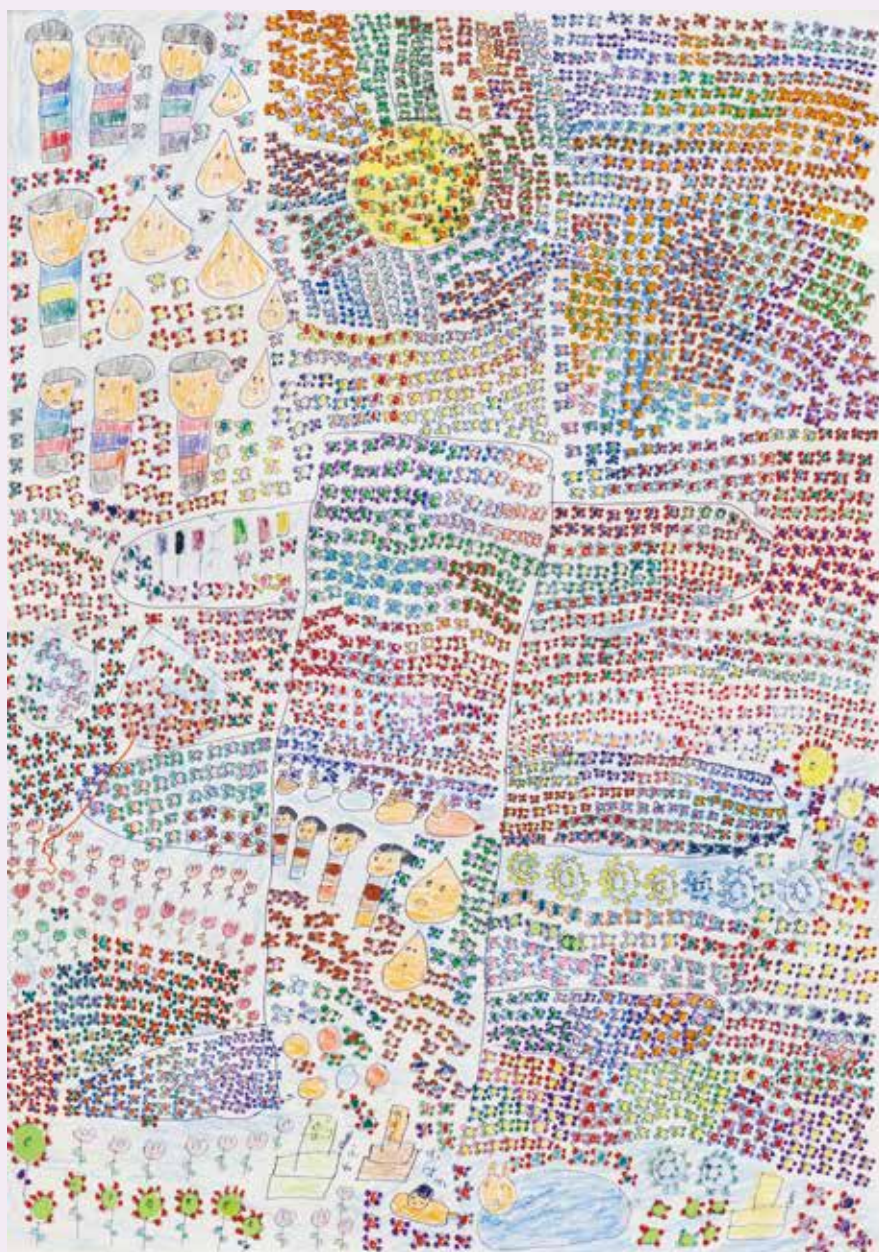




インタビュー

株式会社河北新報社

取締役広告担当 営業局長 永山 ゆみ

お知らせ

Photo Eye いま、中法人会は

インフォメーション

- ・職場におけるパワハラ防止対策
- ・職場におけるセクハラ防止対策

健康コラム

酒粕の魅力再発見

旅行のススメ

リトリート了美七ツ森

美味探訪

ホテルモントレ仙台

コラム

みやぎ時空散歩

04 インタビュー

株式会社河北新報社 取締役広告担当 営業局長 永山ゆみ

06 お知らせ

Photo Eye いま、中法人会は

08 インフォメーション

職場におけるパワハラ防止対策

10 インフォメーション

職場におけるセクハラ防止対策

12 健康コラム

酒粕の魅力再発見

13 旅行のススメ

リトリート了美七ツ森

14 美味探訪

ホテルモントレ仙台

15 コラム

みやぎ時空散歩

P12～15は、仙台発・文化が息づく大人の情報誌「リらく」を基に編集・掲載

COVER COMMENT

公益社団法人東北障がい者芸術支援機構 主催
「Art to You! 障がい者芸術世界展 IN SENDAI 2024」
會津藩校日新館賞

作品タイトル 「おひさま」

長谷川 和子 作 (岩手県)

