

- ・社員の幸福度と生産性の向上は連動する
- ・Z世代人材を戦力に！
- ・変動の時代を生き抜く100年企業に学ぶ
- ・急性アルコール中毒の怖さを知っていますか
- ・中法の知ってグット 百獣画録・宮城伝統野菜
- ・健康情報 寝苦しい夏の夜を快適に過ごす睡眠管理術

- P.1 インタビュー 東洋ワークグループ(株) 代表取締役会長 須佐尚康氏
- P.2～3 フォトニュース (Photo eye)
- P.4～5 社員の幸福度と生産性の向上は連動する
- P.6～7 Z世代人材を戦力に！
- P.8～9 変動の時代を生き抜く100年企業に学ぶ
- P.10～11 急性アルコール中毒の怖さを知っていますか
- P.12 中法の知ってグット 百獣画録・宮城伝統野菜
- P.13 【健康情報】寝苦しい夏の夜を快適に過ごす睡眠管理術

## けやき

●世界気象機関は7月の月間気温が史上最も高くなる見通しを発表し、国連事務総長は「地球温暖化の時代は終わり、地球沸騰化の時代が到来した」と衝撃的な警告を發した。その上で、地球規模での気候変動への対策の行動を起こす必要があるとしているのだ。世界各地で危険な暑さで渇水・山火事・豪雨による洪水などの自然災害が多発している。人間が貪ってきた豊かさへの自然からのしっぺ返し現象が顕著な昨今だ。

●そんな中、近海での海水温上昇の一つの理由として不漁が長く続くサンマ漁だが、東京・豊洲市場に今年初入荷したサンマ卸値が1匹2万5千円をつけた。もはや高級魚となり、庶民の食卓に上がることがないだろうと思わせるほどだ。地球沸騰化の時代を身近に象徴しているのだ。地元紙で科学史家の隠岐さや香さんが「この灼熱の夏を破滅への序曲、としないためにも、まずは視野を広げ自分にできることが何かを考える必要がある」と提唱していた。ただひたすら豊かさを楽しむ頑味なる姿勢では居られないのではないだろうか (S)

公益社団法人東北障がい者芸術支援機構主催  
第8回 東北障がい者芸術全国公募展 出展作品  
東北電力賞

吉田 悦子 作 (岩手県)  
作品名 逢魔が時

### <創作状況>

実家の近所の風景です。  
お使いの帰り道、夕暮れの空と街灯と影が綺麗だったので写真を撮りました。  
それを題材にしました。  
ほとんど精神科のデイケアで描きました。  
仕上げは現在住んでいるグループホームに持ち帰り描き進めました。



## Message

運を天に任せない。どんなに苦しくても、神頼みにして諦めたりしない。  
(ローム創業者 佐藤研一郎)

# シナジー効果を生み出す 芸術振興



2023.10.12(金)~15(日) 10:00~18:00 入場無料



たかやす  
**須佐 尚康 さん**  
東洋ワークグループ(株) 代表取締役会長  
仙台市青葉区国分町1-7-18  
(公社・仙台中法人会 青葉第一支部)

豊かな感性でビジネスを創造する須佐さんにお話をうかがいました

## 全ての人に働く喜び

昭和51年、28歳で人材派遣会社を創立された須佐さん。

現在は、製造アウトソーシングや人材派遣業、警備業などを主力に幅広く展開し、国内外に合わせて50余拠点を置き、稼働派遣社員は7000人にのぼる。

「福祉とは何か知っているか？」

起業を決めた時、尊敬する義父から問いかけられたこの言葉は、須佐さんの人生に大きな影響をもたらした。

「経営者になるなら、高齢者、外国人、女性、障がい者の雇用を守りなさい」。

多様性を重視する現代社会を見据えたこの言葉を40数年前に教えてくれた義父に感謝するとともに、時代の流れを見極める力も経営者として必要な要素であると実感したという。

そして、その先見的経営の実践から生まれたのがプラスチック製品の洗浄事業。

「あなたなら1億円あったらどんなビジネスをしますか？」というアイデアコンテストに社員から寄せられた「買いたたき洗浄」の構想が、現在ではプラスチック製品の洗浄事業として独立子会社になるまで成長を遂げた。

