

いのまき

ホームページ <http://www.i-houjinkai.jp>
E-mail : info@i-houjinkai.jp

2022.6.30
229号

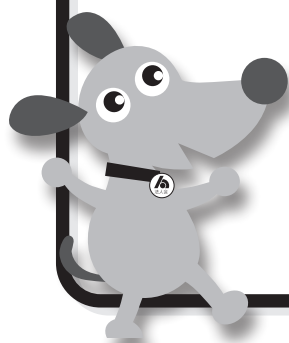
発行／公益社団法人
石巻法人会
広報委員会
〒986-0032
石巻市開成一番地35
(石巻ルネッサンス館1F)
TEL (0225) 93-6704
FAX (0225) 93-6705
印刷／(株)松弘堂



令和4年度定時社員総会

主 要 内 容

令和4年度定時社員総会写真	P 1
令和4年度定時社員総会開催報告	
令和4年度青年部会・女性部会報告会開催報告	P 2, 3
事業報告	P 4, 5
石巻湊隆盛の礎④「千石船の収支」	P 6, 7
4月から完全義務化された「パワハラへの実務対応」	P 8, 9
年下上司が身に付けておくべき「高齢社員の活用法」	P 10, 11
石巻税務署より インボイス制度説明会・登録申請相談会の開催について	P 12, 13
コラム 女性活躍で少子化時代に立ち向かえ	P 14
新入会員の紹介及び行事予定・各セミナー予定	P 15
石巻法人会受託会社のご紹介	P 16



令和四年度

定時社員総会を開催



続いて、議案が上程され、いずれも原案通り満場一致で可決承認された。

報告及び議案は左記の通り

【報告事項】

- ◇令和三年度事業報告の件
- ◇令和四年度事業計画報告の件
- ◇令和四年度予算報告の件
- ◇その他

【議案】

- ◇第一号議案
令和三年度収支決算承認の件
— 監事監査報告 —
- ◇第二号議案
その他

総会終了後、石巻税務署長佐藤賢司様より「税務行政への理解と貢献に感謝するとともに、今後も協力をお願いしたい」とのご祝辞を頂戴した。

去る、六月十七日(金)石巻グラントホテルにて、令和四年度定時社員総会を開催し、総正会員数の三分の一以上を満たす、五百十九名(内委任状出席者四百三十三名を含む)が出席した。

当日は、石巻税務署長 佐藤賢司様、宮城県東部県税事務所長 寺嶋智様、東北税理士会石巻支部副支部長 平塚紳二様、当会と姉妹法人会である公益社団法人豊島法人会 会長 南山幸弘様ほか友誼団体から多くのご来賓の方々にご臨席を頂いた。

総会では、まず既に理事会で承認された事項が報告された。



永年の功労・顕著な貢献を称え

八名に表彰状など授与

令和四年度優良経理員表彰と令和三年度会員増強功労者表彰が行われ、八名の皆様

が晴れの受賞となった。

優良経理員表彰は、経理担当者の資質向上を図る目的で毎年実施しており、会員企業から推薦された十年以上の勤務経験のある優秀な経理担当社員を受賞対象者として

いる。本年度は七名の方が受賞された。

会員増強功労者表彰は、会員増強運動の一環として毎年実施しており、会員増強に大きく貢献された方々を受賞対象者として

いる。今回は一名が受賞され、松本会長より感謝状を贈呈した。

特別講演会

税務行政のDX

(デジタル・トランスフォーメーション)



第三部として特別講演会が開催され、会員企業などから約87名が参加して熱心に耳を傾けた。

講師には石巻税務署署長 佐藤賢司氏をお迎えし、「税務行政のDX(デジタル・トランスフォーメーション)」と題し、最新の税務事情などについて分かりやすくご説明をいただいた。

令和4年度表彰者

◎優良経理員表彰(7名)

		勤続年数
恵比志恵利子 殿	株式会社 海洋建設	32年
伊藤 玲子 殿	石菱コンクリート株式会社	27年
岩井 智美 殿	協業組合 石巻浄化槽管理センター	26年
深堀 初子 殿	有限会社 エクセス	22年
本田 有美 殿	矢本重機興業株式会社	17年
亀山 樹理 殿	大興水産株式会社	13年
平井 佳織 殿	株式会社 オーテック	12年

※勤続年数に関しては、四捨五入とさせていただきます。

◎令和3年度会員増強功労者表彰(1名)

秋月 義友 殿 株式会社 秋月トータルエージェンシー



青年部会

令和4年度報告会を開催

青年部会では令和4年度報告会を5月13日(金)割烹滝川にて開催した。

開会に先立って柳橋部会長が挨拶し「新型コロナウイルス感染症の影響によって、青年部会活動が思うように活動が出来ない状況にあった。だが、今年度は感染状況を見ながらではあるが、コロナ前の活動へ少しづつ戻せるよう、積極的な事業実施を目指していきたい」と述べた。

報告会では、過日開催された役員会で承認された事項すべてが報告され、滞りなく終了した。

報告事項は下記の通り

【報告事項】

- ◇令和3年度事業報告の件
- ◇令和3年度収支決算報告の件
- ◇令和4年度事業計画報告の件
- ◇令和4年度予算報告の件
- ◇その他

報告会終了後に、会員交流会が行われた。

ここ数年は新型コロナウイルス感染症の影響により、大人数での交流会開催を控えたが、本年度は役員会で協議を重ね、会場スタッフの皆様のご協力も頂きながら、感染対策を万全に施した上で開催した。

また、交流会の席上で卒業会員への感謝状贈呈と新入会員の紹介が行われ、それぞれ一言ずつ青年部会活動への抱負や思い出話などをお話

いただいた。

今回正会員をご卒業された加納茂信顧問は「歴代の青年部会員の中で私が一番長く会員として所属したと思う。これまでの活動を思い返すととても感慨深い。引き続き賛助会員として活動へ協力していきたい」と挨拶され、活動にかける思い、次世代へのエールを聞いた出席者が惜しめない拍手を送り、和やかな空気の中で閉会となった。



女性部会

令和4年度報告会並びに公開講演会を開催

女性部会では、5月24日(火)石巻グランドホテルを会場に石巻税務署長 佐藤 賢司 様をはじめ、御来賓の皆様をお招きし「令和4年度報告会並びに公開講演会」を開催した。