〈 創作状況 〉
細かい花を描く時の集中力は素晴らしいです。
4か月間、1日2、3時間かけて製作しました。
おひさまの元に和子さんの大切な物たちが集まっています。
(支援員 談)



夕暮れに染まる白鷹の風景

9月 山形県白鷹町 (撮影: 菊地淳智)

男性も女性もなく
いい仕事をしてもらうために環境を整える。
それが役割です

右／営業局を「任せた」と上司から託されたボタンは、いつも机上に
左／営業局内46人を預かる立場になり、勝負の神に願掛けも



もう大変なことばかりで……（笑）。入社する3年ほど前、男女雇用機会均等法（1986年）が施行され、「バリバリやるぞ」と入社したら、女性の役割はお茶出し。「お茶を出すために入ったんじゃない」と意見をすることも。外勤に移ったあとは、すでに活躍している同期の男性社員との差を縮めようと必死でした。「私がこれたら広告営業にもう女性が入って来られ

—女性で初めて、営業局長・役員に就任されました。

さまざまな大型企画にチャレンジさせていただき、いろいろなご縁ができました。なかでも東北大学、東北放送と共催した「元氣！健康！フェア」は、東北医科大学をはじめ県内大学の先生方に最新の治療法などについて講演していただき、内容を紙上でも展開。毎回延べ1万人が来場する大々的なイベントのメイン担当を12年続けました。またお母さんと子どものためのイベント「ママビバ」を企画し、健康フェアと同日に開催。タレント起用やファッシュンショーなど、河北らしくない企画で、こちらも人気イベントとして4年ほど続けました。

—思い出に残っている仕事はありますか？

イベント開催まで含めワンストップでお任せいただけるよう、イベント会社や広告会社との協力体制を築いています。

—産業カウンセラーの資格も持ちです。

振り返れば、営業局長になる前、業務推進部長として社内体制に向き合ったことが自分のなかで貴重な経験になりました。各部署の役割など組織構造や人材の活かし方が見えたことで、改めて会社は社員みんなの力を結集させて業務を行うべきところだと。管理職は、それぞれの力を発揮できる環境を整えるのが役目だと理解できました。

振り返れば、営業局長になる前、業務推進部長として社内体制に向き合ったことが自分のなかで貴重な経験になりました。各部署の役割など組織構造や人材の活かし方が見えたことで、改めて会社は社員みんなの力を結集させて業務を行うべきところだと。管理職は、それぞれの力を発揮できる環境を整えるのが役目だと理解できました。

—新聞広告の魅力をどのようなところに感じ

ないのでは」という、それだけの思いで頑張ってきました。同じ境遇で奮闘する女性の友人や、初めて転勤した大阪支社で出会った地方新聞社の女性たちとの繋がりが気持ちを支えてくれました。

—新聞広告の魅力をどのようなところに感じ

ないのでは」という、それだけの思いで頑張ってきました。同じ境遇で奮闘する女性の友人や、初めて転勤した大阪支社で出会った地方新聞社の女性たちとの繋がりが気持ちを支えてくれました。

—新聞広告の魅力をどのようなところに感じ

ないのでは」という、それだけの思いで頑張ってきました。同じ境遇で奮闘する女性の友人や、初めて転勤した大阪支社で出会った地方新聞社の女性たちとの繋がりが気持ちを支えてくれました。

—新聞広告の魅力をどのようなところに感じ

ないのでは」という、それだけの思いで頑張ってきました。同じ境遇で奮闘する女性の友人や、初めて転勤した大阪支社で出会った地方新聞社の女性たちとの繋がりが気持ちを支えてくれました。

—新聞広告の魅力をどのようなところに感じ

ないのでは」という、それだけの思いで頑張ってきました。同じ境遇で奮闘する女性の友人や、初めて転勤した大阪支社で出会った地方新聞社の女性たちとの繋がりが気持ちを支えてくれました。

—新聞広告の魅力をどのようなところに感じ

ないのでは」という、それだけの思いで頑張ってきました。同じ境遇で奮闘する女性の友人や、初めて転勤した大阪支社で出会った地方新聞社の女性たちとの繋がりが気持ちを支えてくれました。

—新聞広告の魅力をどのようなところに感じ

ないのでは」という、それだけの思いで頑張ってきました。同じ境遇で奮闘する女性の友人や、初めて転勤した大阪支社で出会った地方新聞社の女性たちとの繋がりが気持ちを支えてくれました。

—新聞広告の魅力をどのようなところに感じ

ないのでは」という、それだけの思いで頑張ってきました。同じ境遇で奮闘する女性の友人や、初めて転勤した大阪支社で出会った地方新聞社の女性たちとの繋がりが気持ちを支えてくれました。

—最後に、今後の抱負をお願いします。

まだまだ圧倒的に男性が多い職場ですが、男女関係なく、それぞれが持てる力を発揮するためにも、協調性とコミュニケーションを大事にしていこうと話しています。嬉しい思いも大変な思いもしましたが、人に恵まれ、成長できた。今まで育てていただいた分を今度是我がお返しする番。みんなが「この会社に入ってよかった」と思えるような会社になりたいと思っています。

