

お客様に期待以上の「カチ」を。すべてのステークホルダーに幸せを。

the Heartful OAG

Vol. 231 2024.7



太田孝昭が語る
元気になる言葉・春夏秋冬

中小企業のバッファー(余裕)

特集

DX・ITへの投資は誰のため？

“DX化・IT化の社内推進の壁”を乗り越え
成長するための5つのポイント



コーポレートサイトで
PDFファイルを
ご覧いただけます



OAGコンサルティンググループのご紹介

OAGコンサルティンググループでは、経営者・法人・個人における複雑化・多様化するニーズ・課題に対して、税務・労務・法務等の卓越した専門家が連携し、時代の変化に柔軟で高品質なプロフェッショナルサービスをご提供します。

グループの強み



グループ相関図



昨年の創業35周年を機に、創業40周年に向けて、これまでの「経営理念、行動指針、運営指針、スローガン」を見直して「パーパス(存在意義)、バリューズ(価値観)、スローガン」の形に刷新いたしました。

New Purpose

パーパス(存在意義)

お客様に期待以上の「カチ」を。すべてのステークホルダーに幸せを。

New Five Values

バリューズ(価値観)

- 【チャレンジ】 半歩先を見つめたチャレンジが、未来を拓く。
- 【とがりつつなぎ】 一人精鋭の「とがり」と、オールOAGの「つつなぎ」を大切に。
- 【スピード】 お客様の「潜在ニーズ」を発見し、スピード感をもって成長を支援する。
- 【自立・誠実】 自立した行動と誠実な心で、ステークホルダーとの信頼を築く。
- 【幸せ】 一人ひとりが輝く場をつくり、メンバーと家族の健康・幸せを実現する。

New Slogan

スローガン(合言葉) **チャレンジが、明日を変える。**

共通ツールとしてパーパス、バリューズ、スローガン等の内容をまとめたメンバーズブックも作成し、OAGグループで働く人々を「従業員」ではなく共に成長する「メンバー」というイメージから、「理念ブック」や「ブランドブック」でなく、「メンバーズブック」という名称にいたしました。表紙デザインはあえて、シンプルな白ベースのデザインにした理由としては、メンバーそれぞれが自分の形でそれを色づけ、また、社名ロゴのモチーフは元々は波紋をイメージしており、各メンバーの思いが広がるイメージを込めております。また、グループ会長である太田孝昭の毎月のコラム、過去約200コラムの中から厳選して、バリューズと連動させる形で掲載しております。



メンバーズブックはこちらより▶

元気な経営のワンポイント! 太田孝昭が語る

元気になる言葉

春夏秋冬



中小企業のバッファ(余裕)

中小企業は守備範囲が広く、その割に人は少なく、野球でいうところのザル守備になりがちです。中小企業だけに限らず、人の集団である会社は多かれ少なかれ、穴は当然のごとくあります。この穴を如何に塞ぐのかが、会社の課題です。

さて、中小企業において、破られた穴を誰が塞ぐのかというと、今、手が「空けられる人」という事になります。すると社長しか空いている人はいないので、社長が塞ぎに行く事になります。急に営業のアポが入った。空いている人は社長だけ。これもまた社長が飛び出します。

中小企業の問題点は、いざという時に社長しかいないという現実です。これでは成長は期待できません。(社長すら手が空けられない会社.....これは会社ではありません。これは論外です) 会社を成長させたいと願うなら、戦略部門(ルーティン業務を持たない部門)が必要です。ルーティン業務でいっぱいになっていては、戦略部門はできません。戦略部門は直接売上に寄与しません。中小企業にあつては社長がひとりで戦略部門を担当するケースが多いとは思いますが、会社を成長させたいと願うなら戦略部門を作るべきです。社員をルーティン業務でいっぱいにしてはダメなんです。バッファ(余裕)を持つべきだと思うんです。バッファはコストがかかります。これを戦略部門として少しずつ、会社の中に育てる必要があるのです。

しかし、会社の主力はルーティン業務を含め売上に直結する業務です。その中で少しずつ、将来の糧を探す部門が必要という事です。中小企業にとってバッファを持つと言ってもそう簡単ではありません。人・物・金が全て不足しています。でもその中で少しずつ少しずつ育てる必要を強調したいのです。

会社は成長するのか衰退するのか二つに一つです。皆さん会社を成長させましょう。そして雇用を拡大し、社会的使命を果たしましょう。

お取引先様紹介

基調講演

『失敗を語ろう』からお伝えしたい3つのこと



講師プロフィール
株式会社マネーフォワード
代表取締役社長 CEO 辻 庸介 さま

京都大学農学部を卒業後、ペンシルバニア大学ウォートン校 MBA修了。
ソニー株式会社、マネックス証券株式会社を経て、2012年に株式会社マネーフォワード設立。
経済同友会（副代表幹事）、スタートアップ推進総合委員会（委員長）、
シリコンバレー・ジャパン・プラットフォーム（エグゼクティブ・コミッティー）、新経済連盟（幹事）。