事務局より、過日開催された役員会で承認された事項についての報告がなされ、報告会は滞りなく終了致した。

報告事項は下記の通りです。
(役員会承認事項報告)

- 第1 令和3年度事業報告並びに収支決算報告の件
- 第2 令和4年度事業計画並びに収支予算報告の件
- 第3 その他

報告終了後、会員交流会が行われた。

続いて、宮城県人なら誰もが知る長寿番組「Oh! バンデス」にレギュラー出演されております、歌手・タレントの高橋 佳生 氏による公開講演会が開催され、参加者44名が「いまこのときを」と題した、トーク&ライブを楽しんだ。

自身の楽曲や童謡の弾き語りなどを披露され、客席は大いに盛り上がった。



報 告

本部会

新入社員セミナー



日 付 令和4年4月13日(水)
会 場 石巻グランドホテル
講 師 (株)セルフ・インプルーブ
代表取締役 和田 勉 氏

本部会

ビジネスコンプライアンス セミナー



日 付 令和4年5月12日(木)
会 場 石巻グランドホテル
講 師 ネクストマーケティング株式会社
代表取締役 水 下 智則 氏

本部会

「豊かな人生を送るため に おすすめしたい5つの 捉え方」セミナー



日 付 令和4年6月7日(火)
会 場 石巻グランドホテル
講 師 (株)アビリティトレーニング
代表取締役 木下 晴弘 氏

青年部会

企業経営として 「健康経営」セミナー



日 付 令和4年3月25日(金)
会 場 石巻市かわまち交流センターかわべい
講 師 公益財団法人全国法人会総連合
青年部会連絡協議会 会務担当副会長 渡部 洋平 氏

青年部会

租税教室①



日 付 令和4年5月26日(木)
会 場 石巻市立東浜小学校
講 師 部会長 柳橋 哲也 氏

青年部会

租税教室②



日 付 令和4年6月6日(月)
会 場 石巻市立開北小学校
講 師 部会員 鈴木 孝正 氏

青年部会

租税教室③



日 付 令和4年6月7日(火)
会 場 石巻市立大谷地小学校
講 師 部会員 佐藤 俊之 氏

青年部会

租税教室④



日 付 令和4年6月20日(月)
会 場 東松島市立赤井小学校
講 師 部会員 山下 英朗 氏

事業

女性部会

第16回全国女性フォーラム静岡大会 並びに会員親睦交流会



日 付 令和4年4月14日(木)～17日(日)
会 場 ツインメッセ静岡ほか
講 師 俳優 別所 哲也 氏

女性部会

租税教室①



日 付 令和4年4月19日(火)
会 場 石巻市立須江小学校
講 師 部会長 木村 美保子 氏

女性部会

租税教室②



日 付 令和4年4月28日(木)
会 場 石巻市立北上小学校
講 師 部会長 木村 美保子 氏

女性部会

租税教室③



日 付 令和4年5月12日(木)
会 場 石巻市立釜小学校
講 師 副部会長 岩倉 智津江 氏

女性部会

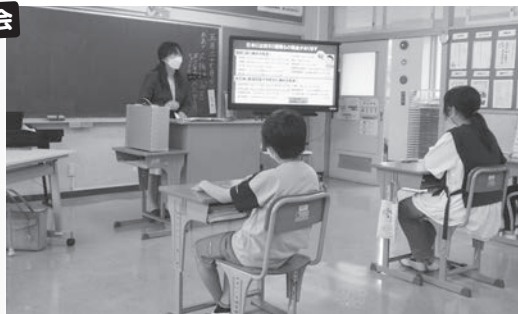
租税教室④



日 付 令和4年5月13日(金)
会 場 東松島市立大塩小学校
講 師 幹事 高橋 一美 氏

女性部会

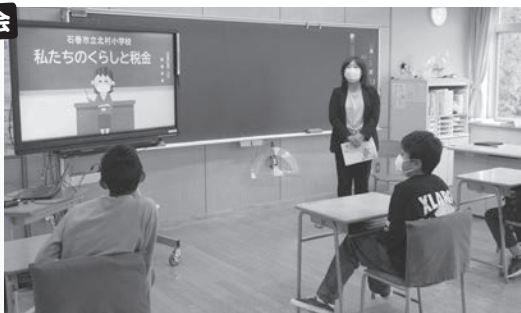
租税教室⑤



日 付 令和4年5月27日(金)
会 場 石巻市立大原小学校
講 師 幹事 高橋 一美 氏

女性部会

租税教室⑥



日 付 令和4年5月31日(火)
会 場 石巻市立北村小学校
講 師 部会長 木村 美保子 氏

女性部会

租税教室⑦



日 付 令和4年6月2日(木)
会 場 石巻市立稲井小学校
講 師 部会長 木村 美保子 氏

石巻湊隆盛の礎 ④

千石船の収支

石巻千石船の会

副会長 本間 英一

千石船は一航海で建造費を償却するほど巨万の富を得たと言われてきました。果たして本当だったのでしょうか。石巻法人会の皆様も、この時代の廻船問屋経営について興味があると思います。残念ながら、石巻の廻船の場合はこの謂れは当てはまらないようです。

大坂と蝦夷間の日本海を航海した北前船の場合は多少当てはまるかもしれませんが。北前船の場合は、冬場は海が荒れて航行できないので春から秋の年に一航海だけでした。大坂や各地の寄港地で品物を安く仕入れ、需要のある港で高く売りました。上方の品物は蝦夷地では高く売れ、蝦夷地の産物は大阪方面などで高く売れたのです。これは「買積船」と呼ばれ、商売の才覚が必要でした。江戸時代は物資の大量の輸送手段は船に限られていたので、北と南の価格差で儲けることができたのです。一般的には年間で千両の儲けを得ることができたといわれ、北前船の船主は大富豪が輩出したの

です。北前船の最盛期は明治中期と言われていますが、江戸時代の銭屋五兵衛など一〇人程の大富豪がいました。富山市岩瀬の廻船問屋だった旧森家住宅は国の重要文化財に指定されています。他に日本海沿岸各地に北前船の資料館が存在しています。