—最後に、今後の抱負をお願いします。

まだまだ圧倒的に男性が多い職場ですが、男女関係なく、それぞれが持てる力を発揮するためにも、協調性とコミュニケーションを大事にしていこうと話しています。嬉しい思いも大変な思いもしましたが、人に恵まれ、成長できた。今まで育てていただいた分を今度是我がお返しする番。みんなが「この会社に入ってよかった」と思えるような会社になりたいと思っています。

—最後に、今後の抱負をお願いします。

まだまだ圧倒的に男性が多い職場ですが、男女関係なく、それぞれが持てる力を発揮するためにも、協調性とコミュニケーションを大事にしていこうと話しています。嬉しい思いも大変な思いもしましたが、人に恵まれ、成長できた。今まで育てていただいた分を今度是我がお返しする番。みんなが「この会社に入ってよかった」と思えるような会社になりたいと思っています。

—最後に、今後の抱負をお願いします。

まだまだ圧倒的に男性が多い職場ですが、男女関係なく、それぞれが持てる力を発揮するためにも、協調性とコミュニケーションを大事にしていこうと話しています。嬉しい思いも大変な思いもしましたが、人に恵まれ、成長できた。今まで育てていただいた分を今度是我がお返しする番。みんなが「この会社に入ってよかった」と思えるような会社になりたいと思っています。

—最後に、今後の抱負をお願いします。

まだまだ圧倒的に男性が多い職場ですが、男女関係なく、それぞれが持てる力を発揮するためにも、協調性とコミュニケーションを大事にしていこうと話しています。嬉しい思いも大変な思いもしましたが、人に恵まれ、成長できた。今まで育てていただいた分を今度是我がお返しする番。みんなが「この会社に入ってよかった」と思えるような会社になりたいと思っています。

—最後に、今後の抱負をお願いします。

まだまだ圧倒的に男性が多い職場ですが、男女関係なく、それぞれが持てる力を発揮するためにも、協調性とコミュニケーションを大事にしていこうと話しています。嬉しい思いも大変な思いもしましたが、人に恵まれ、成長できた。今まで育てていただいた分を今度是我がお返しする番。みんなが「この会社に入ってよかった」と思えるような会社になりたいと思っています。

—最後に、今後の抱負をお願いします。

まだまだ圧倒的に男性が多い職場ですが、男女関係なく、それぞれが持てる力を発揮するためにも、協調性とコミュニケーションを大事にしていこうと話しています。嬉しい思いも大変な思いもしましたが、人に恵まれ、成長できた。今まで育てていただいた分を今度是我がお返しする番。みんなが「この会社に入ってよかった」と思えるような会社になりたいと思っています。

—最後に、今後の抱負をお願いします。

まだまだ圧倒的に男性が多い職場ですが、男女関係なく、それぞれが持てる力を発揮するためにも、協調性とコミュニケーションを大事にしていこうと話しています。嬉しい思いも大変な思いもしましたが、人に恵まれ、成長できた。今まで育てていただいた分を今度是我がお返しする番。みんなが「この会社に入ってよかった」と思えるような会社になりたいと思っています。

—最後に、今後の抱負をお願いします。

まだまだ圧倒的に男性が多い職場ですが、男女関係なく、それぞれが持てる力を発揮するためにも、協調性とコミュニケーションを大事にしていこうと話しています。嬉しい思いも大変な思いもしましたが、人に恵まれ、成長できた。今まで育てていただいた分を今度是我がお返しする番。みんなが「この会社に入ってよかった」と思えるような会社になりたいと思っています。

—最後に、今後の抱負をお願いします。

まだまだ圧倒的に男性が多い職場ですが、男女関係なく、それぞれが持てる力を発揮するためにも、協調性とコミュニケーションを大事にしていこうと話しています。嬉しい思いも大変な思いもしましたが、人に恵まれ、成長できた。今まで育てていただいた分を今度是我がお返しする番。みんなが「この会社に入ってよかった」と思えるような会社になりたいと思っています。



株式会社河北新報社
仙台市青葉区五橋1-2-28
TEL.022-211-1318 (営業部)



スケジュール管理用と出張用の手帳。まだまだアナログです





Photo Eye

いま、中法人会は

(文責：事務局)

7/4

経理研究会 民事信託セミナー

7月4日、D U C C A仙台駅前店にて経理研究会主催の「民事信託セミナー」が開催された。
講師に㈱クオリティ・トラスト代表取締役の今泉洋一氏を迎え、民事信託の基本的な仕組みや活用方法について分かりやすく解説いただいた。
今泉氏は、民事信託とは「大切な人を守るために、その人の財産を信頼できる人が管理・運用する仕組み」であると説明。特に、家族や経営者が認知症等により判断

