

公益社団法人 気仙沼法人会

# 法人けせんぬま ニュース

No.158  
2021.5.15



名荷沢の桜

新春講演会要旨.....	2
コロナに打ち勝つ！「原価改善活動」を実践しよう.....	4
改正高年齢者雇用安定法への実務対応.....	6
成功する経営者が目指す「7つの要件」.....	8
分かる話は「訓読み」で.....	10
第13回税に関する絵はがきコンクール気仙沼入選作品.....	12



## 新春講演会

## 「難有る」は有難い



上甲 晃氏

まれ、根本にある信じる心と、幸之助が創業以来社員が失われた。松下幸之助に話したことや講演の内容を聞き、考え方を勉強して来等々を克明に記録した「発言集全四十五巻」を読んだ。

## 困難は発展のチャンス

去る二月二日、サンマリオン気仙沼ホテル親洋に於いて、松下政経塾元塾頭で志ネットワーク代表の上甲晃氏を招き、講演会「『難有る』は有難い」を開催した。講演要旨は次の通り。

一貫しているのは「志あれば、あらゆる困難は発展のチャンス」ということ。「僕が経営者としてやってこられたのは、体が弱く家が貧乏で学歴が無かったからだ。そのお陰で今日がある。この三つを「出来ない理由」にしている人は多い。しかし人生にハンデい。キヤップなんて何一つ無い。全て自分の考え方でプラスに転じられる」という。

## 聞く耳をもつ

幸之助は「聞く名人」でもあった。話を聞くときはじっと相手の目を見る。途中で「それで、結論は何だ」と進めることは絶対にしない。最後まで聞き届けられる人だった。

無いので、自分の考えに固執せず人の意見をよく聞いた。人は長所で躓くこともあれば、短所に救われることもある。人間はあらゆることを活かすことが出来る。松下政経塾では入社式の際に「立場は新入社員でも、意識は社長になれ」と言われた。これが松下幸之助の「聞く耳をもつ」ということ。

「私は松下幸之助の直属の部下として十年に亘り薫陶を受け、当時は大変だと思っていたが、とても得難い機会だった。人生で自分の心の拠り所となる人や考え方があるというのは心強い。戦後の日本はいつの間にか金や成功ばかりに価値が生

出来なかつたことを探すのが不景気の心構えや。例えば倉庫の整理に手が回らなかつたけどこの機会にしっかりと掃除しよう、庭の草むしりをしよう、これで良い。逆境を活かす第一歩だ」と言っており、私もコロナ自粛期間中に普段忙しくて出来なかつた読書をしよう

出来なかつたことを探すのが不景気の心構えや。例えば倉庫の整理に手が回らなかつたけどこの機会にしっかりと掃除しよう、庭の草むしりをしよう、これで良い。逆境を活かす第一歩だ」と言っており、私もコロナ自粛期間中に普段忙しくて出来なかつた読書をしよう

「話し方」は技術やテクニクを習ったり、練習して伸ばすことが出来るが「聞き方」を教えてくれるところは無い。「聞く力」は「心の力」。心は目に見えないが「上の空、心ここに在らず」

等、聞くときの姿には心が現れる。心がふんぞり返っている人は、人の話を聞くとは最高のサービスにも繋がる。「プロが選ぶ日本のホテル」で日本一になった石川県の和倉温泉加賀屋の社長（当時）にサービスの秘訣を聞いてみたところ「難



い要望であっても、社員一人一人が「あなたの為に何歩前へ」。合言葉の根本は何かしてあげたい」という気持ちで聞くことで、お客様は感動してくれる。どんなにお金をかけた宣伝活動よりも効果があつたのは、感動したお客様の口コミでした」と話していた。

### 真理は平凡の中に

私の持論は「真理は平凡

の中にある」だ。本当に大事なことは当たり前の中にある。当たり前前に差をつけることが経営の根本だと思つている。今の世の中はあまりにも方法論に偏り過ぎている。「小手先に走るな、地面にしっかりと足の着いた底力を養え」というのがどんな時でも生き残る基本。人間の生き方もそうだ。

「誰にでも出来る当たり前」のことも、誰よりも徹底してやる「それが「底力」。それを疎かにして、手っ取り早く効果上がる・すぐ成果が出る新しい方法は無いのか？ということばかりが目が行くと浮足立ってくる。私の主宰している青年塾の合言葉は「はい、よろこ