石巻の廻船は、仙台藩の米を江戸へ輸送するのが主で、運賃収入だけでした。米の他には、大豆・材木・荒銅・紅花・海産物などを運びました。

下り荷(江戸・石巻)は、呉服・古手(古着)・木綿・小間物・練綿・薬種の六仲間(仙台商人の仲間組織)の荷を運ぶことが義務付けられていました。この収益は仙台商人にあり、やはり運賃収入だけだったのです。下り荷は他に茶・砂糖・などがありました。石巻から江戸へ運ぶ米の運賃について、武山屋文書の中に記録があります。これは御穀勘定帳というもので、これにより江戸までの運賃が分かりました。二十数点の御穀勘定帳がありますが、例を挙げると

次のようです。

観慶丸 松五郎 月日不明(安政期)

米 一三六七石二斗 運賃 七三兩一步

百石に付き 五兩一步二朱の割り

観慶丸 松五郎 三月八日(安政期)

米 一四一二石八斗 運賃 六一兩三步

百石に付き 四兩一步二朱の割り

観慶丸 幸助 五月二五日(嘉永期)

米 一二九五石七斗 運賃 五六兩一步

百石に付き 四兩一步二朱の割り

観慶丸 左七 六月(文久期)

米 一三七〇石一斗 運賃 五九兩三步

百石に付き 四兩一步二朱の割り

観悦丸 巳代蔵 一二月二〇日(嘉永)

米 一二三三石一斗 運賃 七三兩二歩

百石に付き 五兩一步二朱の割り

以上、主なものを挙げましたが百石に付き運賃が四兩一步二朱の割りと五兩一步二朱の割りがあります。一兩の違いがありますが、これは新米を年内に江戸へ運ぶとご褒美金として一兩増額だったのです。新米輸送の一番船は名誉だったと思われます

が、冬場の航海は危険が伴いました。平均では一航海の運賃は六四両程になります。現在の価格では約六百四十万円になります。年間四航海するとして、一年間の米運賃収入は二五六両となります。最大で年間六航海する船もあったかもしれませんが。下り荷の運賃収入は不明ですが米の運賃よりは低いと考えられ、合わせても年間収入は四〇〇両程度と推測されます。

米の他にも青森ヒバ(材木)を運んだ記録があります。青森ヒバは下北半島や津軽半島から運ぶので、距離は石巻く江戸間の二倍近くあります。運賃も米と比べてかなり高額になっています。

観慶丸 幸助 八月三日(天保期か)
各種角材 本数二四七九本 一三九九石
運賃 二五一両三步(内金一三五両)

天明四年の八戸藩鮫御役所日記の記録では、青森ヒバを運送する石巻船は一九隻記録されています。天明の頃は飢饉があり、運ぶ米が無かったのかもしれませんが。

次に、乗組員の給与について武山家文書よりご紹介します。

観慶丸諸勘定帳 船頭幸助 嘉永五年
金七両二分 水主一五人の賃金

金二分賄い手当 金一分表廻り手当
七両二分船頭の賃金
観慶丸諸勘定帳 松五郎 安政四年
金七両二分 水主一五人の賃金
金二分二朱賄い手当 金一分表廻り手当
一〇両は船頭の賃金

乗組員の賃金は、一航海ごとに支払われています。船頭は乗組員の一〇倍以上の賃金を得ています。手当のある賄いとは経理の担当者、表廻りとは航海士のことです。賃金は航海日数、仕向け地によって違うようです。次に、新潟への航海の記録と経費の大きいものを挙げます。

亦吉丸越後廻し乗出津々浦々遣帳
船頭幸助 天保九年

石巻く新潟までの賃金
一三両 水主一三人の賃金 一両表廻り
五両船頭の賃金 三両水先案内の賃金
新潟く石巻までの賃金
一三両 水主一三人の賃金
一両三分船頭の賃金

観慶丸諸勘定帳 船頭幸助 天保六年
一八両三分 水主一五人分の賃金
二分は賄い手当 一分は表廻り手当
六両一分は船頭の賃金

よく分からない部分もありますが、順調な航海であれば石巻く江戸間の賃金は乗組員一五名で七両二分、船頭は七両く一〇両の賃金だったようです。下り(江戸く石巻)の賃金は不明ですが、往航よりも低いと思われるます。船頭は年間四航海すると四〇両く六〇両を得ていたようです。まとめると、千石船一艘の建造費は千両程なので、船主の年間収入四〇〇両のうち利益は半分として二〇〇両なので建造費を償却するには五年以上かかったのではないのでしょうか。海難などもあり、石巻には北前船のような大富豪はいませんでした。参考までに古文書の御穀勘定帳部分は次のようです。

御穀勘定帳
船頭幸助
一両五分
運賃金
九月

門脇 六右衛門 遠廻り幸助
五月一四日入
一 米千貳百六拾三石貳斗也
江戸御用石
運賃金 五拾五両壹歩ト九分也
但 百石二付四両壹分二朱ノ割

パワハラ への 実務対応

4月から
完全義務化
された

特定社会保険労務士 小島信一

増加する
ハラスメント相談

ハラスメントには、セクシュアルハラスメント、マニティール・ハラスメント、パワーハラスメント等さまざまな種類がありますが、根底にあるのは人間関係の難しさであり、価値観の相違についての理解不足です。近年ではコンプライアンスが重視され、SDGsといった価値観も尊重され、人手不足も相まって、今ま

で隠れていたハラスメント問題が表面化されるようになっていきます。

つまり、働く人が声を上げやすい環境といえます。

また、ハラスメントに該当するかどうかの基準も厳格化してきています。

都道府県労働局等に設置している総合労働相談コーナーに寄せられる「いじめ・嫌がらせ」に関する相談は年々増加し、平成24年度には相談内容の中でトップとなり、引き続き増加傾向にあります。

改正された
労働施策総合推進法

職場でハラスメントがひとたび起きてしまうと、優秀な社員が退職したり、職場環境が悪くなることで能力率が下がることが懸念されます。

ハラスメントの撲滅は難しい課題ですが、企業としては少なくとも、改正法へ対応していくことでハラスメントの抑制に努めることが重要です。

2019年の第198回通常国会において「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」が成立し、これにより「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実に関する法律」(以下「労働施策総合推進法」という。)が改正され、職場におけるパワーハラスメント防止対策が事業主に義務付けられました。

