を通じて辞退を希望するかどうかなどをお尋ねするものであり、当てはまるかた以外は返送不要です。

(3) 事件ごとにくじ引きで候補者が選ばれます
事件ごとに、名簿の中からくじで裁判員候補者が選

ばれます。

(4) 候補者に質問票と裁判員を選ぶ手続きの期日のお知らせが送られます
裁判員を選ぶ手続きが行われる日の6週間から8週間ほど前に、候補者宛てに、質問票と裁判員を選ぶ手続きの期日のお知らせ（法律上は呼出状）が郵送で送られます。

このお知らせには、裁判員として参加する裁判の日程が具体的に記載されています。また、質問票で辞退を希望することができます。

(5) 裁判員を選ぶ手続きの期日
裁判員を選ぶ手続きの期日の当日に、候補者は裁判所へ行き、裁判長から、辞退の希望がないかなどについて質問を受けます。

(6) 裁判員6名が選ばれます
最終的に一つの事件につき6名の裁判員が選ばれ、必要に応じ、補充裁判員も選ばれます。

裁判員や補充裁判員に選ばれた人は、裁判に参加します。

Z世代の価値観と若手採用で大切なこと

株式会社ジェイック 取締役 古庄拓



コロナ禍の終わりとともに企業の採用熱は急激に高まり、新卒・中途共に「売り手市場」が加速している。

中小企業が若手採用を成功させるためには、採用対象である「今どきの若者」の価値観を知る必要がある。Z世代」と呼ばれる新卒および若手の仕事に対する価値観を紹介する。価値観の傾向を知った上でコミュニケーションを取ることが大切だ。

キャリア安全性の重視と早期のキャリア形成志向

終身雇用の崩壊後に育ったZ世代は、会社に依存する働き方はリスクがあると考えている。

労働環境はホワイトだが成長できない企業を示す「ゆるブラック」という言葉が定着した通り、自己成長や市場価値の向上を強く意識している。

早期にキャリア形成したいという思いが強く、同時に成長できない会社は早く見切って転職した方

がよいと考える傾向にある。

若手・第二新卒の採用に取り組むうえではキャリアの安全性、つまり「この会社で働くことで成長できる」「スキルや市場価値が身に付く」などの成長可能性を明確に伝えることが大切だ。

優秀層ほどキャリア形成に強い意欲を持つており、どのような成長が実現するか、どのようなキャリアを築けるのかを具体的に示すことが重要だ。

タイムパフォーマンスとワークライフバランス

Z世代の若者は早期にキャリア形成したいと考える一方で、仕事中心の人生は過ごしたくないと考えている。

物質的に充足した環境で育ったZ世代は、働き方改革の影響もあり、ワークライフバランスを大切にしたいと思っており、残業が多かったり、休日出勤を強いられたいする職場には強い抵抗感を示す。

Z世代の若者が好きな言葉に「タ

イパ（タイムパフォーマンス）」がある。

投下する時間や労力に対して効率よく成果を得たいという願望が反映されたもので、仕事に対する価値観に通じるものがある。

Z世代は、無我夢中に泥臭く働いてトップを目指したいのではなく、効率よくスマートに働いてほしいとの結果を得たいと考える傾向がある。

現実を分かっているかと思うかもしれないが、若手・第二新卒の採用を成功させ、定着・活躍させる上では、こうした価値観を踏まえて「ワークライフバランスを実現できる」「市場で評価されるキャリア、または職に困らない能力が身に付く」と示すことが必要だ。

ブラック企業への警戒心

最近「ブラック企業」という言葉を耳にすることは減ったが、Z世代にはブラック企業を選んでしまうことへの恐怖心が根強くある。

最近、求人における「未経験者歓迎」「アットホームな職場」「頑張った分だけ成長できる」といった抽象的で聞こえの良い言葉は、ブラック企業を使う言葉として非常に警戒される。