車」の時代は終わり、東京を捨て地方へ向かう「下り電車」の時代に入ったと思つた。価値観が根本から変わる時代だ。

幸之助は「時代を読むためには、人間の欲望を説き明かしている。今までは物欲が皆を駆り立ててきた。これからの時代は人間は何を欲しがるか？

私は絶対に命に良いもの、健康に良いものに最大の価値があると思う。都心は確かに便利だけれど危険が多く、命を守る観点に立てば地方の時代にきている。残念ながら住んでいる人はその価値に気づかず、何も無い街だと言う。このコロナ禍も生まれ変わるチャンスだ。

あなた自身の物の考え方や価値観を「この際大胆に変えてみる」という天からの教えではないか。

### 志があればこそ

私はもうすぐ八十歳になるが、幸之助が松下政経塾を設立したのが八十四歳の時。発言集を読んでも、八十歳の頃に「や」と自分の会社の範囲を超えて、日本

のため世界のために働ける時が来た」と言つてやたらと元気が良かった。我々の年代は子育ても仕事も卒業し、いよいよ天下の為に思う存分働ける。私も志に生きようと思つた。

### 志が無ければ難は難のまま

志が無ければ難は難のままだが、その困難をきつかけにして生まれ変わる事が出来れば、後に振り返つた時に「有難い」と思えるだろう。

▲了▼



**コロナに打ち勝つ**  
**経営に直結した**  
**原価改善活動**  
**を実践しよう!**

未来事業機執行役員・上級コンサルタント 石黒 和男

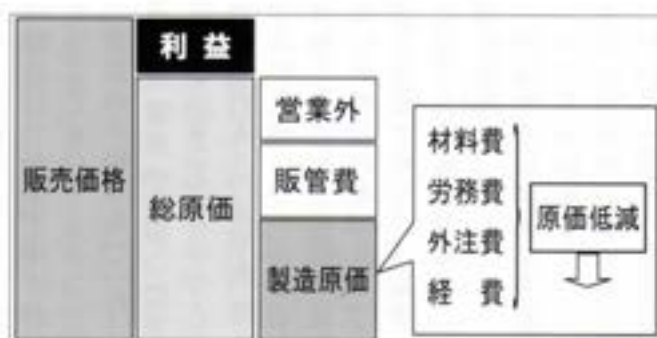
**原価改善活動の必要性**

今までは、「初めに売上ありき」というように、先ず売上があって、次に原価があり、そして、その結果である利益を追い求めた時代でした。

今や、売上を増やさず、利益を確保する「初めに利益ありき」の発想を持つことが重要です。

やり方は、企業として最低これだけは必要という利

益をはじき出し、その結果、「売上から利益を差し引いた原価がこれだけある、だからこれだけの原価でもものをつくる」という考えで、原価低減を行えば、利益確保ができます。



①いかにして材料費を下げるか、②労働効率を向上させて労務費を下げるか、③外注費をどのようにして下げるか、④経費をどのようにして削減するかにかかっています。

**原価低減はすぐできる**

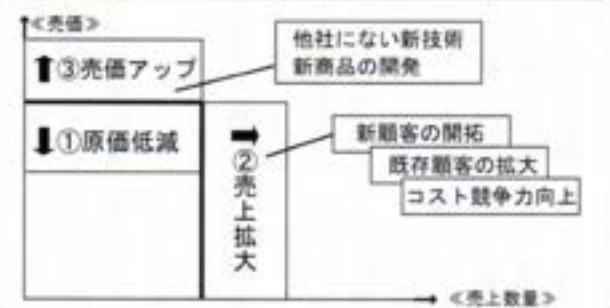
利益向上の方法として挙げられるのは、「売上拡大」と「売価アップ」及び「原価低減」の3つです。(図)

売上げを拡大していくには、新規顧客の開拓やリピーター客の確保などあらゆる方法で攻めていかなければ達成できません。

まして、売価アップは、よほど他社との差別化がないと、外部要因に押されて難しいものがあります。でも、あきらめることは

**利益を上げる3つの方法**

- ①原価低減は内部努力でコントロール可能。
- ②売上拡大、③売価アップは外部要因(市場、顧客)が強く、内部努力だけでは難しい



- ①材料の仕入れがります。
- ①定期的な複数
- の仕入れ先へ
- 相見積りをと
- り、仕入れコ
- ストの削減を
- 行う
- ②計画発注
- ②少量生産・発
- 注によるロス
- 防止のため、
- 何ロットかま
- とめて発注す
- る
- ③歩留まりの向

**原価低減する方法**

1) 材料費を削減するポイント

材料費は、原価の40〜60%を占めるといわれています。原価の中で一番大きな比率を占める材料費の削減は、利益を増やすためのポイントとして挙げられます。この費用を抑えることができれば、原価の低減につながります。

