

1 我々の人生は、仕事も私生活もうまく
 いったばかりではない。時には、絶体絶命
 のピンチが何度も訪れるし、出口が見えな
 くてどん底に突き落とされた気分になるこ
 ともしばしばある。

人間は、自分の予測したあるいは望むイ
 メージを持って仕事や物事に取り組むが、
 しかしそれはあくまでも人間の頭の中でイ
 メージした世界である。現実にはそれとは
 まったく違う事態が発生したり、予想もつ
 かなかつた事態に陥ったりするものである
 （職業柄言えることは、外から見ると順風
 満帆ですべてが思い通りにうまくいってい
 るように見える人でも、内実は誰にも言え
 ない深刻な悩みを抱えているということ
 はよくあることである。他人の苦勞は、外
 らはなかなか見えないものである）。

ある意味それが人生なのかもしれない。

2 よくよく考えると、私たちの周囲で起
 きている事象は、すべて無色あるいは中立
 なものである。人間は、それに色を付け、
 意味づけをして理解していく。

色を付けるのは私たち人間、個々人であ
 る。だから百人いれば百通りの色の付け方
 がある。起きている事柄は中立的であるの
 に、それに良いこと、悪いこと、と意味づ
 けをして私たちは生活を送っている。

3 うまくいかないときは、なぜ自分だけ
 こんなに苦勞しなければならないのかと沈
 むこともある。困難にぶつかった時、その
 変化を不幸と考えるのか、それをチャンス
 と捉え新たな解決方法を見出そうと努力す
 るのか、その人の態度が問われる。

マイナスに見える、ピンチと見える事態
 に遭遇して自暴自棄になるのか、それを飛
 躍のチャンスととらえて辛抱強く打開のた
 めに努力するのか、それによって次に起き
 る事態は変化するのである。

4 水は高いところから低いところに流れ
 る、リングゴは木から下に落ちる：これは、
 自然科学の法則である。

私たちの周りには、ともすると水が逆流
 したり、リングゴが重力に逆らって飛ぶかの
 ような不条理や理不尽に遭遇する。しか
 し、不合理なことは決して長続きしない。
 それは時間とともに自然法則に従って解決
 の方向に向かう。

国内外の情勢を見ても、私たちが身を置
 く司法界や裁判所の現状を見ても不合理・
 不条理で腹の立つことの多い今日ではある
 が、辛抱強くその不合理を乗り越えていた
 いものである。

先日、ある経営者の方に「社労士さんは労働
 者寄りの方がいいですね」と言われました。
 労働者寄り？というのがその時はピンと来ま
 せんでしたが、そもそも労働基準法自体が労働者
 を守るための法律ですので、経営者からすれば
 「労働者寄り」に感じられるというのはあると
 思います。労働基準法第一条一項は「労働条件
 は、労働者が人たるに値する生活を営むための
 必要を充たすべきものでなければならぬ。」
 という言葉から始まります。

「労働者寄り」「会社寄り」と表現すると、
 どちらかの味方をしなくてはいいけないように思
 えますが、本来はそういうことではなく、法律
 を守って適切に対応することで、労働者も会社
 も守ることができるようになります。労働者の
 権利を保護していくことで、良い人材が会社に
 留まり、会社全体のパフォーマンスも上がって
 いくでしょう（もちろんこれは理想論で、そう
 はいかないことも多々ありますが）。

また、「今は何でもハラスメントになるか
 ら、何も指導できない」「問題がある人でも給
 料は下げられないから仕方ない」と悲観してい
 らっしゃる方に出会うこともあります。もちろ
 ん嫌がらせをしたり無理な指導をしたりするの
 も良くありませんが、ただ何もできないと諦め
 る必要もないでしょう。そういう意味ではど
 り寄りでもなく、法律に則りつつ、お互いに良
 い解決法を私はいつも考えている気がします。

釜澤 菜穂

となりの弁護士

思い通りにいかないとき



弁護士法人
 パートナーズ法律事務所長
 弁護士 原 和良

編集後記

社労士は労働者寄り？ 会社寄り？

社会保険労務士法人・行政書士事務所



オフィス・サポートNEWS

〒169-0075 東京都新宿区高田馬場2-14-2 新陽ビル507号室 第200号 2025年10月
 TEL 03-6280-3925 FAX 03-6280-3926
 E-mail info@officesup.com URL http://www.officesup.com 発行責任者 鎌田 勝典