求人や会社説明会、面接では抽象的な言葉を安易に使うのではなく、実際の働き方や制度、事例をしっかりと伝えることがポイントになる。

見栄えが良い表面的な情報だけが発信されていることへの警戒心も強いので、X（旧ツイッター）などの無料かつ手軽に使えるSNSを活用して、社長や働く社員の顔が見える、手触り感のある情報発信をしていくことも、若手採用を成功させる上で効果的だ。

【筆者紹介】

古庄拓（ふるしょう・たく）
1983年生まれ。

慶應義塾大学卒業後、株式会社ジェイックに入社。中小企業・ベンチャー企業を対象とした社員研修や採用支援の提案・企画、管理職養成プログラムの事業化、新卒メダイアの立ち上げ等を経て、同社取締役。人材育成や採用支援の知識・ノウハウを発信している。

今月の
テーマ花粉飛散量が急増！
2024年、早めの対策を！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。

全国的に季節外れの暖かさが続いています。2月15日以降、地域によってはスギ花粉の飛散量が急に増える日がある見込みです。花粉の飛散量を研究している森林研究・整備機構森林総合研究所管理研究室の倉本室長は「今年は、寒い日が続いた後に急に気温が上がったので、花粉の飛散が本格化するまでの期間が短くなるかもしれません。早めの準備が大切です。」と話しています。

今月は、花粉対策やアレルギー性鼻炎について紹介します。

花粉症対策のポイント

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、まだ発症していない人にとっては、発症を防ぐ効果が期待できます。

★外出時★

①マスクの着用

マスクをつけることで、通常のマスクでも花粉を約70%減少し、花粉症用のマスクでは、約84%の花粉を減少させる効果が期待できます。顔にフィットし、息がしやすいもの、衛生面では使い捨ての不織布マスクがお勧めです。

②眼鏡を着用

花粉症用の眼鏡も販売されていますが、通常の眼鏡でも目に入る花粉の量は減少します。コンタクトレンズによる刺激が、花粉によるアレルギー反応を悪化させてしまうので、花粉飛散シーズンは眼鏡にかえることをお勧めします。

★帰宅時★

①家の中に花粉を持ち込まない

建物に入る前に、衣類についた花粉を払い落としましょう。

②うがいと洗顔

喉に付着した花粉を洗い流すためにうがいをしましょう。また、顔にも花粉が付着しているので、丁寧に洗顔することをお勧めです。

★在宅時★

①換気するときは小さめに開け、時間を短く
花粉が飛散しているときでも換気が必要な時があります。その時は窓を全開にせず10cm程度にしましょう。

②こまめに掃除する

室内には、衣類や髪の毛などに付着した花粉が持ち込まれたり、窓から花粉が入ってきてたくさん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。

人間には、体の外部から侵入してきたもの（異物）を排除しようとする働きがあります。ほこりやスギ花粉などの抗原が鼻の粘膜に付着すると、それを異物として認識し、その抗原にだけ反応する抗体が作られます。この状態がアレルギーが起る準備が整った状態です。

アレルギー反応が起こると血管の拡張をもたらし、血管から水分が粘膜下に漏れることによって鼻づまりを起こします。また、アレルギー反応の刺激は知覚神経へと伝わり脳を介して横隔神経、迷走神経を興奮させることによってくしゃみや引き起こします。

この一連の反応がアレルギー性鼻炎となります。



風邪では発熱や筋肉痛、関節痛などの症状を伴うことがよくありますが、アレルギー性鼻炎は鼻の症状が主で、他の症状は少ないです。

アレルギー性鼻炎の治療も様々ありますが、最近では「ラジオ波凝固手術」という方法が出てきました。レーザー手術とほぼ同様ですが1回の手術で効果があらわれやすいという大きなメリットがあります。所要時間も10〜15分ほど短く、痛みもほとんどないのが特徴です。

◆RAST-MAST
採血によって血液中の抗原に反応する抗体の種類を調べ、量を調べます。

◆鼻粘膜誘発試験
ハウスダスト等のアレルギーを起こす物質のエキスを鼻の粘膜表面に置いて局所の反応を観察します。くしゃみ・鼻水などの症状が現れるか、その程度を定量的に調べるができます。また、治療前後での結果判定にも有用です。