能力を失う前に、信頼できる後継者に財産の管理を託すことで、スムーズな財産管理が可能になると強調した。

例えば、不動産が信託財産である場合、所有者が意思表示できなくなっても、受託者が単独で不動産の管理・運用を行えるようになり、資産の有効活用が継続できる。
このほかにも、民事信託は事業承継対策や認知症・相続（争続）対策、さらには空き家問題の解消にも効果が期待できるとし、参加者からは「とても有意義な話だった」「もっと詳しく知りたい」といった声が多く寄せられ、民事信託への関心の高さがうかがえた。



7/11

仙台市内3法人会 合同税務研修会

7月11日、仙台ガーデンパレスにて仙台市内3法人会の役員及び税制委員を対象に合同税務研修会が開催された。

講師に慶應義塾大学経済学部教授の土居丈朗氏を迎え、「2025年の税制改正をめぐる

論点」と題し、特に関心の高い3つのポイント―「消費税減税」「年収の壁」「ガソリン減税」―に焦点を当て、分かりやすく解説いただいた。

土居氏は、臨時の給付措置では持続的な効果は望めず、国民が真に「負担減」を実感するには、社会保険料の負担率をいかに引き下げるかが鍵であるとの見解を示した。また、その実現には恒久的な財源の確保が不可欠であり、今後の財源確保の動向を注視していきたいと述べられた。



7/11

よくわかる経理の実務 手ほどき講座 初級編

7月11日、卸町会館を会場に仙台市内3法人会共催で「経理の実務手ほどき講座・初級編」が開催された。
講師に中小企業診断士で㈱プロモーターズ・カンパニー代表取締役の石井アサ子氏を迎え、お金の流れと企業活動の視点から見た簿記の目的・ルール・手順について解説いただいた。

また、演習では、仕訳や勘定記入、残高試算表作成等に取り組み、企業会計に必要な知識と技能を実践的に学んだ。



7/16

会員親睦 ゴルフ大会

7月16日、仙台カントリー倶楽部を会場に29名の参加を得て「会員親睦ゴルフ大会」を開催した。
当日は、幅広い年齢層の参加者が集合。ゴルフを通じて業界や業種の垣根を越えた交流が図られ、盛会のうちに終了した。

次回は、10月22日（水）に開催を予定。さらなる交流の輪が広がることを期待される。
より多くの会員の皆さまにご参加いただくことを願う。



7/24

パソコンセミナー エクセル応用講座



7月24日、J C I 21教育センターを会場に仙台南法人会と共催で「エクセル応用講座」が開催された。

講師に㈱J C I 21教育センター専任インストラクターの高橋せい子氏を迎え、エクセルの基礎知識から、表の作成活用、関数の概要、グラフィックの活用、データベース機能の活用等に関して詳しく解説いただいた。

演習では、多様なビジネスシーン想定し、実務に直結するスキルの向上に取り組んだ。

セミナーのご案内

PC セミナー

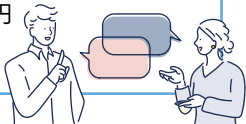
「写真・映像編集とパワーポイントを使った動画作成テクニック」

日 時 10月22日（水）13：30～17：30
会 場 土屋不動産PARM-CITY131 5A会議室
講 師 (有)ネットシナジー 佐々木 久夫氏
受講料 会員 1名 4,000円
非会員 1名 8,000円



フォローアップ コミュニケーション講座

日 時 10月7日（火）10：00～16：00
会 場 東京エレクトロンホール宮城 401会議室
講 師 コーチング研修会社ドリームフィールド 代表 阿部 侑生氏
受講料 会員 1名 5,000円
非会員 1名 10,000円





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)	・殴打、足蹴りを行う ・相手に物を投げつける	・誤ってぶつかる
2. 精神的な攻撃 (脅迫・名誉棄損 ・侮辱・ひどい 暴言)	・人格を否定するような言動を行う ・相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動 ・必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す ・他の労働者の面前での威圧的な叱責 ・相手の能力を否定し罵倒するメールを複数の労働者に送信	・社会的ルールを欠いた言動が改善されない労働者に対して一定程度強く注意する ・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する
3. 人間関係からの切り離し (隔離・仲間外し ・無視)	・自身の意に沿わない労働者に対して仕事を外し、長期間別室に隔離する ・一人の労働者に対して同僚が集団で無視し、職場で孤立させる	・新規採用者の育成のために短期間、集中的に別室で研修を実施する ・懲戒処分を受けた労働者に対し、通常業務に復帰させる前に一時的に別室で研修を受けさせる
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)	・長期間にわたり肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務と関係のない作業を命じる ・新卒者に対し、必要な教育を行わず対応できないレベルの目標を課し、達成できないことを厳しく叱責する ・業務と関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる	・労働者育成のために現状より少し高いレベルの業務を任せる ・業務の繁忙期に、業務上の必要性から、通常時より一定程度多い業務の処理を任せる
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)	・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 ・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	・労働者の能力に応じて、仕事を与えない
6. 個の侵害 (私的なことに 過度に立ち入 ること)	・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 ・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、本人の了解を得ずに他の労働者に暴露する	・労働者への配慮を目的として、家族の状況等についてヒアリングを行う ・労働者の了解を得て、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