社員が普段の生活の中で感じたちょっとした「気づき」を吸い上げ、新規事業として成功に導くビジネスデバイスとしてのご手腕には感服するほかない。

## 多様性を包容する 芸術の力

須佐さんは、幼い頃から彫刻家を夢見て、20代で農民彫刻家の松田与一氏に指導を仰ぎ本格的に創作を始めた。

河北美術展彫刻の部では東北放送賞と河北賞をそれぞれ2度受賞、二科展でも入賞を果たされ、その実力はプロの水準といえる。

また、芸術振興にも力を入れておられ、平成9年には晩翠画廊を開廊し、地元作家の育成にも寄与されている。

さらに、障がいのある方

たちの芸術表現を支援する目的で始めた「Art to YOU! 東北障がい者芸術全国公募展」は今年で9回目を数える。

障がい者と健常者の境界線のない「芸術」という接点に着目し開催を決めたものの、「公募展」という大きな壁に直面し、須佐さんは理解を得るべく東北6県の知事ひとり1人に会いに行つて想いを訴えたという。

結果として、第1回目は全て自社の持出しで1千万円を投入して開催されたそうだが、回を重ねるごとに賛同を得て、今年はいよいよ3作品の応募があり、53社の協賛のもと、63の賞を設けると嬉しそうに話す。そして、節目となる第10回には全国公募展から世界公募展にしたいと目標を定めた。

自身の創作活動の時間を確保するのも難しいほど多忙な日々を送りながらもバイタリテイに溢れる須佐さんだが、将来の夢は、森の中で自然に抱かれながら芸術鑑賞ができる美術館をつくることだそうで、期待に胸が膨らみます。

# Photo Eye

## いま、中法人会は

### よくわかる経理の実務 手ほどき講座（中級編）

8月4日、エル・パーク仙  
台にて仙台市内の3法人会共  
催で開催された。

講師を務めた中小企業診断  
士で㈱プロモーターズカンパ  
ニー代表取締役の石川アサ子  
氏は、冒頭、簿記とは仕訳か  
ら始まり決算を終えるまでの  
一連の業務を企業会計のルー  
ルに則って体系化したもので  
あると述べ、7月に行った初

級編の復習を交えながら、  
中級者向けに広範囲にわた  
る諸取引について解説され  
た。

また、演習では仕訳から  
決算まで、経営や日常業務  
に直結する諸取引の高度な  
処理方も学び、理解を深め  
た。



### 女性部会例会 研修会

8月17日、東洋館にて開  
催された。

今回は、女性部会顧問の  
吉田啓子氏を講師に「お茶  
の話アコレ」のテーマの  
もと、奥深い「茶の道」が  
教授された。



伝統文化である茶道のお  
もてなしの精神や茶道具の  
美、伝統的な作法、侘び寂  
びなど、和の心を育む日本  
文化の魅力に触れながら、  
こころ豊かなひとときとな  
った。

### 青年部会 研修会・納涼会

8月22日、「新入会員の  
事業紹介とその業界の特性  
を学ぶ」のテーマのもと、  
新たに仲間入りした新入部  
会員が、自社のPR並びに  
業界の特性を周知する機会  
を創出し、部会員相互の理  
解を深めることを目的に開

催された。

催された。

また、第20代部会長で現・  
監事の石川耕平氏が、「法  
人会での出会い・学び・経  
験、そして成長」と題して  
スピーチを行い、新入部会  
員へ法人会の魅力を伝えた。

さらに、研修会終了後の  
納涼会では青年部会らしい  
賑わいの中、親睦も深めら  
れ、改めて仙台中法人会青  
年部会が学びと友情の場  
であることが再認識できる、  
有意義な事業となった。



### 決算法人説明会

8月23日、卸町会館にて  
7月・8月決算の法人を対



象に開催された。

説明会の冒頭には、企業  
の税務コンプライアンス向  
上のための取り組みとして  
法人会が作成している「自  
主点検チェックシート」の  
活用意義と目的等を解説し  
たDVDを鑑賞し、活用の  
推進を図った。

続いて、仙台中税務署の  
法人課税担当職員より、法  
人税関係法令の改正概要や、  
決算業務を行う際の間違い  
やすい点、注意を要する点  
について説明されるとも  
に、税制改正に伴うインポ  
イス制度の改正事項につい  
て重点的に解説された。