ただし、大企業先行で中小企業は適用を猶予されていましたが、本年4月から完全施行となっています。

労働施策総合推進法(抄)
(雇用上の措置等)

第30条の2 事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために

必要な体制の整備その他の雇用上必要な措置を講じなければならない。

2 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない

パワハラ
の定義

改正法第30条の2には、パワハラ
の定義が示されています。

つまり、パワーハラスメントは、職場において行われる……

① 優越的な関係を背景とした言動であつて、
② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、
③ 労働者の就業環境が害されるもの
であり、①から③までの3つの要素を全て満たすものをいいます。

そのため、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しません。
もう少し具体的に見ていきましょう。

①「優越的な関係を背景とした」言動とは

業務を遂行するに当たって、当該言動を受ける労働者が行為者とされる者(以下「行為者」という。)に対して抵抗や拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるものを指します。

【例】

- ・ 職務上の地位が上位の者による言動
- ・ 同僚又は部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの
- ・ 同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの

②「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動とは

社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないものを指します。

【例】

- ・業務上明らかに必要性のない言動・業務の目的を大きく逸脱した言動
- ・業務を遂行するための手段として不適当な言動
- ・当該行為の回数、行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える言動

この判断に当たっては、さまざまな要素（当該言動の目的、当該言動を受けた労働者の問題行動の有無や内容・程度を含む当該言動が行われた経緯や状況、業種・業態、業務の内容・性質、当該言動の態様・頻度・継続性、労働者の属性や心身の状況、行為者の関係性等）を総合的に考慮することが適当です。

その際には、個別の事案における労働者の行動が問

題となる場合は、その内容・程度とそれに対する指導の態様等の相対的な関係性が重要な要素となることについても留意が必要です。

なお、労働者に問題行動があつた場合であっても、人格を否定するような言動など業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動がなされれば、当然、職場におけるパワーハラスメントに当たり得ます。

③「就業環境が害される」とは

当該言動により、労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、就業環境が不快なものとなつたために能力の發揮に重大な悪影響が生じる等の当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じることを指します。

この判断に当たっては、「平均的な労働者の感じ方」すなわち、「同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうか」

を基準とすることが適當です。なお、言動の頻度や継続性は考慮されますが、強い身体的又は精神的苦痛を与える態様の言動の場合には、1回でも就業環境を害する場合があります。

このように、パワーハラは定義づけができませんが、具体的な職場では判断に迷うことが多々あります。

注意すべきは、セクハラと異なり、「言動を受けた者が不快になるかどうか」は判断基準にはありません。

業務上必要な注意をすれば、相手は不快になるかもしれないませんが、これはパワーハラになりません。

よく「注意もできなくなつた」という上司がいます。が、パワーハラにならないような注意は可能です。

事業主が行うべきこと（義務）

職場におけるパワーハラスメントを防止するために、事業主が雇用管理上講ずべき措置として、主に以下の措置が厚生労働大臣の指針

に定められています。

事業主は、これらの措置について必ず講じなければなりません。なお、派遣労働者に対しては、派遣元のみならず、派遣先事業主も措置を講じなければならぬことにご注意ください。

●事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

●職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応

併せて講ずべき措置（ブライバシー保護、不利益取扱いの禁止等）

紙幅の都合もあるため、これらのうち、「相談（苦情を含む）」に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備」について述べます。

ここでの義務は「体制づくり」です。よく形から入る、といいますがまさにそれです。まずは、会社の方針として「ハラスメントは許さない」と明言します。ポスターやチラシを作るのも一法です。

なお、就業規則の服務規律欄にも、「ハラスメントの禁止条項」を規定しましょう。そして、その規律違反者に対して明確に「懲戒する」規定を入れて下さい。

次は、相談窓口を設置します。中小企業の場合で情報漏洩が心配な場合は、外部の窓口（弁護士事務所など）も検討します。ここまですぐ最低限行うことです。あとは、ハラスメントについて周知、教育を行う、相談しやすい体制を工夫するなど実務上のPDCAを回してよりよいものにしていきます。

多くの会社を見て感じるのですが、風通しの良い会社はハラスメント等の悪い情報が早く経営層に上がってくるため、迅速に事態收拾が図れます。

ところが隠し事が多かったり、同調圧力の強い風土の職場は問題が深刻化する傾向にあります。社内の風通しをよくすることで他の面でも奏功しますので社内組織風土もチェックしてみてください。

高齢社員の上手なマネジメント力

年下上司が身に付けておくべき

高齢社員の活用法

(有)島田教育総合研究所 所長 島田 義也

高齢者雇用安定法の改正法が2021年4月1日から施行され、努力義務とはいえ、事業主には「70歳まで定年引き上げ」「70歳までの継続雇用制度の導入」などの「高齢者就業確保措置」を講ずることが求められるようになりました。

また、2022年4月からは働きながら年金を受給しても支給停止にならない報酬額の引き上げが行われており、高齢者の就業ニーズは高まっています。

高齢社員の活用は企業にとっても重要な課題である

とともに、高齢社員の管理者となる「年下上司」が取り組むべき重要なテーマであることは間違いありません。

高齢社員に元気に働いてもらうためには会社としての様々なマネジメント施策（高齢社員自身の意思を確認し、どんな勤務条件で働いてもらうのか・どんな処遇をするのか、などを設計すること）が重要なのは言うまでもありませんが、本稿では「管理者が気をつけるべきこと」に限定して解説いたします。

期待をかける【ピグマリオン効果】

研修の打ち合わせなどで企業を訪問した際に経営者からよく「年輩者は今から

教育しても仕方ないだろう。今回は参加させないことにするよ」という言葉を聞き

ます。

また管理者からも同様に「若い者は使いやすくていいんですが、年輩者はどうも……」というような発言を聞くことがあります。

これでは高齢社員に対して「あなたにはもう若い人ほどの能力はありません。退職まで大過なく過ごすごとが一番大切です」と、暗示をかけているようなもので、頑張れと言われても、頑張る気にはなれないでしょう。