● パワーハラスメントの定義と基本知識 ●

職場におけるパワーハラスメント（以下「パワハラ」という）とは、①優越的な関係を背景とした言動であること、②業務上必要かつ

相当な範囲を超えたものであること、③労働者の就業環境が害されるもの、という3つの要素をすべて満たすものをいいます。

もっともこのように定義はあるものの、パワハラが一向に減らないのは、本定義からではパワハラの行為や言動を具体的に理解することが困難なため、と考えられます。とくに、業務上必要かつ相当な範囲を超え

たもの、については、どこまでがパワハラでどこまでが業務上必要なのか（例えば、叱責はどこまで許されるのか）は、専門家でも判断に迷うところです。

厚生労働省からは、もう少し具体的な形で指針が出ており、パワハラの典型例

● パワハラの6類型

として6つのカテゴリーで整理されています。

右表が基準となりますが、現実はまだ少しきわどいものが多いです。

よって、できるだけ具体的なシチュエーションを想定し、研修等で知識をつけていく事が大切なパワハラ防止策となります。

● パワハラかどうかきわどい例

【事例】ミスを繰り返す部下に対して「何回言えばわかるんだ」と叱責した。これはパワハラか？

【判断のポイント】パワハラ定義の1つ「優越的な関係を背景とした言動」は該当しそうです。他の考慮要素として、

● パワハラ防止のための具体的対策 ●

厚生労働省の指針では、パワハラ防止のため、企業に次のような具体策を取ることを要請しています。

● 方針の明確化と周知・啓発

止の方針を明確化し、全従業員に周知しなければなりません。

また、パワハラ行為者に対しては厳正に対処する方針を就業規則等に明記します。

● 相談体制の整備

パワハラ相談窓口を設置し、従業員に周知します。

また、相談窓口担当者が適切に対応できるよう研修を実施します。

なお、パワハラの明確な事実だけでなく、グレーゾ

● パワハラ防止対策のキモ ●

パワハラを防止するうえで要（かなめ）となるのは、組織のトップが「パワハラは許さない」という強い姿勢を示し、全従業員に明確に伝えることです。

トップ自らがパワハラ対策に取り組む姿勢を示すことで、組織全体の意識が変わるからです。

なお、効果的なメッセージとするためには、次の要素を入れることをお勧めし

ものの相談にも幅広く対応できる体制を整えるようにします。

● 事後対応の仕組み構築

パワハラが発生した場合、事実関係を迅速かつ正確に確認する手順を整備し、被害者への配慮措置を講じる体制を整えます。

また、行為者に対しては、事案の軽重に応じた適切な措置（懲戒処分など）をとります。

さらに、再発防止のための仕組みを構築します。

ます。

・パワーハラスメントは重要な問題であることの明示

・パワーハラスメント行為は絶対に許さないという姿勢

・会社として組織的に対策に取り組む決意

・トップ自らが率先して取り組むという宣言

・人権尊重の企業文化構築への決意

また、周知方法は、社内イントラネット、社内報への通知、全社集会や部門会議の場、ポスターの掲示、名刺サイズの携帯カードの配布、定期的なメッセージの発信などがあります。

さらに、メッセージだけでなく、具体的な防止策と一体となった取組を進めま

す。

トップの本気度が伝わることで組織全体の意識改革につながるでしょう。

トップが表明してくれば、後は事務方の出番です。

相談体制を整備します。

具体的には、パワハラ

の知識を従業員に示し、

規律にパワハラ禁止を盛り込み、違反した場合は懲戒する、とルールを決めておきます。

また、実際に起きた場合には相談窓口を整備し、二重被害にならぬよう相談員のスキルを高めるような研修も実施していきます。

職場に おける セクハラ 防止対策

各種ハラスメントを許容しない風潮は年々強くなっています。

もともと許されるものではないのですが、社会全体として認識が浸透してきているように思います。

その中でも今回は会社におけるセクシャルハラスメントの防止対策について述べていきたいと思います。

職場における セクシャルハラ メントとは？

おさらいですが、まずセクシャルハラスメントの定義の確認をします。

①対価型セクシャルハラスメント

職場において、労働者の意に反する性的な言動が行

われ、それに対して拒否・抵抗などをしたことで、労働者が解雇、降格、減給など不利益をうけること。

②環境型セクシャルハラスメント

職場において行われる労働者の意に反する性的な言動により労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じるなど労働者が就業する上で見過ごすことができない程度の支障が生じること。

ここでの「職場」とは、事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、当該労働者が通常就業している場所以外であっても、当該労働者が業務を遂行する場所については「職場」

に含まれます。

（取引先の事業所、取引先と打ちあわせを行う飲食店、顧客の自宅等）。

また「性的な言動」とは性的な内容の発言及び性的な行動を指します。

この「性的な内容の発言」には、性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報を用意的に流布すること等が含まれます。