TOPICS

「労働力不足の解消」が一番多い理由～182万人の外国人労働者の雇用実態調査

労使トラブル110番

最高裁マタハラ判決を正確に理解する



連載

失敗しない就業規則の作成・改定のポイント
 新シリーズ 会社を強くする『経営の切り口』
 司法書士の業務つれづれ帳
 JAZZでほっと一息
 となりの弁護士 ほか

奈良県・法起寺とコスモス

時言 統計をどう読むか？

「東京商工リサーチ」社の常務取締役（情報本部長）がある新聞に書いた論説を読んで感銘を受けた。

【失われた30年の原因】

友田氏は、「失われた30年」と呼ばれる長期停滞に陥った原因について、「一貫して賃金が伸びていない」という事実が共通していることと同時に、これに決定打を与えたのが度重なる消費税増税で、物価高と重なって国民生活を直撃し、景気停滞を決定的にしまったと指摘します。

とくに飲食業などのサービス業や農林水産業に影響が色濃く出る。消費者の財布のひもが固くなると真っ

先に売り上げが減る業種だからです。たとえばラーメン店の倒産は、昨年は過去最多の57件にのぼりました。ラーメンには消費者が受け入れない「1,000円の壁」と言われ、経営者も苦勞してきた経過があるようです。

【単純に倒産で見るとではなく、 退出法人で見ると】

数字を見ると、倒産件数が発表されますが、廃業も含め、退出法人の数を見ることが大事だと言います。そうすると全産業で「退出率」が増加しています。

「労働力不足の解消」が一番多い理由 ～182万人の外国人労働者の雇用実態調査

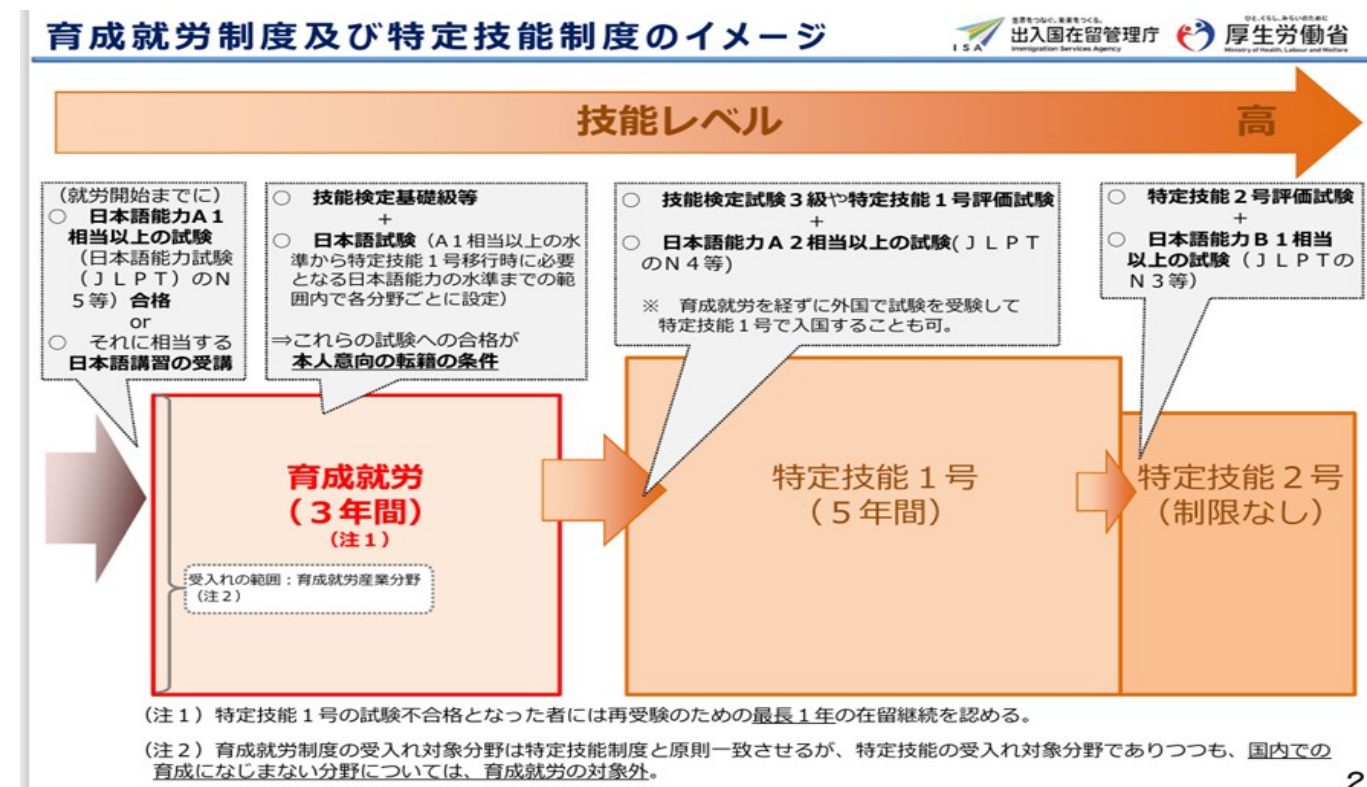
8月29日、厚労省は「令和6年外国人雇用実態調査」の結果を公表しました。「雇用保険被保険者5人以上で、かつ、外国人労働者を1人以上雇用している全国の事業所及び当該事業所に雇用されている外国人常用労働者を対象」にした調査です。