- ④材料の再設計：形状、構造、加工方法の変更および材料の変更を検討する
- ⑤不要在庫を減らす：材料の不要在庫が発生しないように在庫管理の徹底をはかる
- 2) 労務費を削減するポイント
- 労務費を削減させるためには、労働効率を向上させることが最も重要なことです。そのためには、生産能率や稼働率のアップを図ることがポイントになります。
- さらに、労働効率は下の式で表すことができます。

**労働効率 = 生産能率 × 稼働率**

**材料費 = 材料の単価 × 材料の使用量**

上：材料取りを改善して、歩留まり向上を図りロスを少なくする

①作業バランスをとる：作業時間、工程間の作業時間のばらつきを少なくす



るよう作業バランスを取る

②作業段取りの充実：

モデルの切りかえをスムーズに行なえるように事前の段取りを行う

③物流の改善：

資材や仕掛品のない停滞が発生しないように生産現場の物流を改善をはかる

④歩留り向上：

現場における品質に起因するロスを削減する。工程品質の改善を進める

⑤治工具・設備対応：

作業を合理化するためできるだけ治具を作成し使用する

⑥作業標準化と教育：

作業レベルの積上げを図るために作業標準の作成や作業教育を行う

⑦多能工化：

いくつかの作業ができるような作業教育を行い、全体のバランスがとれるようにする

3) 外注費を削減するポイント

外注費は、企業が他の企業に支払う費用のことで、会社の業務の一部を外部業者へ出した場合に発生する

費用をいいます。

外注管理のやり方ひとつで、利益が大きく変わります。外注費削減のポイントは、次の項目が挙げられます。

①相見積りを取る：  
少なくとも3社からの見積りを取る。

②VA(価値分析)設計の実行：  
単なるコストダウンにとどめるのではなく、機能を低下させないで、コストダウン設計や生産設計をする

③見積り方法の改善：  
業界によって、見積り最小単位が感覚的に1万円クラスの可能性がある。1円単位を基準にすることで、コストに対する姿勢が違ってくる

④取引業者の入替え・新規開拓：  
これまでの付き合いやいささつで取引している場合が多い。明確なコストダウン要求して、対応が満足で

外注費=材料費+加工費+経費

ない場合には、取引業者の変更や新規業者の導入を図る

⑤内製化：

社内における生産効率を高めることによって、内製率を向上させて付加価値を高める

4) 経費を削減するポイント  
経費には、電気・水道代・ガスなどのエネルギー費や消耗品費・運送費・修繕費などのように、現場の改善、工夫で削減ができる

経費の金額表示  
↓  
ムダ意識の徹底!

賃借料・保険料・建物や機械の減価償却などのように固定されているものがあります。

経費削減のやり方を次に示します。

①経費の金額表示：  
使っている経費の損失を誰が見ても簡単に分かるように、金額で表示して、ムダ意識の徹底を図る

②物流費を見直す：  
車の積載率の向上と配送経路の効率化や配車手順の効率の良い段取りを行う

③電気・水道：  
LEDに変更、古い空調設備の見直しを行う。節水弁の設置をして、一定の水道量を確保する

LEDに変更、古い空調設備の見直しを行う。節水弁の設置をして、一定の水道量を確保する

原価低減を成功させるには

(1)スピーディに効果を上げる

経営においては、いかに環境変化にスピーディに対応していくかが重要です。

原価低減活動をやるのに、時間はかけられません。時間そのものが、コストだからです。

トップダウンでできるだけ早く原価低減効果を上げることが求められています。

(2)トップダウンで強力に進める

原価低減活動を展開するにあたっては、経営トップの強力なリーダーシップのもと、活動の方針・目標を明確にし、周知徹底をはかることが重要です。

(3)全員参加でアイデアを出していく

原価低減活動は単なる改善活動ではなく、全員参加

の組織的かつ継続的な活動でなければなりません。

コスト競争に打ち勝ち、生き残っていくためには、個々の担当者による部門単位の取り組みではなく、組織の壁を打ち破った全員参加により、アイデアを出していく必要があります。

最後に

コロナ時代を生き抜くための会社の経営の力は、いわゆる「粗利」すなわち売上総利益です。この売上総利益を決めるものが原価低減であり、原価は重要なファクターといえます。