また、「性的な行動」には、性的な関係を強要すること、必要なく身体に触れること、わいせつな図画を配布すること等が、それぞれ含まれます。

また、男女とも行為者にも被害者にもなり得ますし、異性に対するものだけでなく、同性に対するものも該

当します。

事業主、上司、同僚に限らず、取引先、顧客、患者及び学校における生徒等も当事者となります。

そして被害を受ける者の性的指向や性自認にかかわらず、「性的な言動」であれば、セクシャルハラスメントに該当します。

セクシャルハラ メントの判断 基準

セクシャルハラスメントの状況は多様であり、判断に当たり個別の状況を斟酌する必要があります。

また、「労働者の主観」を重視しつつも、事業主の防止のための措置義務の対象となることを考えると一定の客観性が必要です。

一般的には意に反する身体的接触によって強い精神的苦痛を被る場合には、一回でも就業環境を害することとなり得ます。

継続性、または繰り返し要件となるものであって

も、「明確に抗議しているにもかかわらず放置された状態」、または「心身に重大な影響を受けていることが明らかな場合」には、就業環境が害されていると判断し得るものです。

また、男女の認識の違いにより生じている面があることを考慮すると、被害を受けた労働者が女性である場合には「平均的な女性労働者の感じ方」を基準として、逆に、被害を受けた労働者が男性である場合には「平均的な男性労働者の感じ方」を基準とすることが適当です。

セクシャルハラ メント防止の ための責務

事業主の責務として、職場においてセクシャルハラスメントを行ってはならないこと、その他職場におけるセクシャルハラスメントに起因する問題に対する自社の労働者の関心と理解を深めることが重要です。

もちろん事業主自身が関心と理解を深めることは大前提です。

そのために研修その他の配慮が必要です。

職場におけるセクシャルハラスメントは個人としての尊厳や人格を不当に傷つける、許されない行為です。

セクシャルハラスメントの防止のために、事業主が雇用管理上講ずべき措置として、次のように厚生労働大臣の指針に定められています。

併せて各ポイントも追記します。

①事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

・セクシャルハラスメントの内容

・セクシャルハラスメントを行ってはならない旨の方針

以上を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

・セクシャルハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・

対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

②相談（苦情）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

・相談窓口を予め定め、労働者に周知すること。
・相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。

セクシャルハラスメントが現実が生じている場合だけでなく、発生の恐れのある場合や、ハラスメントに該当するか否かを微妙な場合であっても、広く相談に対応すること。

③職場におけるハラスメントの事後の迅速かつ適切な対応

・事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
・事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。

・事実確認ができた場合には、行為者に対する措置

を適正に行うこと。

④併せて講ずべき措置（プライバシー保護、不利益取扱いの禁止等）

・相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること。
・事業主に相談したこと、事実関係の確認に協力したこと、都道府県労働局の援助制度の利用等を理由として解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

セクシャルハラ メント防止の ために

「セクハラ」と略称にすることで少し罪が軽減されるような風潮になってはいませんか。

被害者側から不快感を伝える場合、その場の雰囲気やを乱さないように少し穏やかに表現せざるを得ないこ

ともあるかもしれませんが（それ自体がすでに問題なのです）が、行為者の方がわざとらしく、自らがさも反省しているかのような取り繕いのために使用されているのも気になります。

セクシャルハラスメントは単に職場の規律違反の範疇に収まるものではなく、紛れもない犯罪です。

個人の特性に合わせて業務上の依頼をすることはハラスメントではありませんが、性別・役割分担に基づく言動（『男のくせに』『女のくせに』とか、男性に飲酒を強要する・女性にお酌を強要する等）は「ハラスメントの発生の原因や背景」となり得ますので、このような言動をなくしていくことがハラスメント防止の効果を高めるうえで、重要です。

セクシャルハラスメントによって労働者の就業環境が害されることのないよう、企業として防止対策に取り組むことがとても重要です。

行為者が取引先など社外の労働者である場合や顧客であるような場合も、行為者が社内の場合と同様の対応が求められます。

当然、自社の労働者が取引先の労働者や顧客等へのセクシャルハラスメントの行為者とならないよう、併せて周知することが望まれます。

故意・悪意によるハラスメントが許されないのはもちろんですが、無意識に行ってしまうハラスメントは根強く残ってしまいがちです。

意識を変えるためにも周知・啓発を繰り返すことが重要です。

「研修、講習等」を実施する場合には、定期的に実施する、調査を行う等職場の実態を踏まえて実施する、管理職層を中心に職階別に分けて実施する等の方法が効果的と考えられています。

そのための時間も稼働時間に組み入れる計画が必要なのです。



植えて7年のブドウは力強く育ち、収量も増加。数年前からは自社畑100%のワインも仕込めるようになった

大和町・七ツ森湖を過ぎ、標高を上げながら車を走らせる。突然視界が開け、一面のブドウ畑。さらに回り込むと今度は、特徴的な形状の七ツ森とその先に市街地を望む絶景が眼下に広がり、思わずため息がこぼれる。ここは、ブドウ栽培とワイン醸造を行う「ア美ヴィンヤード&ワイナリー」。