【事業所調査の概要】

- (1) 在留資格別外国人労働者数
182万人を在留資格別にみると、「専門的・技術的分野」が38.9%（前年35.6%）、「身分に基づくもの」が27.6%（30.9%）、「技能実習」が20.2%（22.8%）となっています。
- (2) 外国人労働者を雇用する理由（複数回答）
「労働力不足の解消・緩和のため」が最も多く69.0%（前年64.8%）、次いで「日本人と同等またはそれ以上の活躍を期待して」が54.7%（56.8%）、「事業所の国際化、多様性の向上を図るため」が15.8%（18.5%）、「日本人にはない知識、技術の活用を期待して」が13.2%（16.5%）となっています。
- (3) 外国人労働者の雇用に関する課題（複数回答）
「日本語能力等のためにコミュニケーションが取りにくい」が最も多く43.9%（44.8%）、次いで「在留資格申請等の事務負担が面倒・煩雑」が24.7%（25.4%）、「在留資格によって在留期間の上限がある」が21.5%（22.2%）、「文化、価値観、生活習慣等の違いによるトラブルがある」が20.9%（19.6%）となっています。
- ※国籍・地域別では、ベトナムが32.4%（29.8%）と最も多く、次いで中国（香港、マカオ含む）が14.7%（15.9%）、フィリピンが10.5%（10.0%）。

【技能実習制度の見直しと育成就労制度の創設】

令和6年6月21日、法改正により従来の技能実習制度を抜本的に見直し、わが国の人手不足分野における人材の育成・確保を目的とする育成就労制度が創設されます。
（図面を参照）



年金相談の現場から

特定社会保険労務士 鎌田 勝典



高齢者雇用の増大と繰下げ受給、繰下げの取り消しの仕方

Question

現在、68歳です。65歳以降も勤務できることとなり、このまま65歳から老齢厚生年金・老齢基礎年金を受給するのではなく、繰下げ請求をしてきました。しかし、この間、体調を崩したこともあり、繰下げ受給を取り消そうと思っています。どのような手続きをしたらいいのでしょうか？

Answer

【繰下げ受給の開始のため】

公的年金の支給は原則65歳からとなっていますが、何らかの理由で66歳以降75歳まで繰下げることができます。繰下げると、1ヵ月当たり0.7%増額となります。仮に、68歳0ヵ月だと3年(36ヵ月)×0.7%=25.2%増額、75歳まで繰下げると(10年=120ヵ月×0.7%=84%)で84%の増額となります。

繰下げ請求は「繰下げ請求書」を提出することになります(年金機構のページでダウンロードできます)。また、繰下げは、老齢年金だけ、老齢厚生年金だけで請求することができます。あるいは両方同時に請求することができます。