今回、第4回目の社内向けの基調講演として、マネーフォワードの辻さまにお越しいただきました。『失敗を語ろう』からお伝えしたい3つのことをテーマに、実際に起業を志された時期から現在に至るまでさまざまな貴重なエピソードを交えながら、ご講演いただきました。

まず、起業された経緯は、現在の企業ミッションとして掲げられている「**お金をもっと前へ。人生をもっと前へ。**」にもつながりますが、「**お金をポジティブに使って、多くの方々の人生の可能性を広げたい**」という熱い思いがきっかけでした。創業当初は狭いワンルームマンションからスタートし、以来、さまざまな新規事業開発のほか、M&A（グループジョイン）により事業領域を拡大しながら、創業からわずか5年で株式上場を果たし、現在では拠点も国内8拠点、海外3拠点を展開し、グループ企業も15社となります。



右：辻さま・2012年創業当初のワンルームマンションでの様子

冒頭では今後の「AI」に関するポイントとして、「AIに仕事が奪われるのではなく、AIを

使いこなす人に仕事が奪われる」という点に触れられ、現時点のAIは大量の情報や理論的な処理を人間よりも早くできるものの、人間の感情的な処理はできないため、その部分については人が介在しなければならない領域とのことです。また、昨今の人材不足にも触れられ、人的資本はとても重要ということで、「人材採用力の強い会社が伸びる」ということも力説されており、自社内での人的資本に関するさまざまな取組みも実施されているとのことです。（詳細：下記の二次元コードより）

その他、経営理念となる「ミッション」「ビジョン」「バリューズ」「カルチャー」については、辻さまご自身のお考えよりも常に最上位に位置する会社の概念として大切にされているとのことです。

後半ではトークセッションも実施させていただき、ご講演全体を通じて、将来的な技術革新によってビジネス環境が変わっていく可能性を示唆されながらも、ビジネスにおける「人と人の信頼関係」や「人材資本」の重要性について熱く語っている様子がとても印象的でした。また、AIの実演を交えながらのご講演はとても興味深く、今回もウェブ参加を含めて約400名の当社社員が参加し、大きな刺激を受ける貴重なセミナーとなりました。



左：太田 隆介
(OAGコンサルティンググループ 社長)
(OAG税理士法人 代表社員)

▼人的資本の取組み



Talent Forward
社員の可能性をもっと前へ。

取組みは
こちらから



「失敗を語ろう。『わからないことだらけ』を突き進んだばかりが学んだこと」という内容となり、今回のご講演でのテーマとも重なる辻さまの著書となります。

価格：1,760円(税込)
発行：日経BP

DX・ITへの投資は誰のため？

“DX化・IT化の社内推進の壁”を乗り越え成長するための5つのポイント



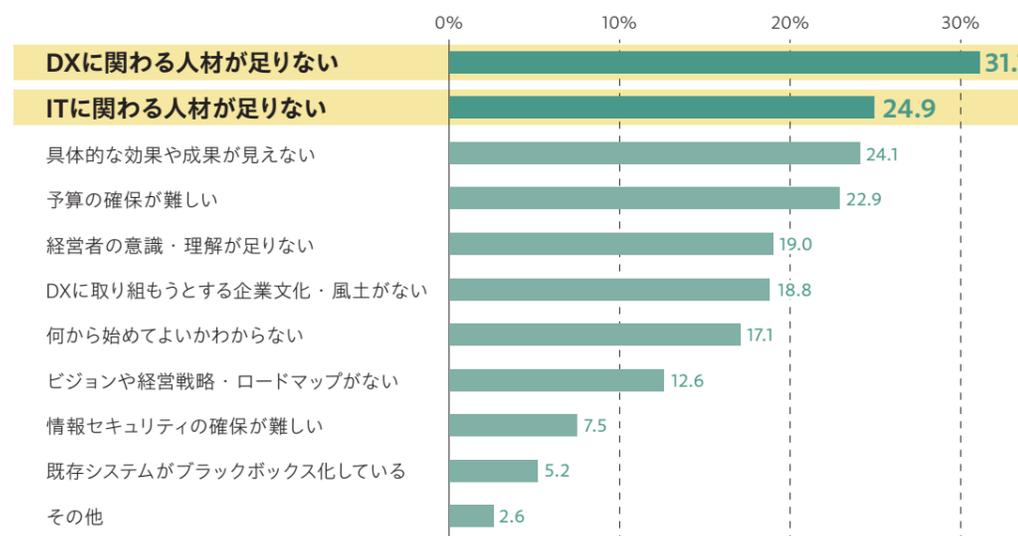
㈱OAG ITマネジメントパートナー
取締役 古田 拓

DXという言葉を見聞きしない日はありませんが、中堅・中小企業の経営者の方から「DX化やIT化に困っている」というご相談を受ける日も多くなってきました。それに加えて、数年前までほとんどの人が触れていなかったChatGPTに代表される生成AIの進化と利用者の増加で、業界の中で仕事をしている私たちでも最新のトレンドを追いかけることが大変な時代になりました。技術の進歩は非常に早く、情報収集だけでも手一杯ですが、DX化・IT化を投資として推進する企業と、コストだからと投資をしていない企業では、すでに収益構造やコスト構造などに大きな差が生じ始めています。