2020年4月、ワイナリーに隣接して宿泊棟「リトリート了美七ツ森」が誕生した。一日一組限定の棟貸しで、最大9名まで泊まることができる。

ドアを開けるとその先は完全なプライベート空間。広々としたリビングは掃き出し窓からウッドデッキへとつながり、連なるブドウ畑と山々を一望できる。ディナーを予約すれば、すぐ隣のレストラン「了美ワイン&ダイニング」の地場産食材をふんだんに使った料

ワイナリーに泊まろう ブドウ畑の中で心ゆくまで旅を満喫

リトリート了美七ツ森 大和町吉田



- 1 ゆったりとした浴室とサウナルームも完備
- 2 キッチンとダイニングスペース、リビング、そしてウッドデッキへと広々とした空間が広がる
- 3 地元食材とワインのマリアージュを楽しんで。夕食セットは1人4,400円～（飲み物別）、朝食は1,650円。
- 4 ショップには自社ワインのほか、おつまみも充実

黒川郡大和町吉田字巨ノ原36-15
TEL.022-725-2106
予約は電話・ウェブサイトで

定員：推奨5名（最大9名まで）
料金：一棟あたり38,500円～（食事別）
<https://www.tabinoteitaku.jp/pages/363/>

酒粕の魅力再発見

発酵の専門家・金内誠先生にうかがいました

酒粕甘酒のルーツは「糟湯酒」

酒粕を手軽に楽しむなら、甘酒がイチバン。そもそも、酒粕甘酒はいつごろから飲まれているのだろうか。

『万葉集』巻五に載録されている山上憶良が詠んだ『貧窮問答歌』に、「糟湯酒」という言葉がでてきます。これが酒粕甘酒のルーツではないかと言われています」と、金内先生。

この歌が作られた天平年間（730年ごろ）、「御酒」は天皇に献上するもので、庶民が口にできるようなものではなかった。しかし、山上憶良は下級とはいえ貴族であったために、御酒を搾る際にできる酒粕（糟）を手に入れることができた。「糟湯酒」は、その酒粕をお湯に溶かしたもののな

だとか。

ちなみに、ほぼ同じ時代に麴をつくる技術が生まれている。これを使って一晩で発酵させた「一夜酒」が、麴甘酒のルーツ。二つの甘酒が、ほぼ同じ時代に存在していたというのが興味深い。

驚くべき酒粕の健康効果

麴甘酒が「飲む点滴」といわれるほど栄養価が高いことはよく知られているが、酒粕甘酒はどうなのだろう？

「酒粕には米の栄養に加え、麴菌や酵母等が生成した多くの栄養が含まれています。研究が進んだ結果、『酒粕は栄養学的にも優れた発酵食品である』ということがわかっています」

期待できる健康効果としては、

お話を伺った人



公立大学法人 宮城大学
食産業学群 フードマネジメント学類

かなうち まこと
教授 金内 誠

1999年、東京農業大学大学院農学研究科博士後期課程修了。博士（生物環境調節学）。カリフォルニア大学デーヴィス校博士研究員、不二製油（株）フードサイエンス研究所を経て、宮城大学食産業学群教授。主な著書「すべてがわかる！発酵食品」事典』（世界文化社）、「発酵食品学」（講談社）、「Lactic acid bacteria」（Springer社）、ならびにビールの泡の安定性に関する論文など多数。

金内先生流 おいしい 酒粕甘酒の作り方

- 1 酒粕（板粕）を1～2時間水に浸して柔らかくしておく。
- 2 鍋に水と酒粕を入れる。酒粕の量は、水に対して10～20%程度。
- 3 沸騰させてアルコール分を飛ばす。
- 4 砂糖を加えて甘味をつける。砂糖の代わりに米麴甘酒を加えると栄養価がさらに高まる。





撮影年／1963年 撮影者／熊谷秀逸さん（写真所蔵／風の時編集部発行「センダイ・タイムマシン」P64・65掲載）

みやぎ時空散歩

故きを温ねて新しきを知る

取材・文／志村光男



勾当台公園から三越方面を撮った昭和38（1963）年の写真と同アングルで撮影。この60年間で芝生スペースはイベントなどに利用できる広場となり、ヒマラヤスギの本数が減って巨木になったことが分かる。今後、新たに飲食店なども設置され、2031年度をめどに再整備が行われる予定だそうだ。（風の時編集部）

皆さん、この写真がどこか、お分かりだろうか。実はこれ、勾当台公園から三越仙台店を撮影したもの。昭和8（1933）年の創業時、三越仙台店は地下1階、地上5階で、屋上庭園もあったという。その建物は戦災で焼けてしまいが、修復しながら営業を再開。地下2階、地上7階の三越ビルが完成したのは昭和38（1963）年11月1日だった。

この写真は完成間近の三越仙台店を撮影したもの。しかし、現状とは印象が全く異なる。幾つもの建物が組み合わされたように見えるし、窓の形状もバラバラ。この建物はその後仙台三越本館となり、手前に141ビル、後の仙台三越定禅寺通り館が建つ。