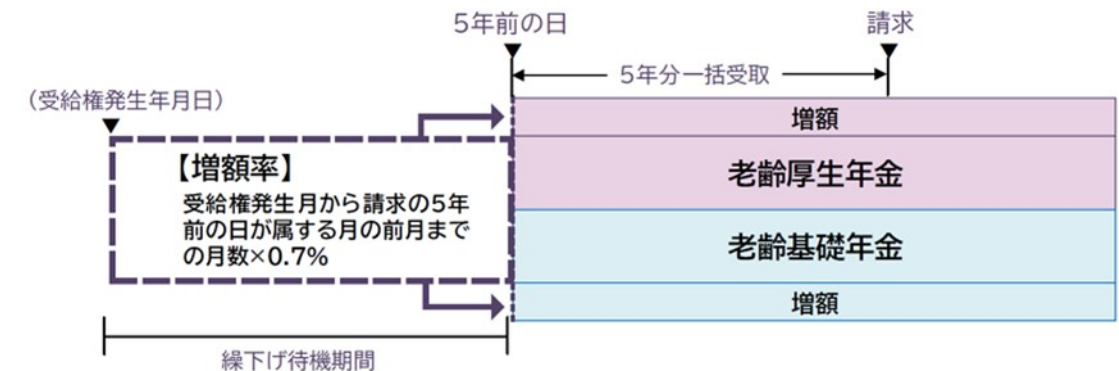
【繰下げを途中でやめる方法】

繰下げを途中でやめることができるのは、繰下げ途中でまだ年金を受け取っていない場合です。一度でも受け取ると取り消しはできません。

繰下げを途中でやめるときには、2つの選択肢があります。

第一は、老齢年金裁定請求書を提出し、「現時点で繰下げて受け取ります」を指定します。そうすると、繰下げた月数分増額した年金の受け取りが始まります。

第二は、「年金を65歳(受給権発生時点)までさかのぼって受け取ります」を指定すると、繰下げなかったものとして未支給の年金を一括で受け取ることができます。ただし、70歳になった日より後に請求する場合は、請求日の5年前の翌月分からの受取となります。この場合は5年前の時点で繰下げ受給の申請をしたものとして、その月数分の増えた年金を受け取ることができるようになりました。これを「特例的な繰下げみなし増額制度」と呼びます。





司法書士の業務つれづれ帳 第113回

司法書士事務所リーガルオフィス白金
代表司法書士 飯田 茂幸

URL:<http://shirokane-legal.com/>



「怪しい」と思ったら、AIに聞け

4か月程前、自分の写真を見て、思わず「太ったな」とつぶやいた。年齢のせいというより、明らかに日々の食生活の問題だった。これを機に糖質制限を始めた。きっかけはYouTubeで見た北里大学の山田悟医師の話で、緩やかな糖質制限なら続けられるかもしれないと思った。結果、4か月間で4キロ痩せた。

それからというもの、街でもネットでも「糖質オフ」「低糖質」と書かれた商品が目に入るようになった。また僕のスマホは、健康系サプリの広告だらけになった。これらを毎日目すると、段々と欲しくなってくるが「本当に効果があるんだろうか？」という疑念も当然沸く。そして「騙されたくない」という思いが強くなる。

ある時、GoogleのA I「Gemini」のdeep searchで調べてみようと思った。広告や動画をスクリーンショットに撮って、「この情報は正しい？」と聞いてみた。Geminiは、企業の情報や信頼性、商品の実態を淡々と返してくれた。中には、会社が実在しないものもあったし、口コミが不自然という回答もあった。A Iを通すことで、ひと呼吸おいて、冷静に判断できるようになる。

こうした詐欺まがいの広告が、なぜSNSや検索サイトに流れ続けるのか。不思議に思うかもしれないが、少し考

えれば仕組みは明白だ。GoogleもFacebookも広告収入で成り立っている。誰が何を検索し、どんな広告に反応し、何を買ったか。そのすべてが商品化されている。広告は止まらないし、フィルターもかからない。それがビジネスモデルだからだ。

仮にA Iが本気でフィルターをかければ、詐欺的な広告はかなり減るはずだ。それでもなくならないのは、プラットフォーム側の都合だけではない。人間の欲が、そこにあるからだ。「楽しんで儲かりたい」「痩せたい」「子どもに少しでも良い教育を」と願う気持ちは、誰にでもある。その隙を突く情報は、絶えることがない。

それが悪いとも言い切れない。ただ、そういう構造の上に今の情報社会は成り立っている。信じるか、疑うかの二択ではなく、自分で確かめる。A Iはその手段のひとつとして、とても便利な道具だと感じている。