仙台中法人会では、適正な法人税等の申告が行われることを目的として、決算期を迎えた管内の全法人を対象として、今後も中税務署と共催で定期的に説明会を開催します。是非ご参加ください。

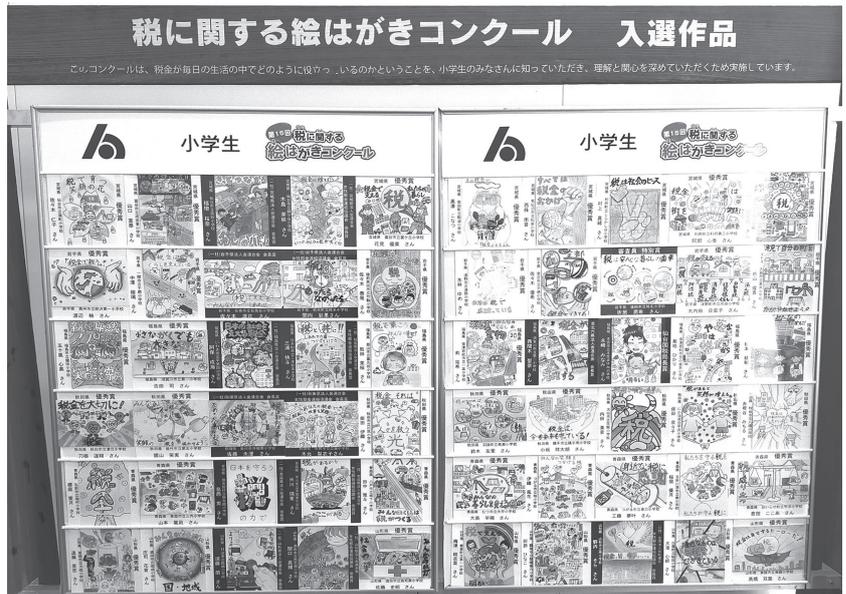
**写真・映像編集と  
パワーポイントを使った  
動画作成講座**

8月23日、PARM-CITY131にて開催された。

講師に、(有)ネットシナジー代表の佐々木久夫氏を迎え、GIMP(無料画像編集・加工ソフトウェア)を使用した写真編集や、パワーポイントを使用したアニメーションと動画の作成方法、また、Clipchampの基礎知識と映像編集の方法等が詳しく解説され、演習を行った。

また、学習需要の高いユーザーチューブや電子ブックでの動画活用事例も紹介され、初心者の方でも無理なく活用できるテクニックの数々が紹介され、スキルアップを図った。

**<女性部会>  
税に関する絵はがきコンクール  
入選作品展示**



租税教室などを通じて、税金が毎日の生活の中でどのように役立っているのか、税の大切さや、税の果たす役割について子ども達に学んでもらい、その知識や感想を「絵はがき」に表現することで理解と関心を深めてもらう「税に関する絵はがきコンクール」。

女性部会が主体となって毎年小学校6年生を対象に実施しており、令和4年度の東北各県の入賞作品60点が藤崎百貨店に展示された。宮城県法人会連合会女性部会連絡協議会では、こうした広報啓発活動にも力を入れ、当該事業の推進を図っている。

**seminar**

**セルフマネジメント力を高める ~新人・若手社員のためのしなやかな心を作る・レジリエンス~**

日時: 令和5年10月3日(火) 9:30~16:30  
会場: 東京エレクトロンホール宮城 401中会議室  
講師: (有)マイルストーン 職場のメンタルヘルス専門家 八矢 浩 氏  
受講料: 会員1名 4,000円 / 非会員1名 8,000円



**パソコンseminar**

**ネット時代の最新セキュリティ対策セミナー**

日時: 令和5年10月18日(水) 13:30~17:30  
会場: 土屋不動産PARM-CITY 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 3,000円 / 非会員1名 6,000円



(文責: 事務局)

幸せなリーダーには、  
幸せな部下が集まります。  
幸せなチームは生産性が  
30%上がります

# 社員の幸福度と 生産性の向上は 連動する

エル教育企画 飯島宗広

## 1 理想的な会社（組織）とは

日本にはいろんな会社があります。社員に対しても高い報酬や「歩合給」を取り入れ、「指示・命令・強制」で管理している会社があります。社員も報酬の高さが「やる気」の源泉につながる人もいます。