中堅・中小企業におけるDX化・IT化の社内推進の壁は「IT人材の確保ができていないこと」と大きく関わりますが、自社はどのようにDX化・IT化を推進していけばよいのか。社内側の立場と目線で成功するためのポイントをご紹介します。



DXに取り組むに当たっての課題（壁）



出典：中小企業基盤整備機構「中小企業のDX推進に関する調査」(令和4年5月)

1. DX化・IT化は誰のため？まずは経営者が必要性を理解する

DX化・IT化はコストだと考える経営者の声をよく耳にします。確かに、社員のため・お客様のためでもありますが、一番重要なのは経営者のためのDX化・IT化ではないでしょうか。

競争優位となる事業戦略の一つとして、DX化・IT化による収益構造やコスト構造の改革は非常に大きな影響力を持ちます。収益面だけでなく、優秀な従業員の採用や離職防止など人材確保にも影響を与えます。DX化・IT化をコストではなく「戦略的な投資」として捉え、その投資対効果はIT企業が決めるのではなく、企業として目的（ゴール）を決めることで自発的な行動と成果を得ることができます。

2. 「DX」って何？経営者が目的（ゴール）を定義し自ら周知徹底！

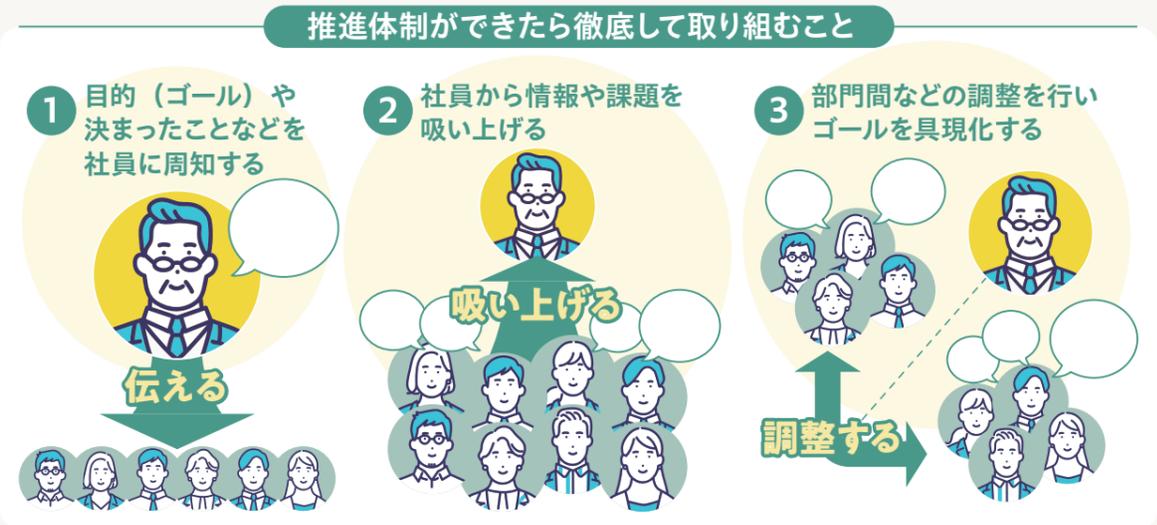
DXは直接的に頭文字を取ったものではなく Digital と Transformation (X) を組み合わせた言葉ですね。肝心なのは何の略なのかを知っていることではなく、社内で「DX」という言葉の意味や目的・ゴールが共通言語として定着しているかどうかです。近年は広告やCMなどを通じて「DX」が誤解されがちですが、ITツールは手段でしかなく、システムを導入したからといってDX化が完了するわけではありません。自動化やペーパーレス化などは手段であり、DXの目的（ゴール）ではありません。「ペーパーレス化」を目的とすると「どんなツールを使って?」「〇〇帳票は手書きなので・・・」など議論が技術的なことやノウハウなどにフォーカスされ、IT人材の必要性が表面化してしまいつまみ止まってしまうので、手段が目的にならないように注意が必要です。目的（ゴール）は「収益構造を〇〇にしていくためにDX・ITを活用する」「デジタル化したデータを活用して〇〇を変えていく」など、継続企業としてなぜDX化・IT化が必要不可欠なのかを定義しましょう。また、技術やノウハウなどの実現はITのプロに任せることがおススメですが、社内では目的（ゴール）を作ったら経営者自らが周知徹底を行い、その意思をカタチにするために「経営者が先頭に立つ推進体制」を確立していくことが大切です。