職業柄、自分は契約書や登記に日々接している。「一見まともに見えるが、どこかおかしい」という直感を磨く場面は多い。その感覚は、ネットの世界でも案外役に立つ。

すべてを信じないことではなく、少し立ち止まって確かめること。その姿勢が、糖質制限にも、詐欺防止にも、共通している気がしている。



JAZZでほっと一息

アドバンスト・ソフト 小柳 忠章

When October Goes 10月が過ぎる頃

ジョニー・マーサー作詞、バリー・マニロウ作曲。1984年リリースされました。マーサーが亡くなったからの発表でした。脳腫瘍で亡くなったマーサーの遺品を整理していた妻が発見して、マニロウに作曲を依頼して出来た曲です。死後8年経っています。

そしてまた10月が過ぎる頃
雪が舞い始める
煙たなびく家々の屋根の上を
飛行機が飛んでいくのを私は見ている
子供たちが家に走って帰る
黄昏れの空の下
ああ、なんと楽し気なんだろう
私もそんな子供の一人だった

そしてまた10月が過ぎる頃
昔の同じ夢がよみがえる
君は私の腕の中において
幸せな日々を送っていた
私は顔を背け
流れる涙を隠す
ああ、10月が過ぎていくのは嫌だ

脳腫瘍は頭痛と吐き気を伴う苦しい病気。発作や聴

覚障害も伴うこともあるらしい。マーサーは自分の死を覚悟してこの詩を書いたのではないかと思います。

1500曲以上の歌詞を書き、作詞作曲・歌手という才能を持っていました。キャピトル・レコードも共同設立します。アカデミー賞に19回ノミネート、4回受賞しています。代表作に『ムーン・リバー』『酒とバラの日々』『シャレード』などがあります。晩年ポール・マッカートニーが共作を申し込みますが、脳腫瘍を患っていたため、これを辞退しました。もし実現していればどんな曲が出来上がっていたのだろうと想像してしまいます。2009年クリント・イーストウッドがマーサーの伝記映画『The Dream's on Me』を作りました。

先日、小学校・中学校の同窓会に出席しました。300人以上いた同級生の内、参加したのは60人ほど。喜寿を自分たちで祝うという同窓会でした。70代で何人が亡くなっていました。腰が曲がっている人、杖を必要とする人、体の不調を訴える人、酒は止めたという人、まあ老人だからしょうがないのかも知れませんが、世話になった親戚の仏壇にお線香を上げて伺った際、「タベ亡くなった旦那が、ただあきが来るぞ」と夢に出たと奥様から言われました。事前に連絡はしておいたから、当り前かもしれませんが、夢にまで出るのは如何に義理を欠いていたのかということですね。



労使トラブル110番

最高裁マタハラ判決を正確に理解する

Question

妊娠・出産（産休）その後の育児休業を予定している女性職員（課長職）からの申請に基づき、休業（それに伴う課長職の停止）させていたのですが、育児休業終了に伴い復職させるとき主任職（課長の1ランク下位の職）としました（その職場には課長職は1人のみで、他の管理職は主任のみという事情がある）。たしかに「課長→主任」に伴いその分給与が若干減額となります。やむを得ない措置と考えていたのですが、その職員から「不利益変更ではないか」という訴えがありました。どう考えればいいのでしょうか。

Answer

【給与減が伴えば不利益変更となる】

確かに職場の事情から「課長→主任」に変更せざるを得ないというのがあるとしても、そのことによって給与が減額となってしまえば不利益変更と言わざるを得ないでしょう。まして、労働者本人が納得していないようですので、このまま強行すると裁判も想定されますので、強行すべきではありません。

【最高裁2014年10月23日 マタハラ判決とは】

最高裁は2014年10月23日、妊娠を理由にした降格は、男女雇用機会均等法が禁じる不利益処分にあたり違法と判断しました。

この事件は、広島市の病院で理学療法士として勤めていた女性が、妊娠したために負担の軽い業務を希望したところ、新たな業務に就く際に副主任という役職を降ろされ（月5,000円の副主任手当を失った）、育児休業明けの復職時にも副主任に復帰できないままとなったことから、慰謝料などを求めたものです。何が問われ、今後の判断をする際の基準はどう変わったのかが大事な点です。

（1）均等法9条3項、育児介護休業10条は強行規定

均等法9条3項とは、「事業主、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第65条第1項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性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」。育児・介護休業法10条とは、「労働者が育児休業申出をし、又は育児休業したことを理由として、解雇その他不利益な取扱いをしては