企業の盛衰ならびに死命を制するのは、この原価低減にかかっていると云っても過言ではありません。

特に、原価低減は自助努力すること、達成が可能ですが、この原価低減活動は全社員、全部門が協力して取り組んで初めて成果が上がりえます。

皆様の会社が「経営に直結した原価改善活動」を実践して、利益向上の一助になれば幸いです。



特定社会保険労務士 竹山文

# 改正 高年齢者雇用安定法への実務対応

## 4月から「70歳までの雇用・就業」確保へ努力義務!

改正「高年齢者雇用安定法」(高年齢者等の雇用の安定等に関する法律)が令和2年に成立し、令和3年4月1日から施行されます。これまでの「65歳までの

### 高年齢者雇用確保措置と高年齢者就業確保措置

平成25年の改正により、事業主に65歳までの希望者全員の雇用確保措置が義務付けられ、令和6年度には一部残っている経過措置も終了し、全面義務化となり

#### 表1 【高年齢者雇用確保措置】平成25年4月1日より

- 65歳までの定年引き上げ
- 定年制の廃止
- 希望者全員を対象とする65歳までの継続雇用制度の導入

#### 表2 【高年齢者就業確保措置】令和3年4月1日より

- 70歳までの定年の引き上げ
- 定年制の廃止
- 70歳までの継続雇用制度の導入  
特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む
- 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- 70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入
  - 事業主が自ら実施する社会貢献事業
  - 事業主が委託、出資(資金提供)等する団体が行う社会貢献事業

記の「高年齢雇用確保措置」が実施されていることを前提に、70歳までの雇用又は就業を確保することが努力義務とされます。

「就業確保措置」とは、表2のものをいいます。

70歳までの就業確保措置には、①③の雇用によるタイプと、④⑤の創業支援等を行うタイプに分かれます。

高年齢者就業確保措置のうち、いずれの措置を講ずるかについては、労使間で十分に協議を行い、高年齢者のニーズに応じた措置を講じることが望ましいとされています。

### 継続雇用制度の導入にあたって

③の「70歳までの継続雇用制度」導入にあたっては、高年齢者就業確保措置は努力義務であることから、対象者を限定する基準を設けることも可能ですが、その場合には過半数労働組合等との同意を得ることが望ましいとされています。

また、基準を設けて対象者を限定する場合、対象者基準の内容は、原則として労使に委ねられるものです。労使で十分に協議した上で定められたものであっても、事業主が恣意的に高年齢者を排除しようとするなど、高年齢者雇用安定法の趣旨や他の労働関係法理に反するものや公序良俗に反するものは認められません。

平成25年の改正法が施行されたとき、「希望者全員を対象とする継続雇用制度の導入」を選択する企業がほとんどでした。いきなり定年をなくす、または60歳定年を65歳に引き上げる、というものに比べ、3つのうちで一番導入しやすかったのだと思います。今回も70歳までの継続雇用制度の導入を検討する企業が多いのではないかと予想されます。

現状、就業規則に65歳までの雇用継続制度を規定した上で、「会社が必要と認めた場合、65歳以降も継続して雇用する場合がある」

### 創業支援等措置

創業支援等措置には、2種類あり、1つは「起業」に対する支援で、65歳到達後の高年齢者と、70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度を設けます。

従業員は、雇用労働者ではなく、個人事業主の立場で仕事を請け負い、報酬を得ます。当該高年齢者はそれまでの福利厚生部分がなくなり、例えば、年次有給休暇がなかったり、業務中にケガをしても労災補償を受けることができなかつたりします。

また、企業は、そもそも就労の実態が「労働者制判断の基準」に照らし、偽装請負にならないよう注意することが必要です。

2つ目は、社会貢献活動への支援で、「事業主が自ら実施する事業」又は「事



業主が委託・出資その他の援助を行う団体」と65歳到達後の高齢者が委託契約（有償の契約）結び、社会貢献事業に従事する形をとります。

創業支援等措置を講じる際には、過半数労組（ないときは過半数代表者）の同意を得る必要があります。具体的には、事業主が「創業支援等措置の実施計画」を作成し、過半数代表と話し合います。

### 高齢雇用継続給付も縮小される見通し

高齢雇用継続給付は、60歳で定年を迎える労働者について、企業における65歳までの継続雇用を促進する目的で、平成6年に創設されました。

平成6年とは、高齢雇用安定法で60歳未満の定年が原則禁止になった年です。それまで企業の多くは55歳定年制を導入していました。

高齢雇用継続給付金とは、雇用保険に加入して5年以上の者の60歳到達時点と比較して賃金が75%未満に低下した状態で継続雇用される場合に、60歳以上65

し合います。

実施計画は「事業所単位」で定めるのが原則ですが、企業単位で統一した制度を設け、各事業所の過半数代表が合意すれば、企業単位で協定することも可能です。計画には、創業視点当措置を講じる理由、高齢者が従事する業務の内容、支払う金銭に関する事項等12項目を定めることになって