高齢社員活性化の第一歩は、「高齢社員に対する否定的なイメージを取り払い、彼らに戦力としての期待をかけること」です。この発想がなければ何事もスタートしません。

上司が期待を示す態度を取ると部下はこれに反応し、期待に応えようとするようになることがあります。この現象を「ピグマリオン効果」と言います。

上司から期待をかけられて嬉しくない者はいません。若手社員に対して「期待しているよ」という働きか

けが重要なものと同じように、高齢社員に対してもこうした働きかけが必要なのです。

ただ、高齢社員の場合、柔軟性に欠けたり新しいことを身につけるには少々時間がかかったりします。「若い社員と同じようにバリバリ活躍してくれ」という期待は禁物です。

人間には年を取るにつれ、誰しも衰える能力があります。そういう事実を無視して

若い社員と全く同一の仕事させるのでは活性化につなげることはできません。

高齢社員は仕事の経験や知恵、情報や人脈を豊富にもっており、対人関係能力についていえば、若い社員より優れている場合が圧倒的に多いものです。

そのような高齢社員のもっている能力の強み、弱みをよく把握して、強みを活用するようにしなければいけません。

担当してもらった分野については大幅に権限を委譲する

「社長は若い者に大いに期待をかけている。彼らは確かに頑張っている。しかし、俺たちにももっと権限を与えてほしい。そうすれば若い者に負けないだけの仕事をしてみせる！」

ある会社の研修終了後の懇親会で50代の社員の方がこのようなことを言っていました。この言葉に共感する高齢社員の方は多いことでしょう。

責任をもたせられると人はやる気になるし、成長し

ます。

これは若い社員だけではなく高齢社員についても同様です。

少し大きな仕事を自分の思い通りに進められるとすれば、それなりに張り切るものです。

むしろ高齢社員は若い社員より責任感の強い人が多いので、権限委譲はぜひとも行なうべきです。



「長幼の序」に従い、高齢社員を立てる

日常の接し方も重要です。

高齢社員の上司に当たる管理者は接し方を心得ておかなければなりません。

若い部下に対してはテキパキ指示をして間違ったことを正し、時には叱り、遠慮なくモノを言える管理者も、相手がベテランの高齢社員となると、やはり遠慮が出ます。

かつて自分の上司だった人が部下になったような状況であればなおさらのことです。

かといって「俺が上司だ」とばかりに強気に出るとあまり良い結果は招きません。年の差というのはいかんともしがたいものです。

「長幼の序」という言葉もあるように、年少者は年長者を敬い礼を尽くすのが最低限すべきことのルールなどです。これは職制上のルールに優先すると考えたほうがよいでしょう。

① 礼儀正しく接する（言葉遣いをていねいにする・

挨拶は自分から先にする・

見下したような言動をしない、など）

これを実行したからといって、上司の権威は少しも損なわれません。

むしろ「礼儀正しい上司だ」と、かえって好感を持つてもらえます。

仕事をしていれば、指示をしたり注意をしなければならぬ場面は必ず生じます。そんな時に遠慮していたのでは管理職失格です。

しかし、言葉遣いはあくまでもていねいでなければなりません。「○○さん、これこれの件で全員に徹底したので○○さんも注意してください」と言えば良いのです。

② 高齢社員を頼る（知恵を借りる・相談を持ちかける）

年長者からみれば、年の若い者が自分を頼って相談をもちかけてくれれば決して悪い気はしないものです。

喜んで自分のもっている

知識・経験・知恵など色々教えてやろうという気持ちになることでしょう。

高齢社員はだてに長年仕事をしてきたわけではありません。情報は豊富にもっているのです。

相手を立て、頼ることでコミュニケーションがうまくいけば、管理者はその情報を手に入れることができ、高齢社員も気持ちよく働けます。一石二鳥です。

③ 話を聴いてあげる

高齢社員と話をしていると、自慢話から始まって不平不満、愚痴、うらみつらみに話が発展することもあります。

そんな場合も、相づちを打ち、共感しながら最後まで

でつき合うことが大切です。

言っている本人にしたら、わがままを通そうと思つて言っているわけではなく、ただ聴いてくれる人がほしいから言っている場合が多いのです。

全部聴いてあげればそれだけで気が晴れ、管理者に対する信頼感も高まるものです。

そして、「この上司のため一肌脱ごう」という気持ちになり、良き理解者にも協力者にもなってくれるものです。

「年長者は立てる」これが良い人間関係を築く上での鉄則であり、若い部下にも教育しておかなければならないことなのです。

必要な研修であれば受講してもらおう

職務遂行能力は一般的に

年齢とともに低くなつていくものですが、適宜能力開発を行えば何歳になっても職務遂行能力をある程度高めることは可能です。

少子高齢化が進む昨今、若い社員だけでなく、高齢

社員にも

戦力になつてもらうために企業としては非常に困るの



だから企業は高齢社員に對しても積極的に能力開発を行うべきです。

しかしながら高齢社員の場合、「定年まで残りわずかだし、賃金アップは望めない。今さら研修なんて」と、考えている人も多いものです。

このような人に対して管理者が「あの人に研修を受けさせても無駄だ」と考えてはいけません。必要な研修であれば受講してもらうべきです。

人生100年時代と言われる昨今、せめて70歳までは働きたいという人もずいぶん多いことでしょう。

しかし、再就職するにしろ、再雇用に応じるにしろ、良い仕事に巡り合えるかどうかはもっている能力がモノをいいます。

この会社で「残り何年」というように考えずに、残りの人生を有意義に過ごすためには、勉強することが必要だということを何回となく説いて意識を変革する努力をしていただきたいと思います。

石巻税務署からのお知らせ

インボイス制度説明会 登録申請相談会 の開催について

石巻税務署では、事業者の方を対象とした消費税インボイス制度説明会を開催するほか、登録申請を予定する事業者の方を対象に登録申請手続きをサポートする登録申請相談会を開催します。

希望される方は電話予約のうえご参加ください。

○日 時 8月26日(金)、9月22日(木) 各日とも13時30分～15時30分

○場 所 石巻税務署 3階会議室(石巻市千石町2-35)

○説明内容 インボイス制度の概要・登録申請の方法

○その他 各日とも事前予約制で定員20名とさせていただきます。

参加を希望される方は、電話にてお申込みください。

駐車場に限りがありますので、公共交通機関をご利用願います。

○問合せ先 石巻税務署法人課税第一部門 TEL. 0225-22-4151(代表)

音声ガイダンスは「2」を選択してください。

事業者の方へ

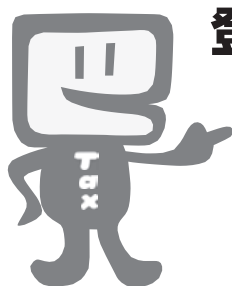


消費税の
インボイス
制度

登録申請受付中!