間違ったDXの目標

- ペーパーレス化しよう ✂
- 業務の自動化をしよう ⚙
- 基幹システムのリプレースをしよう 🗄

3. 社内の推進体制を確立?! 自社の社員だからできることをカタチに

目的を決めたらすぐに外部のコンサルに依頼するのではなく、次に行うべきは経営者自らが社員に対して目的（ゴール）を語り浸透を図ることです。それを実行するために、経営者が先頭に立つ社内の推進体制の確立が必要です。ITへの苦手意識から目的の浸透や推進を社員に任せる企業と、経営者が推進者として周知徹底する企業では成功確率に大きな差があります。「変わることへの抵抗感を示す社員」もいますが、経営者が自ら浸透にむけて理解を求めることは、社員への期待値や会社のビジョンを語ることもつながり、効果が高くなります。コンサルタントは客観的なチェックはできますが、業界ルール、顧客の特徴、風土など自社のことを新入社員のように理解していないため、まずは「自社の社員だからこそできること」を優先的に進めるべきです。



DX化・IT化と聞くと、推進体制のトップはIT技術やノウハウなどにくわしくないといけないと思いがちですが、くわしい人材は手段を決める際に必要になるだけであり、推進体制を進めていくに当たっては不要となります。もう一つ大切なことは、プロジェクトを外部に任せると結果的にDXは進むかもしれませんが、コンサルタントなどが関わらなくなるタイミングで活用度が低下したり、会社の実態と乖離したDXとなってその後の推進が止まるなど悪影響につながる可能性があります。自社の中での推進役を決め、自社の全体状況を把握して丁寧にDX化・IT化を推進する体制はとても大切です。

4. DXは焦らない! IT環境や業務の棚卸を行い丁寧に要件を定義する

すでにDX化・IT化が進んでいる大手企業の実績を見ると、一足飛びにゴールにたどり着きたいと思いがちですが、焦っても成功しません。自社が目指すDXの目的（ゴール）に対して自社の現状を正しく把握し、焦らずに進めることが大切です。DXには3つのステップがあり、STEP①から丁寧に進めていくことが大切です（2024年5月号を参照）私が本記事で「DX」ではなく「DX化・IT化」としているのは、この部分を丁寧に取り扱っていただきたいからです。



DX化・IT化に着手できていない企業は、小さな成功体験を積み重ねることで社員の理解を得たり、不安なままの推進を防止するなど、効果的な推進にもつながります。この段階からITにくわしい人材が関わると成功への近道になりますが、IT人材の採用や派遣は年収の高騰で厳しく、若手を採用すると技術やノウハウなどが不足しているという懸念があります。一方で、IT企業で経験を積んだ方は社内推進の経験が無いことも課題です。

5. やっぱり社内にIT人材は必要不可欠? 効果的なパートナーを活用

推進体制のトップを支える位置に社内推進の経験が豊富なIT人材がいると非常に安心です。しかし、多くの中堅・中小企業には社内のIT部門（情報システム部門）がなく、ゼロ情シス（総務・経理の方が兼務）や一人情シスというような体制であり、DXに関わるプロジェクト経験者が不在であるため、IT人材をどう確保するか苦慮しています。

理想	経営者	現実
情シス責任者 (CIO) IT戦略の立案		不在
情シスマネージャー 企画・提案		
情シス部員 (各専門家) 導入 (選定・設計・開発) 運用・改善 トラブル対応		
管理 ヘルプデスク		
	※ゼロ情シス ※一人情シス	

本来必要な人材

- 経営者目線で考える人材
- 自社の立場で推進できる人材
- 業務とシステムをつなぐ人材
- 運用支援ができる人材
- 高度な技術を持つ人材

この機能が自社にほしい!

また、採用活動を行うと驚くことがあります。年収が高騰しているだけでなく、IT人材に関わる数値を見ると自社での採用が非常に難しいことがわかります。日本企業350万社に一人ずつ採用しても350万人必要なところ、そもそも28万人しかいません。仮に採用できたとしても、離職率は20%であり5人に1人は退職していくことになります。IT人材はIT業務をしたりITの経験を積みたいのですが、いつの間にか総務業務など多岐にわたる仕事を依頼されてしまい他に活躍の場を求めて離職するケースもあります。

IT人材の3つの指標

- 10倍超 IT人材の求人倍率
- 28万人 情シス人材の母数
- 20% 情シス人材の退職率

このような採用市場の中でもDX化・IT化の推進のためには「自社のことを理解し、自社の目線でDX化・IT化を推進してくれる人材」がほしいと思う気持ちは変わらないと思います。IT人材の採用は、採用後のマネジメントも含めて非常に難しいため、採用ではなく外部サービスの活用をお勧めします。外部サービスにはさまざまな種類がありますので、DX化・IT化の推進の際には「社内対応の実績が豊富で、自社の目線でしっかりとサポートしてくれるサービス」を選定することが、DX化・IT化を成功させる重要なポイントになります。

DX化・IT化に関するご相談は (株)OAG ITマネジメントパートナー にお任せください!