歳未満の間、各月に支払われた賃金の最大15%の給付金が支給される、というものです。

高齢雇用継続給付金制度の今後について、現在わかっているのは、「令和7年度に60歳に到達する人から給付率を半減させ、その後は段階的に廃止されていく」という方向性です。

令和7年度からとなって、改正高齢者雇用安定法に定める「65歳までの雇用継続制度」について、現状講じられている経過措置が令和6年度で終了

することを受けての対応です。

### 努力義務とは

努力義務とは、法令のなかで「〜するよう努めなければならぬ」「〜と努めるものとする」といった表現であらわされているもので、「努力すること」が義務付けられています。

「何もしないまま放置する」、「検討はしているが、実際に制度の設計や導入はしていない」状態は、努力義務違反です。また、「高齢者雇用安定法」は全ての企業に適用されるため、自社に高齢者がいない場合でも対応する努力義務を負うこととなります。

努力義務を果たしていないくても罰則規定はありませんが、行政指導の対象となります。ハローワーク等からの指導・助言があり、状況が改善しなければ、措置導入の計画作成を勧告、それでも従わなければ社名公表となることがあります。

今回の改正は努力義務で

すが、これまでも高齢者の雇用促進については、徐々に引き上げが行われてきました。同じ様に、70歳までの就業機会確保が将来的に義務規定に移行する可能性は十分にありそうです。こうした状況を踏まえ、高齢者の雇用促進のため、「65歳超雇用推進助成金」が用意されています。

65歳超雇用促進コース、高齢者評価制度等雇用管理改善コース、高齢者無期雇用転換コースの3コースありますので、利用してみたいかがでしょうか。

### 企業が発展するために

「労働力人口減少」が叫ばれない日はありません。労働力人口が減少する中、働く意欲のある人たちがいつまでも働ける環境づくりを行っていくことは、もはや企業のみならず、国を挙げて取り組まなければならない問題です。

厚生労働省の「就労条件

総合調査」（令和1年版）

によれば、「定年60歳以上、希望者全員65歳まで継続雇用」という現行法の仕組みが、今後どの様になるのが望ましいかを複数回答で尋ねたところ、「希望すれば何歳まででも働ける仕組みが望ましい」が41.7%と最多で、「60歳より上の定年年齢が望ましい」（33.4%）、定年後の継続雇用の上限年齢の引き上げが望ましい」（16.9%）であり、現行制度より長期に働けるような仕組みづくりが求められているといえます。

高齢者の雇用安定は、全ての企業が向き合わなければならず、今回の改正における「努力義務」が、将来的には「義務」となることも十分に予想されます。70歳までの就業確保は、言い換えれば、企業の労働力確保でもあります。

高齢者のニーズやモチベーション向上を考えた人事制度の取り組みに着目し、70歳までの就業確保措置の準備を進めていくことが重要です。



## 成功する経営者がめざす

## 七つの要件

エル教育企画 飯島宗広

「成功する経営者の要件」なるものは様々あるうかと思いますが、私なりの意見を述べます。

参考になれば幸いです。

## ■ 強い「使命感」を持たねばならない

「企業の使命」にも、「社会的使命」「経済的使命」「永続的使命」の3つの使命があるように、経営者にも各々使命感があるはずで

す。何のために経営しているのか、誰のために会社を繁栄するのか。夢やロマンもあるはずで

す。そのためには、綿々と続く創業の精神や経営者の普遍的な「理念」が無ければならないでしょう。



技術が変わろうが、経済状況が変わろうが、震災や争いがあるうが、人が求めている「平和」や「幸福」、「豊かさ」や「繁栄」などに対しての壮大な使命や理念、哲学が経営者には必要でしょう。