令和5年10月1日からインボイス制度が始まります。

インボイスを交付する事業者となるには事前に登録申請が必要です。



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です。

☒ 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です。



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。

全国どこからでも誰でも参加可能な
オンライン説明会を開催

インボイス制度の基本的な事項や留意すべき点などを解説します。また、チャット機能を利用した質疑応答も行っております。

説明会サイトへ▶



●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



国税を納付される皆様へ～最適な納付手段へチャレンジ！

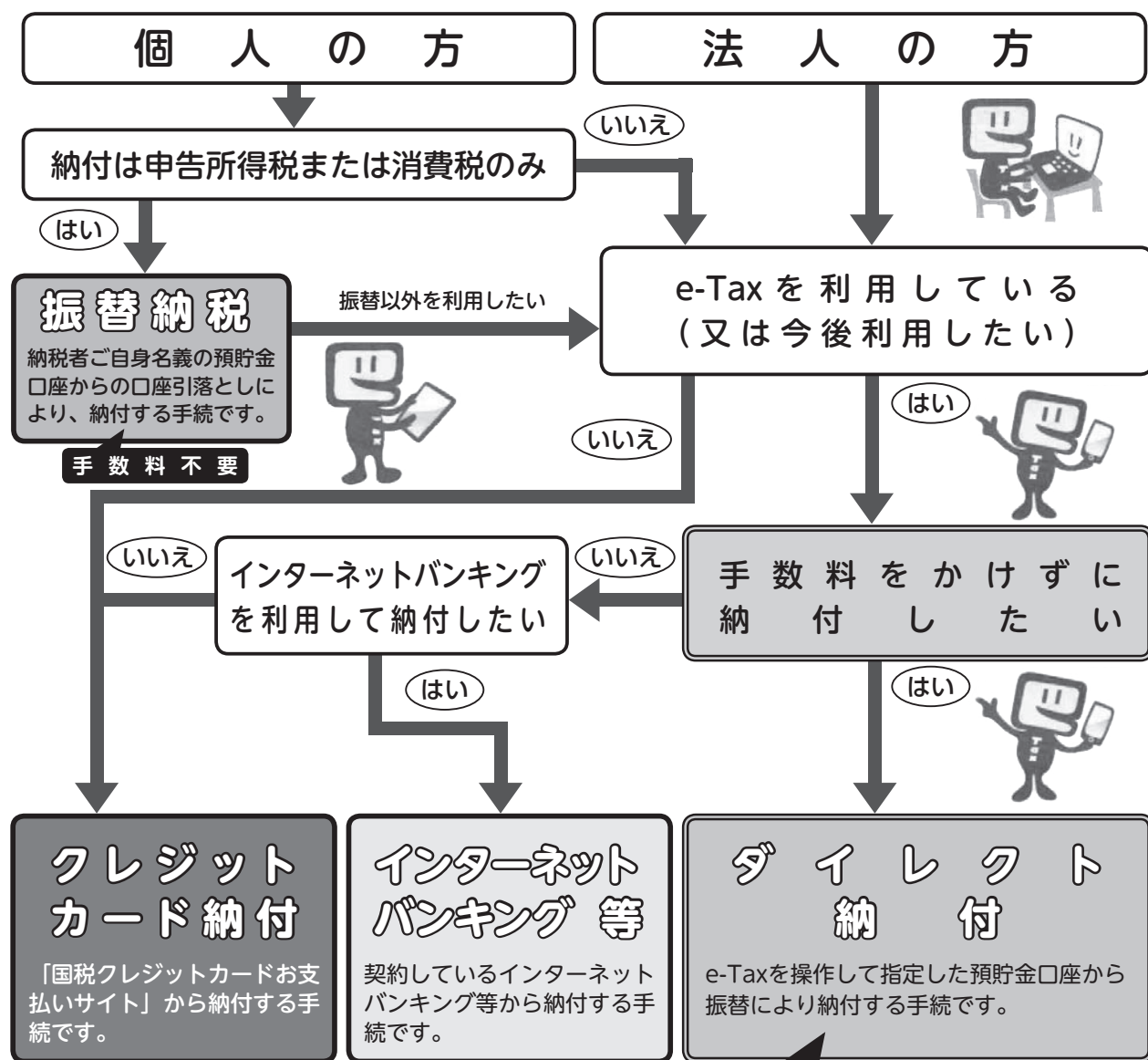
お勧めのキャッシュレス納付はこちら！

まずはキャッシュレス納付のメリットから

- ・金融機関や税務署の窓口に行かなくても**非対面**でOK
- ・待ち時間なし
- ・時間を問わない

(e-Taxの利用時間及び金融機関システムの稼働時間等によっては利用できない時間帯があります)

それではスタート



毎月の源泉所得税など頻繁に納付手続される方には特にオススメ！！

女性活躍で少子化時代に立ち向かえ

日刊工業新聞社 岡田直樹

2022年4月1日から中小企業にも女性活躍推進への取り組みが義務づけられた。コロナ禍での婚姻率低下も影響し、少子化に拍車がかかりそうだ。人手不足の影響を受けやすい中小企業では、女性を戦力化できるかどうか持続的な成長のカギを握る。

改正女性活躍推進法の施行で常時雇用する労働者が101人以上300人以下の企業も義務化になった。企業は女性社員の活躍状況を把握し、課題を分析した上で、数値目標を伴った行動計画を策定する。計画の策定や見直しの際は都道府県労働局へ届け出が必要になる。

行動計画は社員に周知するとともにホームページなどで公表する。また厚生労働省の「女性の活躍推進企業データベース」で自社の取り組みを紹介したり、同省の基準を満たした優良企業であれば達成度に応じて3段階の「えるぼし認定」を取得したりすることができる。義務を怠っても罰則はないが、積極的に取り組んでいる企業は女性や新卒の採用で好影響が期待できそうだ。