また、こういう会社は、「売上重視」で社員の定着率はあまり考えていないようです。

これに異を唱えるつもりはありません。会社も社員の価値観もそれぞれです。

しかし、多くの日本人は、高報酬は望むものの、報酬以外のものにも「生きがい」

や「働きがい」を感じる人が多いようです。

また、多くの会社も、歩合給だけで社員の「満足感」や「幸福感」が醸成されるとは思っていないようです。

多くの経営職がめざす理想の会社とは、「社員の定着率が高く、明るい職場で、

なお生産性上がる組織」ではないかと推測します。

「社員の定着率が高く、明るい職場」というのは、「社員が、この会社ですと働きたいと思ひ、会社に毎日行きたくなる職場」ということでしょうか。

しかも、生産性が30%上

がるとなると、まさしく理想です。

そして、その理想の会社こそ、本来の企業の使命であるところの「永続的使命」

## 2 社員の定着率を上げ、生産性を上げるには「共同体組織」をつくること

どの会社にも、ハイ・パフォーマンス（業績が優秀な社員）とロー・パフォーマンス（業績が不振な社員）がいます。その原因は、向上心の差、責任感の差は確かにあるでしょう。

しかし、それら以上に大きな原因があります。

それは何かというと、ロー・パフォーマンスは、「自分への関心が強く独善的」

であり、他のメンバーや周囲の状況に対しては関心が極めて薄い状態という特徴があるそうです。

心理学者のアドラーは言っています。

「他者にもっとも大きな害を与えるのは「仲間に関心を持っていない人」である。われわれが反対しなければならぬのは『自分自身への関心

につながるからです。

本稿は、多くの企業が理想とする会社（組織）をめぐすための考え方やメソッドを提案したいと思います。

「ただで動く人」である。この態度は、個人と集団の進歩にとって考えられるもつとも大きな障害である」と言っています。

・社長と幹部、・上司と部下、・チームメンバー同士、お互いがお互いに関心を持たなければ組織全体として成長し続けていくのは難しくなる、ということ。

この課題解決の大きな考え方の一つに「エンゲージメントの向上」があります。

「エンゲージメント」とは、「お互いの関係性」ということです。この関係性が強いことを「エンゲージメントが高い」と表します。

組織でいうと、「会社と社員の関係性」あるいは「社員同士の関係性」ということです。

この関係性の強さというのは、「お互いの考えや価値観が共感しあえる関係」または「お互いの成長性が連動している関係」、別の言い方をすると「お互いの幸福感の共有性」ということです。

日本人の好きな言葉で表すと「強い心の絆」という言葉かもしれません。

2012年にGoogleが調査を行った生産性が高いチームの共通点を発見する「プロジェクト・アリストテレス」が導き出した結論は、「結果を出すチームでは『他者への心遣いや同情、あるいは配慮や共感』こうしたメンタル面が円滑であった」とのこと。

つまり、他者への心遣いや共感・理解力を醸成することこそチームの生産性を高めることにつながる、ということ。

また、「幸福な人」は「そうでない人」と比べると創造性が3倍、生産性が30%高い、という研究結果があるそうです。（慶応義塾大

学大学院教授 前野隆司)

すなわち、社員の幸福度と生産性は連動するという事です。

アドラーによると、人材を育成する特徴の1つとして「部下を叱ったり、褒めたりしない」とあります。

それは、「叱られたり、褒められたりして育った人は、叱られたり、褒められたりしないと行動しなくなる。では、いかにして部下のモチベーションを上げたらいいかというと、「共同体感覚(意識)をつくる」としてきます。

なぜなら「共同体感覚を持つ部下」であればチーム・組織のメンバーの幸せや成長に対して「自分は何ができるのか?」と考え、行動し、貢献する姿勢が出てきます。「ここに私の居場所がある」「ここにいていいんだ」という所属感が醸成されます。

さらにはメンバーや仲間に対して心から尊敬し、信頼ができる状態になります。その結果、一人ひとりの

力も発揮され、チーム・組織として成果のスピードも早く出やすくなるのです。

「共同体感覚」こそ「強い心の絆」であり、幹部・部下・社員の一人ひとりが、そこで働くすべての人のた

### 3 「共同体組織」とは、「社員の喜び(幸福感)」を醸成すること

会社や社員が仕事を通じて得られる喜び、あるいは幸福感を得るために、

①好きな仕事を(目的性)  
②好きな職場で(環境づくり)