DX化・IT化の課題を解決する「情報システム顧問サービス」を提供しております。まずはお気軽にご連絡ください。

【お問合せ先】
(株)OAG ITマネジメントパートナー Tel. 03-3237-0070



OAG BOOKSHELF

いまを伝える OAGの書籍ガイド

OAGの書籍のご紹介。税制改正により相続税が課税される可能性が高くなった昨今、スピーディに申告手続きをするための書籍です。



よりよい相続のために!!

相続 手続・申告シンプルガイド (令和6年改訂版)

- 発売日 2024.4.8
- 著者 OAG税理士法人 編著
- 発行 一般財団法人 大蔵財務協会
- 価格 2,640 円 (税込)



詳細はコチラ

国税庁の公表(令和5年12月)によれば、令和4年中に亡くなられた方は約157万人、そのうち相続税の課税対象となった方は15万858人で、課税割合は9.6%でした。

平成27年に施行された税制改正により、いわゆる非課税ラインとされる基礎控除のうち、定額部分が3,000万円(改正前は5,000万円)、相続人数による比例部分が600万円(改正前は1,000万円)に引き下げられました。

相続税は、都市部に自宅を持ち、ある程度の金融資産があれば課税される可能性が高くなりました。しかし、相続税の申告は、所得税の確定申告のように毎年発生するものではないため、通常は馴染みの

薄いものです。そのため、相続人には、ご自身が相続税の申告が必要なのかどうか、また、相続税はかかるのか、かかるとしたら手元の資金で払えるのか等、心配されている方も多いと思います。まさか相続税がかかるとは思っておらず、申告期限ぎりぎりに慌ててご相談にみえる相続人もいらっしゃいます。

相続税の申告の要否や税額の有無を判断するためには、正しく財産を評価することが必要です。評価の方法により、税額が大きく変わるケースもあります。

相続税の申告および納税の期限は、対象となる方が亡くなられてから10カ月です。この期限は一見長

いようにも思えますが、あっという間に過ぎてしまいます。そのため、申告に関する手続きはできるだけ簡潔にスピーディに行うことが必要です。

本書は、相続が生じた場合の手続きから相続財産の評価、相続税の申告に至るまで、その手順についてシンプルに解説したガイドブックです。極力簡潔でスピーディな申告手続きを念頭に、相続時、申告書作成時によく目にする(頻繁にある)ものをピックアップし、読みやすい文章で解説しています。

相続人のみならず、相続人からご相談を受ける会計事務所・税理士事務所の皆さまにもご活用いただけます。

相続税の申告は「チーム相続®」にお任せください!