撮影したアマチュア撮影者・熊谷秀逸さんのご子息・正純さんは、Googleの航空写真（立体表示）で現状と照合してみた。「この写真に写っている北側部分は煙突がなくなっていますが、このままの形でほぼ残されているように見えます」とのことだ。宮城県沖地震や東日本大震災を乗り越えて、東一番丁の一角にそびえる、今やこの界隈を象徴するランドマークと

なっている。

ところで、この写真で気になるのが三越ビル手前に写る「Ess-o」の大きな看板。東二番丁と定禅寺通の南西角にあったガソリンスタンドだ。この頃は、まだ三越の建物が東二番丁に面していない。当時、東二番丁はここでクラシクし勾当台通へ、つまり道路がジグザグになっていた。

戦前から二つの通りが定禅寺通と接する箇所はズレていたらしい。戦後、幹線道路だった通りをそのまま拡張したため、クラシクが残されたままに。「現在のような車社会になるとは考えられない戦後の早い時期の都市計画ですからね、クラシクはあまり気にしなかったのではないだろうか」と熊谷さんは推測する。東二番丁と勾当台通が現在のように直線になったのは、仙台市営地下鉄南北線の工事が始まってからだ。写真に写る噴水のほぼ中心が、現在勾当台通の道路端にあたる。

今から60年前 そびえ建つ謎の建物を勾当台公園から望む



大きな蒸籠で7種の点心を楽しむ「柘榴（4,500円）」。点心は月替わりなので、訪れるたびに何が登場するか楽しみになる。この日は小籠包や海老蒸し餃子、翡翠餃子が並んだ

仙台駅前から太平洋までを望む
とおきおきの眺望を点心と

ホテルモントレ仙台
中国料理 彩雲

青葉区中央

中欧の都ブラハをイメージした異国情緒あふれるエントランスを通り、アンティーク調のエレベーターで17階へ。「彩雲」は、「ホテルモントレ仙台」のレストランの中でも特別な景色を楽しめる場所だ。仙台駅前でありながら遠く海まで見渡せる眺望と、喧騒を忘れて落ち着ける空間、優しい味わいの料理に定評がある。

「ランチコース「柘榴」」は、7種類の点心が楽しめる人気のコース。サラダ、スープの後に運ばれる大きな蒸籠の蓋を開ければ、熱々の湯気と共に彩り豊かな点心が姿を現す。このほかにも、肉料理、ご飯もの、デザートが付く大満足の内容だ。

地のものや国産の食材をできるだけ使う地産地消をコンセプトに、素材を活かした味を作り上げる。料理長の菊地さんは、「中国から伝わる『医食同源』の伝統的な思想に、革新のエッセンスを加えた『ヌーベルシノワ』の料理を堪能してほしい」と語ってくれた。

「シノワズリー（ヨーロッパから見た東方への憧れ）」をテーマにした店内は、洗練されたインテリアや内装、飾られたアートなども魅力。彩雲ならではの空間で十分に点心を満喫したい。



菊地隆史料理長。地産地消をコンセプトに、東北各地の食材を積極的に取り入れている

仙台市青葉区中央4-1-8
TEL.022-265-5545（直通）
11:30～14:30（L.O.14:00）
17:00～21:00（L.O.20:00）
月曜定休

※表記価格は税・サービス料込



1 丁寧に煮込まれたフカヒレは、ほぐれるような柔らかさ。まさに美食の極みと呼ぶにふさわしい贅沢な逸品 2 西洋から見た東洋美「シノワズリー」がテーマの店内。個室利用は3名から

国税の

キャッシュレス納付方法

ダイレクト納付(e-Taxによる口座振替)

e-Taxを利用して、事前に届出をした預貯金口座から、口座引落しにより納付する方法

利用方法

- ① ダイレクト納付利用届出書を提出
- ② e-Taxで申告等データの送信+自動ダイレクトで納付手続完了!
- ③ (自動ダイレクト利用なしの場合)送信後に届く「納付区分番号通知」から納付手続



インターネットバンキング等による電子納税

インターネットバンキング口座やATMから納付する方法

利用方法

- ① e-Taxで申告等データの送信
- ② 送信後に届く「納付区分番号通知」から納付手続→普段利用している金融機関サイトを經由して納付完了!

振替納税(個人の方のみ)

事前に届出をした預貯金口座から、
国税庁が指定する振替日に自動で口座引落しにより納付する方法



詳細は国税庁ホームページ
「国税の納付手続」へ

クレジットカード納付

e-Taxで申告等データを送信した後などに、専用サイト「国税クレジットカード
お支払サイト」を經由し、クレジットカードを使用して納付する方法

スマホアプリ納付

e-Taxで申告等データを送信した後などに、専用サイト「国税スマートフォン決済
専用サイト」を經由し、「〇〇Pay」といったスマホ決済アプリを使用して納付する方法



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)

※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。

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。