アレルギー性鼻炎の診断は特徴的な粘膜所見、症状、採血によって行います。

診断と治療方法



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

花粉症、スギ花粉は1月中旬から始まっています。鼻閉・鼻水・頭痛等々から集中力がなくなったり、ミスを連発したり仕事への支障も少なくありません。今年は特に早めの対策が必須です。つらくなる前に準備していきましょう。

①薬は早めに飲み始める。②鼻に花粉を付着させないためにもマスク対策を万全に。③不規則な生活は花粉症にはきめんに作用します。お菓子ばかりを食べずに栄養バランスのある食事、軽めの運動、アルコールは血管を拡張するのでお酒は飲みすぎない、夜はしっかりと睡眠をとるなど規則正しい生活を心がけていきましょう。

アレルギー検査も進化していますし、レーザーも含めて新しい治療法も出ています。症状が重いときには耳鼻科の受診をお勧めします。

せんだい総合健診クリニック
院長 石垣洋子

今はお酒は飲まない！ 夢のためにも

20 歳未満の飲酒は禁止！ 4月は 20 歳未満飲酒防止強調月間です。

成長過程にある 20 歳未満の者の飲酒は、本人にとって身体的・精神的に大きなリスクがあるだけでなく、社会的にも大きな影響を与えます。これを未然に防止するためには、20 歳未満の者が「なぜ自分たちはお酒を飲んではいけないのか」を理解できるよう、学校での教育のほか、家庭や地域社会においてもしっかりと説明するなど、大人の責務として社会全体で取り組む必要があります。

(注) 2022 年 4 月から民法の成年年齢は 18 歳に引き下げられましたが、お酒に関する年齢制限については、20 歳のまま維持されています。

20 歳未満の者がお酒を飲んではいけない 5 つの理由

- 1 脳の機能を低下させます
- 2 肝臓をはじめとする臓器に障害を起こしやすくなります
- 3 性ホルモンの分泌に異常が起きるおそれがあります
- 4 アルコール依存症になりやすくなります
- 5 20 歳未満の者の飲酒を禁ずる法律があります

20 歳未満の者の飲酒防止に関する法律

20 歳未満の者の飲酒は、法律により禁止されています。

この法律では、①親や親の代理をする者は、監督する未成年者の飲酒を制止しなければならない、②酒類を扱う販売業者や飲食業者は、20 歳未満の者が飲むことを知りながら酒類を販売・提供してはならないこととされており、①に違反した場合は科料、②に違反した場合は 50 万円以下の罰金が課されることとされています。

また、酒類を扱う販売業者や飲食業者は、20 歳未満の者の飲酒防止に資するため、年齢確認等の必要な措置を講ずることとされています。

20 歳未満の者の飲酒防止のための取組

国税庁の取組

- 酒類業者に対して、20 歳未満の者に酒類を販売しないよう指導するとともに、酒類の容器又は包装には「20 歳未満の者の飲酒は法律で禁止されている」旨を、酒類の陳列場所には「酒類の売場である」旨及び「20 歳以上の年齢であることを確認できない場合には酒類を販売しない」旨を表示するよう指導しています。
- 20 歳未満の者の飲酒防止をはじめとする酒類の適正な販売管理の確保を図るため、酒類の販売場ごとに「酒類販売管理者」の設置を義務付けています。また、酒類販売管理者が長時間不在となる場合等には、代わりとなる責任者を指名するよう指導しています。
- 各業界団体に対して、20 歳未満と思われる者に対する年齢確認の徹底など、20 歳未満の者の飲酒防止のための取組を推進するよう要請しています。

酒類業者の取組

- 店頭での年齢確認などにより 20 歳未満の者の飲酒防止に取り組んでいるほか、各地域で「20 歳未満飲酒防止キャンペーン」などの啓発活動を行っています。
- 20 歳未満の者の飲酒につながる広告・宣伝をしないよう、自主基準を定めています。

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。