3つの特徴

- ☑ 相続税、贈与税 に特化した税理士
- ☑ 常に複数の目でチェックする チームワーク体制
- ☑ グループならではのあらゆる課題を解決する 専門家集団

チーム 相続®

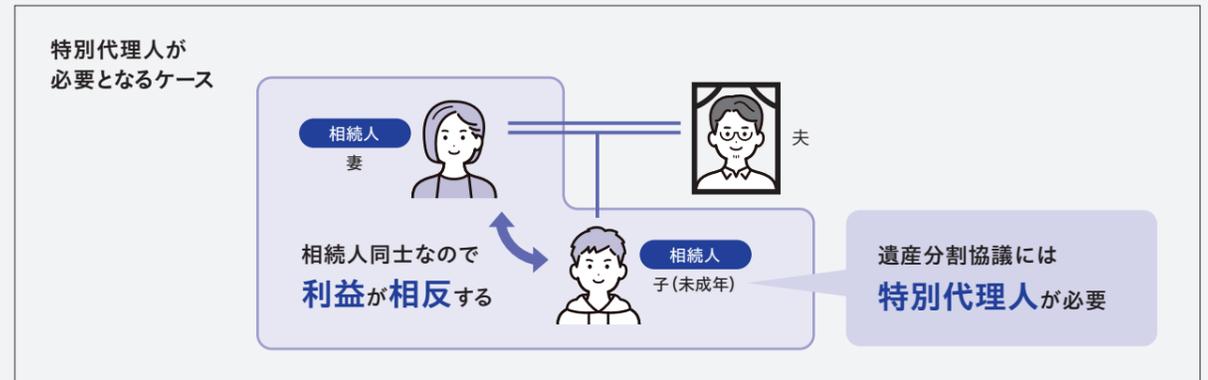
Theme

▶ 相続人に未成年者がいる場合

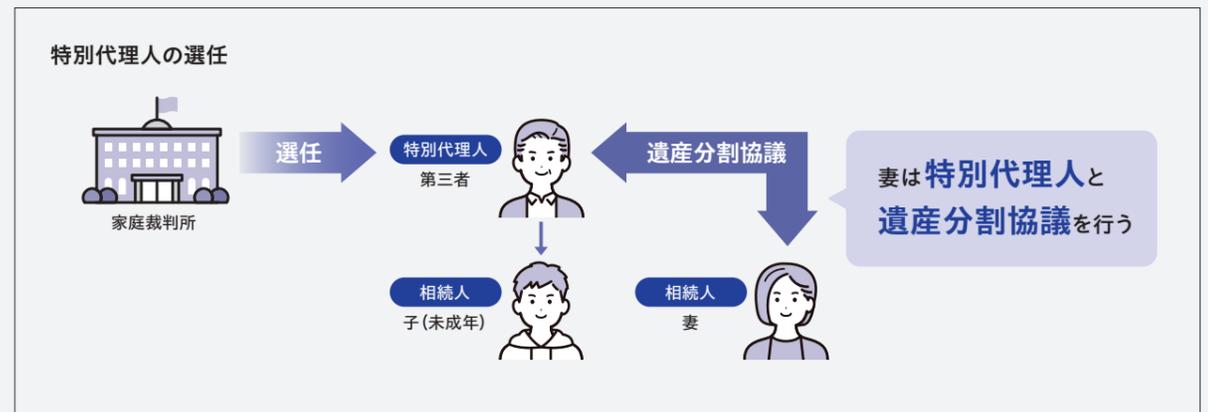


Q 夫が亡くなったため、遺産分割を行う必要があります。相続人は妻と子どもです。子どもが未成年者の場合はどのような手続きが必要でしょうか?

A 2022年4月に民法が改正され、成年年齢が20歳から18歳に引き下げられました。18歳未満の未成年は原則として法定代理人の同意なく、法律行為を行うことはできません。遺産分割協議は法律行為となるため、**法定代理人が必要となります**。子どもと妻は同じ相続人という立場になり、**お互いの利益が対立する関係にあるため、妻は法定代理人になれません**。



遺産分割協議を行うためには、子どもの代理人を立てる必要があります。具体的には親権者である妻が家庭裁判所に申請し、家庭裁判所が特別代理人を選任します。妻は特別代理人と遺産分割協議を行い、不動産の名義変更や預貯金の払い出しなどの手続きを行うことができます。



ご相談につきましては
OAG税理士法人までお問合せください。

チーム相続



“人事労務お知らせ便”

～OAGから現場に役立つ情報をお届けします～



労働者の心の健康のための 職場におけるメンタルヘルス対策

厚生労働省は「労働者の心の健康の保持増進のための指針」を定めています。事業場において、事業者が労働者の心の健康の保持増進のためのメンタルヘルスケアが適切かつ有効に実施されるよう、必要な措置を継続的かつ継続的に行うよう努めなくてはなりません。

メンタルヘルスケアの基本的考え方と留意事項

事業者は、事業場におけるメンタルヘルスケアを積極的に推進するために、「心の健康づくり計画」の実施方法などに関する規程を策定する必要があります。また、その実施に当たってはストレスチェック制度の活用や職場環境などの改善を通じ、右の三つの予防が円滑に行われるよう取り組む必要があります。

メンタルヘルスケア推進に当たっては次の事項に留意する必要があります。

1. 心の健康問題の特性
2. 労働者の個人情報保護への配慮
3. 人事労務管理との関係
4. 家庭・個人生活など職場以外の問題

さらにこれらの取組みにおいては教育研修・情報提供を行い、「4つのケア」を効果的に推進し、職場環境などの改善、メンタルヘルス不調への対応、休業者の職場復帰のための支援などが継続的、計画的に行われることが重要です。

3つの予防とは

- 一次予防：メンタルヘルス不調を未然に防止する
- 二次予防：メンタルヘルス不調を発見し適切な措置を行う
- 三次予防：メンタルヘルス不調となった労働者の職場復帰支援などを行う

4つのケアとは

- ①セルフケア
事業者は労働者に対して、ストレスやメンタルヘルスに対する理解、ストレスへの気づきや対象法などの情報提供や支援を行う。
- ②ラインによるケア
職場環境などの把握と改善、労働者からの相談対応、職場復帰支援を行う。
- ③産業医、衛生管理者などの事業内産業保健スタッフによるケア
事業内産業保健スタッフなどは、ケアが効果的に実施されるよう労働者や管理監督者の支援を行う。
- ④事業場外資源によるケア
都道府県産業保健総合支援センターや医療機関で、情報提供や職場復帰支援を得ることができる。

メンタルヘルス対策の中で特に②ラインによるケアにおける管理監督者の役割は重要です。ここではラインによるケアを中心とした、管理監督者による部下への接し方の取組みについて詳しくご紹介します。

ラインによるケアとしての取組みの内容

(1) 「いつもと違う」部下の把握と対応

管理監督者は、それまで遅刻をしたことなどなかった部下が遅刻を繰り返す、仕事の能率が悪くなる、職場での会話がなくなるあるいは逆に増えるなど、これまでとは異なる行動様式を取る部下の「いつもと違う」様子に早く気づくことです。そのためには日頃から部下に関心を持って接し、普段の行動様式や人間関係について知っておくことが必要です。「いつもと違う」行動には、その背後に病気が隠れている可能性があるため、管理監督者は病気でないことを確認する必要があります。病気の判断は産業医（それに代わる医師）の仕事ですので、管理監督者は部下の話を聞いて産業医のところへ行かせる、あるいは管理監督者自身が産業医のところへ相談に行く仕組みを事業場の中に作っておくことが望まれます。このような部下への気づきと対応は、心の健康問題の早期発見・早期対応として、きわめて重要なことです。