揺るぎない「使命感」が、その根底になければならぬのです。

歴代の偉大な経営者は、確固たる「哲学」を持っていました。

松下幸之助然り、本田宗一郎、豊田佐吉、井深大、彼らは、戦後の日本の復興を願い、日本国民に、希望を与えた経営者でありました。

あなたは、強い「使命感」を持っていらっしゃるでしょうか。

## ■ 正しい「教育者」でなければならぬ

人の多くは、仕事を通じて成長、発展するものです。企業の繁栄が個人や国家を豊かにしていることは、もはや疑う余地はないでしょう。

しかし、本当の豊かさは経済的繁栄だけではありません。

「心の豊かさ」「精神的成長」「社会的健康」の教育が求められています。学校教育や家庭教育にはもはや期待できません。

人生の半分を費やす場所としての企業が、その任を負わなければならない時代です。

それも企業の使命になるでしょう。

「読み」「書き」「そろばん」、「礼儀」から、企業はあらゆる教育の場になつていきます。

経営者はモノを作る前に、「人」を作らなければならぬといわれます。

タナベ経営の創業者、田辺昇一氏は「経営は人間創

造の芸術だ」。土屋ホームの土屋公三氏は「経営の中心は教育だ」は、至言であると思います。

あなたは教育者という自覚はあるでしょうか。

## ■ 孤島的「忍耐力」を持たねばならない

企業経営は、経営者が思っているようにはなかなか進みません。企業経営は我慢の連続でしょう。

安岡正篤氏は、「四耐」が経営者に必要といっています。

「四耐」とは、「冷」に耐え、「苦」に耐え、「煩」に耐え、「閑」に耐えること。

経営者は、孤独に耐え、迷い悩み逆境に耐え、煩わしさに耐え、地位や名誉を失ったとしても、耐えなければならぬ。

そういう「覚悟」が無ければならないといえます。

ユニチャームの高橋慶一朗氏は「右手にロマン、左手にソロバン、背中に我慢」は有名な言葉です。あなたは、忍耐力と覚悟はあるでしょうか。

## ■ 革新的「戦略家」でなければならぬ

あらゆる企業の共通の「経営の目的」は、「お客様の創造と維持」であります。屋台のラーメン屋からトヨタ、アップルに至るまでここから目を離したら倒産します。

この経営の目的を達成するためには、「戦略」が必要で

す。「戦略」を簡単にいうと、「何を売るか」「誰に売るか」「どうやって売るか」「どう管理するか」を考

えることです。「戦略」は机上の論理だけでは立てられません。「現状の把握」が出来、「指導育成」やそれぞれの「管理」が出来ていないと立てられません。経営者がどこまで組織を把握しているかが問われます。

あなたは「戦略家」として会社の全てを把握しているでしょうか。

## ■ 楽天的「演出家」でなければならぬ

あなたは、強い「使命感」を持っていらっしゃるでしょうか。



企業には様々な人がいます。それぞれの個性や得意分野もあります。

それらの人達を、適材適所で効率よく発揮できるようにしなければならぬでしょう。

また、企業は苦しみのある場であってはなりません。

「成長の場」であり、「生きがいの場」であり、「お互いの「苦楽を共にする場」、「共有、共感できる場」でなければなりません。

そのためには、経営者自らエンターテイメント的演出をしなければなりません。

ある意味で「楽道家」が求められますし、娯楽性や遊び心も必要でしょう。

社員の個性や長所、短所を活かした職場を作ることは急務です。あなたは楽しい「演出家」でしょうか。

### 六 手堅い「実務家」でなければならぬ

誰が言い出したか分かりませんが、「企業経営は博打だ」という人がいます。「博打」であってはなら

ません。博打に付き合われる社員はたまったものではありません。

確かに、不確実な部分は多くありますが、「博打」ではありません。

経営者は、手堅い実務家としての要素が求められます。「手堅さ」が必要です。

計数に強くなければなりません。計数に弱ければ「判断」が遅れますし、「決断」が出来ません。

経済観念に弱ければ、経営者には向きません。

「三現主義（現実・現場・現金）」も重要な経営の要素です。

あなたは「手堅い実務家」でしょうか。

### 七 英知的「感性」が高くなければならぬ

「強い使命感」も「教育者としての信念」も「忍耐力」も「戦略」も、机上の論理では出てきません。

現場で働く人たちに無関心では出来ません。

それらは、自分をとことん見つめ、感性を磨くことから湧き上がるものです。

そのためには、経営者はいつも「内省」する時間が必要です。

自分一人の時間を作り、自分自身を第三者の目で見

て、「邪推」「邪心」「思い込み」などが無いかをチェックする必要があります。

「反省」する時間が必要です。そうすることによって「研ぎ澄まされた感性」が磨か

## がんばれ「経営者」!

上記のような「要件」をすべて兼ね備えている経営者は失礼ながら、なかなか少ないと思います。

自分に欠けているものを、努力して身に付けることは必要です。また、自分に欠けているものを身に付けている人を部下に置くことも必要でしょう。やりようはいくらでもあります。