ならない」。この2つの規定は強行規定（＝規定に反する法律行為は無効であるとする規定）であるとしています。

（2）本人の「同意」があったのか

判決では、上記強行規定違反に問われない場合、例外として認め得る場合とは、①労働者との真なる合意があった場合と、②業務上やむを得ない「特段の事情」があった場合のみとしています。今回の措置に関して労働者は不満を述べていますから、「真なる合意」があったとはいえません。

最高裁判決後、法律等の改定も行われ、下級審の判断も大きく変わりました。

【給与減額を避ける措置を検討する】

もしご相談の職場では、課長職が1つしかない、他はすべての管理職の職位は主任のみであるとするならば、検討する必要があるのは、課長職でもらっていた給与からの減額をいかに避けるかということにならざるを得ないでしょう。激変緩和措置も含めてご検討ください。



失敗しない就業規則の作成・改定のポイント

MORI 社会保険労務士・行政書士事務所
代表 森 慎一 <http://office-mori.biz/>



第114回：ストレスチェック実施規程①

改正労働安全衛生法が5月14日に公布されました。今回の改正では、現在、ストレスチェック制度の実施が努力義務となっている労働者数50人未満の事業場についても、実施が義務化されます（施行は公布後3年以内）。そこで、今回から数回にわたって、「ストレスチェック実施規程」の作成にあたって、注意すべき点などをみていくことにしましょう。

なお、改正法の実施にあたって、現在ワーキンググループで小規模事業場マニュアルの検討が行われていますが、以下の内容は、現行法に基づくものです。

1. ストレスチェック制度の概要

「ストレスチェック」は、ストレスに関する質問票（選択回答）に従業員が記入し、それを集計・分析することで、自分のストレスがどのような状態にあるかを調べる簡単な検査です。ストレスチェック制度は、自身が抱えるストレスへの気付きやその対処の支援、職場環境の改善を行い、メンタルヘルス不調となることを未然に防止すること（一次予防¹⁾）を目的としています。誤解されることもありますが、メンタルヘルス不調者の発見を一義的な目的とするものではありません。

現在ストレスチェック制度は労働者が50人以上いる事業所では、毎年1回、全ての労働者²⁾に対して実施することが義務付けられています。

ストレスチェック制度の手順は、①質問票の配布・記入→②ストレス状況の評価・医師の面接指導の要否の判定→本人に結果通知を実施します。そして、従業員は、③の結果の通知により、自分が高ストレスか否か、医師の面接指導が必要か否かを知ることができます。なお、結果は、自動的に会社にも通知されるわけではありません。会社が結果を入手するには、結果の通知後、本人の個別の同意が必要となります。

ストレスチェック結果で「医師による面接指導が必要」とされた労働者が申し出た場合には、会社は、医師の面接指導を実施します。そして、面接指導を実施した医師から、就業上の措置の必要性の有無とその内容について、意見を聴き、それを踏まえて、労働時間の短縮など必要な措置を実施することになります。

また、個別のストレスチェックの結果を部署単位などで結果を集計・分析し職場ごとのストレス状況を把握することが努力義務とされています。

2. ストレスチェック制度規程の内容

厚労省の指針では、事業者は、ストレスチェックの実施前に、事業場の衛生委員会等で以下の内容などについて審議・決定し、社内規程を定め、あらかじめ従業員に周知することとされています。

- ① ストレスチェックは誰に実施させるのか。
- ② ストレスチェックはいつ実施するのか。
- ③ どんな質問票を使ってストレスチェックを実施するのか。
- ④ どんな方法でストレスの高い人を選ぶのか。
- ⑤ 面接指導の申出は誰にすれば良いのか。
- ⑥ 面接指導はどの医師に依頼して実施するのか。
- ⑦ 集団分析はどんな方法で行うのか。
- ⑧ ストレスチェックの結果は誰が、どこに保存するのか。

ストレスチェック制度実施規程の例（モデル規程）は、厚労省がホームページで公開しています。以下の説明も、モデル規程を参考にしています。具体的な規定例を見たい場合は、モデル規程を参照してください。

3. 適用範囲（モデル規程2条）

前述のとおり、ストレスチェックは、注2）の従業員を除く、全従業員が対象となりますので、全ての従業員区分を対象とするのが基本となります。

なお、モデル規程では、派遣労働者も適用範囲に含めています。派遣労働者のストレスチェックは派遣元に実施義務がありますが、指針で、「派遣先事業場における派遣労働者も含めた一定規模の集団ごとにストレスチェック結果を集計・分析」等を実施することが望ましいとされているためと思われます。もし職場に派遣労働者が多い場合は、集団分析をするうえで必要な情報となるので、対象者に加えることも考えられます。