(2) 部下から相談を受けた時の対応

管理監督者は、日常的に部下からの相談には対応するよう努めなければなりません。そのためには部下が上司に相談しやすい環境や雰囲気を作ることが大切です。また過労状態にあるなど、特に個別の配慮が必要と思われるような部下に対しては、管理監督者から声をかけ、積極的に話を聴いたり、適切な情報の提供をして、必要であれば産業保健スタッフへの相談や受診を促します。部下がその能力を最大限に発揮できるようにするためには、部下の資質の把握も重要です。管理監督者が適切な対応を行うには、事業者が管理監督者に部下の話を聴く技術を習得する機会を与えることが重要です。

(3) 管理監督者が行う職場復帰への支援

数カ月間にわたって休業していた人に、発病前と同じ質、量の仕事を期待するのは無理であることは明らかです。復職者は、「職場では自分はどうか思われているのだろうか」など、さまざまな心配をしながら出社しています。管理監督者にはこのような復職者の気持ちを受け止めることが望まれます。「上司に理解されている」と感じることができれば、復職者の職場での緊張は大幅に軽減されます。管理監督者と復職者のそのような関係は、同じ職場で働く他の部下たちの緊張を和らげる効果もあります。



参考（出典）：厚生労働省「職場におけるこころの健康づくり」
<https://www.mhlw.go.jp/content/000560416.pdf>

OAG社会保険労務士法人では、
人事・労務相談全般をお受けいたします。
お気軽にお問合せください！

OAG社会保険労務士法人
Webサイト



安のカメラ紀行

山形紀行①

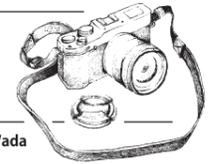


Photo by Yasuyoshi Wada

松尾芭蕉の辿った奥の細道をほんの少しだけ歩いて来ました。まずは山形市にある松尾芭蕉が立ち寄った山寺(立石寺)を訪れました。ここで芭蕉は『閑さや 岩にしみ入る 蟬の



▲芭蕉も歩いた石畳



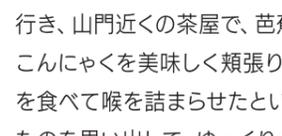
▲五大堂



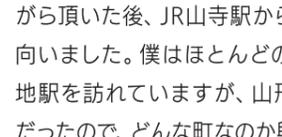
▲芭蕉像



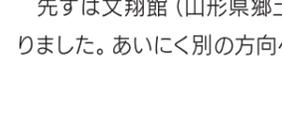
▲芭蕉記念館から山寺を望む



▲玉こんにやく



▲山形市街地



▲山形市街地

声」を詠みましたが、夏も過ぎ蟬の声は聞こえず、鴉(カラス)が「かあ～かあ～」と風情もなく泣いていました。そんな騒々しい中、1015段もある長い石段を登って奥

之院を目指しました。「登ることにより煩悩が消滅すると言われているありがたい修行の石段」と書いてありましたが、残念ながら凡人の僕には全く効果はありませんでした。

登り切った所に五大堂がありました。断崖に突き出すようにお堂が立ち、眼下にJR山寺駅や松尾芭蕉記念館等門前町の有り様を一望することが出来ました。そして山門を出発してから大よそ1時間程で奥の院に到着しました。

お詣りした後、今度は下り階段を一気に山門まで降りて行き、山門近くの茶屋で、芭蕉も食べたという玉こんにやくを美味しく頬張りました。こんにやくを食べて喉を詰まらせたという同世代の輩がい

ながら頂いた後、JR山寺駅から山形駅に向いました。僕はほとんどの県庁所在地を訪れていますが、山形は初めてだったので、どんな町なのか興味津々で降り立ちました。

まずは文翔館(山形県郷土館)へ行こうとバスに飛び乗りました。あいにく別の方向へ行く循環バスでしたが、駅に

戻るまでのんびりとしたバス内の様子を伺うことが出来ました。ウィークデイの昼間ということもあり、バスを利用するのは高齢者が多く東京も地方も同じ光景でした。

文翔館は、一瞬、ヨーロッパの町にいますと錯覚するような建物でした。それもそのはずで、1916年

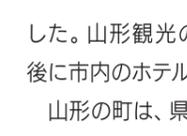
(大正5年)に建てられた英国近世復興様式の建物で、レンガ造り3階建てで外回りの壁面は石貼り