男性社員の比率が高い製造業でも、女性社員の戦力化に成功している中小企業がある。半導体製造装置に使われるワイヤーハーネスの製造・販売を主力とする株式会社ササキ(山梨県韮崎市)は社員の半数を女性が占めており、女性管理職の割合も1割を超えて同業種平均(3.3%)を大きく上回る。製造部門でも女性が半数を占め、ねじ締め、圧着、ハンダ付けなどの重要工程を担っている。女性社員は地元の普通高校などから採用し、OJTや外部のセミナーを活用して技能の習得や向上に努めている。また緊急事態宣言下で小学校が休みになった時には、会社で子どもを預かり、社員が交代で面倒を見るなど女性が働きやすい組織風土を築いている。

鳥獣捕獲器メーカーの有限会社栄工業(新潟県燕市)は、女性社員がスポット溶接や組み立て、検品など製造の担い手になっている。「仕事に取り組む姿勢が厳しい。主婦目線が生かされているのか、製品の仕上がりがきれいで、間違いがほとんどない」と山村則子社長は仕事ぶりに太鼓判を押す。

女性活躍推進総研(東京都品川区)の石原亮子所長は「日本は人材不足ではなく、女性の能力を生かし切れていないところに問題がある。学歴や器用さ、共感力、傾聴力などいろいろな能力を有した女性がいる。その能力を先に引き出した企業が勝ち残るだろう。中小企業はトップがその気になればやりやすい」と、慢性的な人材不足の時代では女性活躍が欠かせないと説く。

女性が働きやすい企業は、誰にとっても働きやすい環境にある。そうした企業は就活生の好感度も高いはずだ。特に学生時代から国連の持続可能な開発目標(SDGs)を学び、「ジェンダー平等」などの人権を重要視する学生には魅力的に映るのではないか。女性が活躍できない企業は、若者から選ばれなくなる時代が来ると言っても言い過ぎではない。

コロナとの共存は続き、水害や地震などの自然災害は多発する。中小企業によっては新規分野への進出や業態転換が生き残りを左右するかもしれない。先行き不透明な時代にあっては、なおのこと女性の視点や発想を活用したい。女性ならではの感性や生活者目線を生かした商品開発、丁寧で繊細な仕事ぶり。そうした多様性を生かし切れず、能力を眠らせていないだろうか。

【筆者紹介】岡田直樹(おかだ・なおき) 1984年、日刊工業新聞社入社。記者として、金融・電機・情報通信などの産業界、総務省・経済産業省・内閣府などの官庁を担当。論説委員、論説委員長、日刊工業産業研究所長を経て、特別論説委員。

パズル・数独

※ルール①：まだ数字の入っていないマスに、1から9までの数字のどれかをひとつずつ入れましょう。
 ルール②：タテの列、ヨコの列、太線で囲まれた3×3のブロックのいずれにも、1から9までの数字がひとつずつ入るようにします。

◆解答を書いたパズルを切り取るかまたはコピーして、ハガキに貼り、住所・氏名・連絡先と広報誌の感想・ご意見などを一言ご記入いただき、法人会事務局へお送り下さい。正解者の中から抽選でクオカード1,000円分を3名様へプレゼントいたします。〆切は9月末日までとさせていただきます。

《送り先》

〒986-0032

石巻市開成1-35
 石巻ルネッサンス館内
 (公社)石巻法人会 パズル係

【作者紹介】株式会社ニコリ

日本初のパズル専門誌「パズル通信ニコリ」を発行する出版社。数独・クロスワードなど多種多様なパズルをメディアへ提供するコンテンツメーカーでもある。スマホアプリ「スマニコリ」も配信中。

【問題】二重枠に入った数字の合計はいくつでしょう？

	4				1	7		
		1	5					2
		3		6			8	
	5				9	3		
3								8
		4	2				9	
	2			5		1		
5					3	9		
		9	1				2	