-
- 1) 「二次予防」はメンタルヘルス不調を早期に発見し、適切な対応を行うこと、「三次予防」はメンタルヘルス不調となった労働者の職場復帰を支援することという。
 - 2) 契約期間が1年未満の労働者や、労働時間が通常の労働者の所定労働時間の4分の3未満の短時間労働者は義務の対象外。

新シリーズ 会社を強くする『経営の切り口』

<http://www.vcon.jp>

経営コンサルタント 野澤 周永 （株式会社Vコンサル）



第150回：“時代感覚ありき”ということ

1. 時代感覚を大切にする

今も現役でコンサルの実務にかかわっているおかげで、「時代」の求めるものに敏感にならざるを得ません。最近頻出するキーワードは旬な話題を象徴する言葉であったりします。例えば、「ハラスメント」しかり、「コンプライアンス」しかり、そして「セキュリティ」や「生成AI」などはその典型と言えます。「ハラスメント」・昔は当たり前前に言っていた女性をからかって、身体的な特徴を口に出して言う冗談も今や、人格を問われることになりかねません。それこそ、他人に不快感を与える言葉は「凶器」を振り回すことと言われかねません。それは、“他者をおとしめることはタブー”という現代の風潮であるといえます。今では当たり前のことですが、「自分が・・・自分が・・・」というのは今ははやらないと言えます。エレベーターで他の方を“お先にどうぞ”とボタンを押して待つとか、コンビニできちんと一列に並んで待つとか、常識化されています。ただ、中に空気感を读まずに、“我先”であったりすると、その時は良いのですが、そういった方を回りは敬遠せざるを得ないと言えます。つまり、その時代の価値観に敏感にならないと、ビジネスでもプライベートでも回りに追従していけないということになります。

ですから、とりわけ、ビジネスについても、「気配り、気遣い」のないサービスや消費者目線で使い勝手やトラブル対応がきちんとされない、市場から取り残されることになります。

2. 「昭和だね！」の意味

先日、学生時代の同窓会のクラス幹事を引き受けることになりました。各幹事は時間を割いて本当に頑張ってくれ、同窓会は大変な盛り上がりとなりました。そして10数万の残金が残るといったある意味、「会の成功」といえる成果をおさめました。すると、ある幹事の発案で、「一人7000円で10名で打上げやって残金を寄付しよう」との提案をしたのです。私は「えっ！」と違和感を感じました。言い出しにくかったですが、敢えて「それって皆から集めたお金だし、会計報告するにもまずくない？」とLINEで投稿しました。何か実際にかかった経費なら問題ないです

が、「幹事として頑張ったから飲み会やってもバチは当たらない」という感覚は今の時代に合っているとと言えるのか、それは、よく言う「昭和だね！」というやつです。気まずい空気は流れましたが、結局、「交通費もらってないし、その分として報告にすればいい・・・」そんな変な理屈が通って押し切られた形になりましたが、私は皆から集めたお金で飲食など考えられませんから不参加としました。そのような「皆で赤信号を渡れば・・・」という感覚は時代にあっていないのです。皆から集めたお金なら、全員が納得できる使い道をするのが今のやり方です。堅いことを言うのでありませんが、公平性を担保することこそ、民主的であり、“誰かが余禄を取る”といった不合理をなくせます。

3. ビジネスは時代感覚ありき

今や、日進月歩で、つい最近までなかった技術やツールが沢山できています。「生成AI」などは使わない手はありません。全て自分の頭で勝負するなど、時間のムダと言えます。会議記録でも、計画書でも、ある程度ネットで集めた情報を整理してもらうことを生成AIにやってもらうだけでも、相当な時間圧縮につながります。それは野菜を切って料理の下ごしらえを手伝ってもらうのと同じで最後の仕上げは、人に「刺さる」ものを提供する意味で必ず、人がまとめを行えばよいのです。「調整さん」でも「グーグルフォーム」でも便利さを理解して「役立つものはうまく使う」という感覚でビジネスに取組み、活用することが重要です。それは、時代の求める価値感であり、特に中高年の方は若い人に頭を下げてでも学びとることが重要といえるのです。