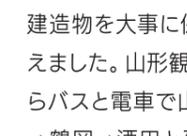
▲山形城跡



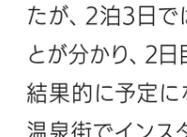
▲二ノ丸東大手門



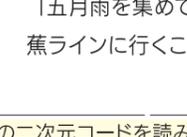
▲銀山温泉街



▲最上川



▲山形市街地



▲山形市街地

感のある佇まいでした。1975年(昭和50年)まで県庁舎及び県会議事堂として使用されていて、現在は山形郷土館となっています。ここから20分程歩いていくと、山形城跡を公園にした霞城(かじょう)公園がありました。堀と石垣は当時のまま残されています。二ノ丸東大手門は復元され、園内には、最上義光騎馬像や山形市郷土館(旧済生館)がありました。山形観光の一日目はここを最後に市内のホテルに泊まりました。

山形の町は、県庁所在地にしてはこじんまりとした様相でしたが、歴史的建造物を大事に保存しているのが伺えました。山形観光は、当初、空港からバスと電車で山寺→山形→羽黒山→鶴岡→酒田と廻ろうと計画しましたが、2泊3日では時間的に無理なこ

とが分かり、2日目からはレンタカーで巡ることにしました。結果的に予定になかった大正浪漫の郷愁が漂うレトロな温泉街でインスタ映えする木造の宿が立ち並ぶ銀山温泉、「五月雨を集めて早し最上川」と芭蕉が詠った最上川の芭蕉ラインに行くことが出来ました。(つづく)

安の今月の一句



こちらの二次元コードを読み取って
いただくと選りすぐりの旅の写真を
ご覧いただけます。

「ひとり行く 石畳みの 幸さかな」



▲執筆：和田 安義

トピックス

ポーランドとの友好の礎に「シベリア孤児来日100年記念式典」にて陶板レリーフが披露されました

およそ100年前、ロシア革命後の戦乱の中、シベリアに残されたポーランドの孤児を社会福祉法人 福田会（東京都渋谷区）が日本で受け入れてから100年を記念して、5月31日にシベリア孤児来日100年記念式典およびレリーフ除幕式が行われました。

同会の理事長兼OAGコンサルティンググループ 太田孝昭会長は「100年前に思いをさせ、日本・ポーランドの友好の礎になれば」と思いを語りました。

この日、シベリア孤児子孫のご家族、そして日本とポーランドの関係者の皆さまをご招待しました。当時の救済の様子を記録した写真を使用した陶板レリーフ（幅約5メートル）を設置することで、今後もこの史実が語り継がれていくことを願いました。



孤児の日本滞在時の写真を焼き付けた陶板レリーフ

福田会理事長・OAGコンサルティンググループ会長 太田孝昭



新刊案内

『IPOを相談されたら税理士が読む本』

発売日 2024.5.21
著者 OAG税理士法人 編
価格 3,300円(税込)
発行 中央経済社



詳細はこちら



OAGコンサルティンググループの最新情報はこちらをご覧ください



OAG
コンサルティング
グループお知らせ

当誌の読者アンケート実施中！
こちらからぜひお答えください



広報誌
アンケートフォーム

AG OAGコンサルティンググループ

本店

〒102-0076
東京都千代田区五番町6-2
ホームポートライゾンビル
TEL:03-3237-7500(代)
FAX:03-3237-7510



■発行人：グループ代表 太田孝昭
■企画：グループ経営管理本部 マーケティング・コミュニケーション室
(里見晶、齋藤恭子、川島朋子、佐藤基哉)
■制作・印刷：株式会社 野毛印刷社

【お願い】ご住所等のお客情報のご変更を希望される場合はお手数ですが、弊社担当者にご連絡をお願いいたします。情報更新の上、発送させていただきます。

■札幌

〒060-0001
北海道札幌市中央区北1条西8丁目2-39
ISM札幌大通4階
TEL：011-590-5174 FAX：011-590-5175

■仙台（サテライトオフィス）

〒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 10階CROSSCOOP内
TEL：022-209-5339

■埼玉

〒350-1123
埼玉県川越市脇田本町13-5
川越第一生命ビルディング3階
TEL：049-265-8685 FAX：049-265-8687

■千葉（サテライトオフィス）

〒260-0028
千葉市中央区新町1-17
JPR千葉ビル8階
TEL：043-215-8360 FAX：043-215-8361

■東京ウエスト

〒182-0024
東京都調布市布田4丁目6番地1
調布丸善ビル3階
TEL：042-441-2191 FAX：042-441-2192

■富士吉田（計算センター）

〒430-0016
山梨県富士吉田市松山4丁目3-14
アークフジ1階3号室
TEL：0555-73-8571

■名古屋

〒460-0003
愛知県名古屋市中区錦2-13-30
名古屋伏見ビル9階
TEL：052-746-9313 FAX：052-746-9312

■大阪

〒564-0063
大阪府吹田市江坂町1-13-33
進和江坂ビル7階
TEL：06-6310-3102 FAX：06-6310-3103

■福岡

〒810-0042
福岡県福岡市中央区赤坂1-14-22
センチュリー赤坂門ビル6階
TEL：092-717-6650 FAX：092-717-6651



コーポレート
サイト



メルマガ



YouTube



X (旧Twitter)



アセットキャンパスOAG
X (旧Twitter)



ミックス
証 | 責任ある森林
管理を支援しています
FSC® C018976