最近、資本家や経営者に対する風当たりは強いように思うことがあります。

「働き方改革」もそのうちのひとつと思います。「働くな」と言っているように聞こえるのは筆者だけでし

れます。

「研ぎ澄まされた感性」とは、目に見えないものを「感じ取る力」です。

この「感性」は先見力となり、また、人の心が読めるようになります。

自分を常にニュートラルに置くことで、正しい判断ができるようになります。

あなたは「感性」を磨いているでしょうか。

確かに一部の経営者やリーダーの中には、「過労死」や「長時間労働」「ひどいパワハラ」を助長したり放置したりして、社会問題になっ

ています。しかし、それはごく一部のはずです。

多くの経営者は、社員や取引先を大事にして、自らの身代を抵当に入れ、社員と一緒に汗を流している経営者です。

そういう経営者が報われる世の中が理想です。

しかし、40年以上前の労働組合的発想の社会主義的政治家や、世の中の不幸を

喜ぶマスコミの影響で、経営者が大きな発想や大胆な戦略が出来ない雰囲気になってきています。

また、最近では、さらに、中国発新型コロナウイルスにより、日本中がマスコミや政治家の影響により、「恐怖症」という大きな「病」に犯されています。

また、政府のバラマキ政策の影響が、この先「大増税」を生むのは間違いありません。

これからの日本経済界は、リーマンショックの数十倍の大不況になる見込みにあります。

今までの経営を大きく見直す時期でもあります。今こそ、経営者の真価が問われます。

この機会を大きな転機として、高い「使命感」を持ち、「社員を教育」しながら、「忍耐力」を維持し、「革新的戦略」を立て、「楽観的に行動」し、しかも「手堅く」実務をこなし、人の痛みを知る「感性高い」経営者を目指しましょう。

がんばれ「経営者」!



# 分かる話は「訓読み」で

株式会社アルティスタ人材開発研究所代表 代表 玄間千映子

異なる言葉話者同士  
の円滑な疎通には、双方の  
価値観、世界観の共有は必  
須で、それが弱いと疎通の  
難しさが生じてくる。

「世の中」というように、  
漢字の読みが訓なら「八百  
万（やおよろず）」や「和」  
という和語の世界観の言葉  
なので、「世の中」には自分  
を軸にしているけれども  
「平和な世の中」というほ  
んやりした「有情の空間」  
が無理なく伴える。

一つの言語の中で「和語、  
漢語、西洋文化の日本持ち  
込みに伴う翻訳造語」のそ  
れぞれが抱える異なる世界  
観が、混在している。

「世の中」というように、  
漢字の読みが訓なら「八百  
万（やおよろず）」や「和」  
という和語の世界観の言葉  
なので、「世の中」には自分  
を軸にしているけれども  
「平和な世の中」というほ  
んやりした「有情の空間」  
が無理なく伴える。

「世の中」というように、  
漢字の読みが訓なら「八百  
万（やおよろず）」や「和」  
という和語の世界観の言葉  
なので、「世の中」には自分  
を軸にしているけれども  
「平和な世の中」というほ  
んやりした「有情の空間」  
が無理なく伴える。

「世の中」というように、  
漢字の読みが訓なら「八百  
万（やおよろず）」や「和」  
という和語の世界観の言葉  
なので、「世の中」には自分  
を軸にしているけれども  
「平和な世の中」というほ  
んやりした「有情の空間」  
が無理なく伴える。

「世の中」というように、  
漢字の読みが訓なら「八百  
万（やおよろず）」や「和」  
という和語の世界観の言葉  
なので、「世の中」には自分  
を軸にしているけれども  
「平和な世の中」というほ  
んやりした「有情の空間」  
が無理なく伴える。

「世の中」というように、  
漢字の読みが訓なら「八百  
万（やおよろず）」や「和」  
という和語の世界観の言葉  
なので、「世の中」には自分  
を軸にしているけれども  
「平和な世の中」というほ  
んやりした「有情の空間」  
が無理なく伴える。

「世の中」というように、  
漢字の読みが訓なら「八百  
万（やおよろず）」や「和」  
という和語の世界観の言葉  
なので、「世の中」には自分  
を軸にしているけれども  
「平和な世の中」というほ  
んやりした「有情の空間」  
が無理なく伴える。

「世の中」というように、  
漢字の読みが訓なら「八百  
万（やおよろず）」や「和」  
という和語の世界観の言葉  
なので、「世の中」には自分  
を軸にしているけれども  
「平和な世の中」というほ  
んやりした「有情の空間」  
が無理なく伴える。