新規入会
正会員入会

システム・フィールド(株)〔電気工事・消防設備業〕
 代表取締役 阿部 克己 石巻市貞山一丁目十六ー十五ー四

(令和4年4月〜令和4年6月) 敬称略

新規入会
正会員入会
正会員紹介

※入会日の若い順に掲載しております

行事予定

7月5日 ㊄ 青年部会：租税教室⑤	11:35 石巻市立中津山第一小学校	9月9日 ㊄ 県青連：宮城青年の集い	13:30 石巻商工会議所
7月7日 ㊄ 女性部会：第2回役員会	11:30 割烹 滝川	9月10日 ㊄ 移動検診車による定期健康診断	8:30 石巻ルネッサンス
7月8日 ㊄ 青年部会：租税教室⑥	13:15 石巻市立万石浦小学校	9月12日 ㊄ 第2回正副会長会議	11:00 石巻グランドホテル
青年部会：第1回正副会長会議	14:05 法人会事務局	第2回理事会	13:00 石巻グランドホテル
7月11日 ㊄ 県連：第1回事業委員会	15:00 仙台ビルディング	9月13日 ㊄ 県連：第2回総務委員会	15:00 未定
7月12日 ㊄ 全法連：第1回広報委員会	13:00 全法連会館	東松島支部：税務研修会	15:30 東松島市商工会
7月14日 ㊄ 青年部会：租税教室⑦	10:45 石巻市立前谷地小学校	東松島支部：支部報告会並びに会員交流会	17:00 東松島市商工会
7月15日 ㊄ 青年部会：租税教室⑧	9:35 東松島市立大曲小学校	9月15日 ㊄ 県連：第2回広報委員会	15:00 未定
移動検診車による定期健康診断	10:40	河南桃生支部：税務研修会	15:30 河南桃生商工会
7月16日 ㊄ 公益法人立入検査	9:00 石巻ルネッサンス館	河南桃生支部：支部報告会並びに会員交流会	17:00 河南桃生商工会
7月20日 ㊄ 宮城県連：第1回厚生委員会	10:00 法人会事務局	9月21日 ㊄ 県連：第2回税制委員会	15:00 未定
石巻税務署長への表敬訪問	15:00 ホテルモントレ仙台	9月22日 ㊄ 簿記実務講座①	15:00 石巻市かわまち交流センター
青年部会：女川原子力発電所視察会	10:00 石巻税務署	9月27日 ㊄ 石巻支部：税務研修会	14:00 石巻市かわまち交流センター
7月26日 ㊄ 宮城県連：第1回広報委員会	13:00 女川原子力発電所PRセンターほか	県連：第2回理事会	16:00 バレスへいあん
7月29日 ㊄ 県青連：第1回事業活動推進委員会	15:00 仙台ビルディング	簿記実務講座②	15:00 石巻市かわまち交流センター
8月5日 ㊄ 宮城県連：第1回事務局職員研修会	18:30 仙台ビルディング	9月30日 ㊄ 簿記実務講座③	15:00 石巻市かわまち交流センター
8月9日 ㊄ 管理職のための基礎力強化セミナー	14:00 宮城県連事務局会議室	10月4日 ㊄ 簿記実務講座④	15:00 石巻市かわまち交流センター
8月10日 ㊄ 青年部会：第3回役員会	13:30 石巻グランドホテル	10月5日 ㊄ 宮城県連：役職員研修会	15:00 未定
8月20日 ㊄ 河南桃生支部：楽天イーグルス観戦バスツアー	18:00 未定	10月6日 ㊄ 簿記実務講座⑤	15:00 石巻市かわまち交流センター
8月22日 ㊄ 県連：組織厚生合同委員会	17:00 楽天生命パーク宮城	10月12日 ㊄ 簿記実務講座⑥	15:00 石巻市かわまち交流センター
8月23日 ㊄ 県女連：第2回部会長会議	15:00 仙台ガーデンパレス	第38回全国大会「千葉大会」	未定 幕張メッセほか
8月24日 ㊄ 新設法人説明会	12:00 未定	10月13日 ㊄ 総務管理講座①	15:00 石巻商工会議所1階会議室
8月25日 ㊄ 県連：第1回組織委員会	14:00 石巻ルネッサンス館	10月17日 ㊄ 総務管理講座②	15:00 石巻商工会議所1階会議室
8月26日 ㊄ 女川支部：税務研修会及び支部報告会並びに会員交流会	15:30 未定	10月18日 ㊄ 宮城県連：第2回厚生委員会	15:00 未定
8月29日 ㊄ 林家たい平氏講演会並びに会員交流会	10:00 女川町まちなか交流館	10月19日 ㊄ 総務管理講座③	15:00 石巻商工会議所1階会議室
8月30日 ㊄ 県連：正副会長会議	16:00 石巻グランドホテル	10月20日 ㊄ 第39回石巻法人会「親睦ゴルフ大会」	8:30 松島チサンカントリークラブ
8月31日 ㊄ 女性部会：第3回役員会	未定 未定	10月24日 ㊄ 総務管理講座④	15:00 石巻商工会議所1階会議室
女性部会：税務研修会	12:00 石巻ルネッサンス館	10月25日 ㊄ 宮城県連：第2回組織委員会	15:00 未定
9月2日 ㊄ 県連：第2回事務局長会議	14:00 石巻ルネッサンス館	10月27日 ㊄ 総務管理講座⑤	15:00 石巻商工会議所1階会議室
9月6日 ㊄ 青年部会：租税教室⑨	13:00 県連会議室	10月31日 ㊄ 総務管理講座⑥	15:00 石巻商工会議所1階会議室
9月8日 ㊄ かほく支部：税務研修会	13:05 石巻市立雄勝小学校	11月4日 ㊄ 総務管理講座⑦	15:00 石巻商工会議所1階会議室
かほく支部：支部報告会並びに会員交流会	15:30 石巻かほく商工会	11月7日 ㊄ 総務管理講座⑧	15:00 石巻商工会議所1階会議室
9月9日 ㊄ 県青連：第3回部会長会議	17:00 石巻かほく商工会	11月11日 ㊄ 総務管理講座⑨	15:00 石巻商工会議所1階会議室
	12:00 石巻かわまち交流センター	11月14日 ㊄ 総務管理講座⑩	15:00 石巻商工会議所1階会議室

<http://www.i-houjinkai.jp>

※当会ホームページからも、行事予定がご覧いただけます。

※新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、予定が変更になる場合がございます。



大同生命保険株式会社

おかげさまで120周年

仙台支社石巻営業所/宮城県石巻市穀町3-15(太陽生命石巻ビル5F) TEL 0225-22-5551



Business Guard



AIG 損保

企業防衛・福利厚生目的に法人会のビジネスガードシリーズ 会員企業をサポートするAIG損保のリスクソリューション



政府労災の上乗せ補償

ハイパー任意労災(業務災害総合保険)

会社で入る医療補償

ハイパーメディカル(業務災害総合保険・メディカル特約)

初期のご相談から賠償金対応まで。労務・雇用トラブルに備える

スマートプロテクト(総合事業者保険)

地域社会に貢献する

ビジネスガードAUTO(法人会の自動車保険)

企業向け第三者賠償責任保険

ALL STARS(事業賠償・費用総合保険)

火災と地震災害に備える

プロパティガード+企業地震保険

個人情報の漏えい事故対策 マイナンバー対応

情報漏えいガード(個人情報漏洩保険)

役員個人を取り巻く各種訴訟リスクに備える

MRP保険(マネジメントリスクプロテクション保険)

海外進出企業向けサポートプラン

WorldRisk

AIG損害保険株式会社

URL:<https://www.aig.co.jp/sonpo>

お問合せ先

石巻支店

〒986-0812

宮城県石巻市東中里2-10-16

TEL.0225-23-1408 FAX.0225-94-6140

午前9時～午後5時(土・日・祝日・年末年始を除く)

この広告は保険の概要をご説明したものです。「企業地震保険」につきましては建物の構造や建物が建築された時期および所在地等によってはお引き受けができない場合がありますのであらかじめご了承ください。2022年2月時点の内容です。(22-073003)



アフラックは、1983年より 「法人会福利厚生制度」を受託しています。

あなたの一生に寄りそう保険会社として、約束します。
お客様ひとりひとりが創る、自分らしく充実した人生。
アフラックは、そのお手伝いをする存在であり続けます。



〈引受保険会社〉

アフラック 仙台総合支社

法人会フリーダイヤル ☎ 0120-876-505

※今後の対応は担当の募集代理店が行います。