公共的性質が伴うなど、微  
妙に「世の中」とも違って  
いることに気付く。

私たち日本人はこうした  
言葉が背負っている異なる  
世界観を見事に使い回すこ  
とで疎通しているのだが、  
気になるのは使い回しの個  
人差だ。その個人差が、疎  
通のまずさに繋がってくる。

そこで、こんな世界観の  
個人差など気にせず確実に  
伝える言い方も見つけた。

落語など、日本の斬やヒ  
ットした歌謡曲の歌詞は殆  
どが、訓読みだったのだ。

それに倣えば、漢語の「会  
議」は「考えを合わせるた  
めに話し合う場」、翻訳造語  
の「応援」は「支え助ける」  
となる。

円滑な疎通には、ピッカ  
ピカな言葉、音読み漢字の  
言葉は、訓読みの言葉に言  
い替えることが日本語では円  
滑な疎通のコツになりそう  
だ。

日本語は複雑だが、重層  
化の構造は意外にスッキリ、  
単純だ。

空気の流れのよい職場と  
は、案外、こんなことで生

【筆者略歴】

玄間千映子（げんま・ちえこ）



株式会社アルティスタ人材開発  
研究所代表。國學院大學

卒。米インマヌエル大学大

学院卒業後、米スタンフォ

ード大学ビジネススクール修

了。現在、日本経済大学大

学院非常勤講師、信州大学

コーディネーター兼先鋭材

料研究所野口研究室技術ア

ドバイザー、(一社)水底質

浄化技術協会監事などを兼

任。著書に「朗働の時代」

「ジョブ・デイスクリプ

ション一問一答」「リストラ

無用の会社革命」など。

和製漢語一覧

(<http://www.5b.biglobe.ne.jp/~shu-sato/kanji/waseikango.htm>)



法人会はよき経営者を目指すものの団体として会員の積極的な自己啓発を支援し、納税意識の向上と企業経営および会社の健全な発展に貢献します。

正しい税知識をはじめ企業経営に求められる知識や情報を提供する為、セミナーや講演会を開催し、経営者自身や幹部社員・各部門担当者の人材育成にもお



未加入企業を  
ご紹介ください  
—— 会員募集中 ——

役に立っています。

また、常に企業の立場で全国の会員の声を集結し、大局の見地から税制改正について強く意見活動が続けており、仲間が多いほど大きな実りがあります。

お知り合いの事業所で、まだ会員になっていない方がおありでしたら、是非ご紹介ください。

## 法人会セミナーのご案内

### お客様のところを掴む! 感動接客術講座

講師：津田典香氏 (国家資格キャリアコンサルタント)

◇日時：6月15日(火)

午後1時30分～3時30分

◇会場：気仙沼プラザホテル

(気仙沼市柏崎1-1 電話23-1313)

◇受講料：会員無料(非会員2,000円)

※受講希望の方は事前に事務局までお申込みください

※必ずマスクを着用されてご参加ください

※状況により中止・延期となる場合がございます

#### 〈主な講座内容〉

- ◆Withコロナでお客様は何を求めているか
- ◆新しい生活様式での接客術とは
- ◆3密を配慮した接客術
- ◆1回のチャンスをリピートにつなげる
- ◆お客様に来ていただくための工夫
- ◆ところに響く接客を実践する3つの力

等

主催：公益社団法人気仙沼法人会 〈電話・Fax 22-9107〉

#### 法人ニュース広告募集

当会では年4回(5、7、10、1月)会報を発行しております。

配布対象先は気仙沼・唐桑・本吉・歌津・志津川に事業所のある会員と関連団体です。

広告の掲載をご希望の方は事務局までご連絡ください。(22-9107)

名刺・伝票・ハガキ・ラベル・会報等々  
—— 最短納期でお応えします ——

目隠しシール「情報守くん」、省資源対策「往復封筒」等  
自社開発商品もご紹介します。

#### 双葉印刷株式会社

〒988-0866 宮城県気仙沼市内松川41-1  
TEL (0226) 25-8215 FAX25-8216  
http://www.futaba-insatsu.co.jp



# 第13回 税に関する絵はがきコンクール

## 気仙沼入賞作品



気仙沼法人会 会長賞  
面瀬小学校6年 泉田 華那



気仙沼法人会女性部会長賞  
面瀬小学校6年 山崎 夏奈



気仙沼税務署長賞  
面瀬小学校6年 菅原 琉凪

※入賞者の学校名及び学年は令和2年度当時のものです