③好きな仲間と一緒に(チームワーク)

④お互いが成長しながら(成長・発展性)

⑤目標達成していくこと(達成感、満足感)

このようなことが「働く喜び」や「幸福感」につながるのではないのでしょうか。

①「目的性」とは、今、自分がしている仕事は「何のために」やっているのか。

世の中の誰に役立っているのか。

その仕事の必要性や重要

め、つまり「I(私)」ではなく「We(私たち)」という感覚が根付いているチーム・組織が「共同体感覚を持つチーム・組織」であり、「強いチーム・組織」ともいえるのです。

性を具体的に新入社員まで理解していることが必要です。

それを理解することによって、仕事に誇りを持って、使命感が出てきます。仕事が好きになります。

②「環境づくり」とは、自分の職場を自分たちで働きやすいように提案したり、整備したり、維持することです。

清掃や整理・整頓を自分たちでやることです。時間はかかりますが、気が付くと自分たちの「聖域」になり、誰も汚さなくなります。

心も磨かれます。自分の職場に愛着が生まれます。

③「チームワーク、協調性」とは、お互いを理解しよ

うとするマインドです。お互いの長所を認め合い、お互いに補い合い、助け合うことです。

そして、メンバーの存在を認めることです。メンバーのために何ができるのかを考えることです。コミュニケーションや寛容性が育ちます。仲間意識が高まります。

④「成長性」とは、昨日よりうまくいったこと、昨日より上達したこと、小さいことでも成長があったことをお互いが認め合い褒めること。

小さなことの成長を確認すること。個人の小さな成功の積み重ねが、チームとして大きな発展につながることを理解することができます。

自分の成長はこの職場とメンバーのおかげ、という感謝が出てきます。

⑤「目標達成」とは、まず、目標を持つこと。

個人の目標やチームの目標を設定し、お互いに共有し、達成したことを一緒に

祝福し、その喜びを共有、共感しあうこと。

個人も、チームも小さな「成功」の積み重ねが大きな成果や成長につながる、ということが達成感や、満足感になります。

それらを仲間全体で共有しましょう。

これらが向上してくると、社員は毎日会社に来たくなくなり、定着率も上がるのではないのでしょうか。

いずれにしても、経営者やチームリーダーが常に「共同体組織」を意識し、メンバーが喜ぶような施策を考えることです。

また、リーダーがいつも「幸せ波長」を出す必要があります。

「幸せなリーダーには、幸せな部下が集まります」。

幸せなチームは生産性が30%上がります。共同体組織とは「幸せ組織」ということです。

参考文献:「企業繁栄の組織力強化」(飯島宗広著、ごきげんビジネス出版)



いまだごの価値観とは

中小企業診断士  
横濱プロモーターズ・カンパニー代表取締役

石川アサ子

# Z世代

# 人材を戦力に!

現在、中小企業は慢性的な厳しい人材不足に直面しています。

お客様の中小企業でも、「人材の募集に人がこない」「やっとな採用して仕事を教えていたのにすぐ簡単に辞めてしまう」「残業や会社の行事をきっぱり断る」、などの声を聞くことが増えました。

## Z世代の人材とは

企業が求める、今、社会に出て就職しようとする人たちは、一般的に1990年代中盤から2000年代にかけて生まれた20代前半のいわゆる「Z世代」と呼ばれる世代です。同年代の若者を指すアメリカの言葉「ジェネレーションZ」を語源としています。

何より、一番の特徴は、

「デジタルネイティブ」と言われる、生まれた時からインターネットが当たり前にあり、物心ついたときからそれを活用している世代なのです。

つまり、世の中のあらゆる皆さんの情報を収集して、選択して、価値観を築いてきたということです。それでは、現在、企業の業績を担う要となるこの世代の若者は、どのような環境で育ち、そしてどのような価値観を持っているのでしょうか。

これらの若者たちが持つ、その価値観は、企業の外部環境、市場の変化、すなわち需要の動向とも必ず強い関連性を持つている筈です。

この「Z世代の若者」を企業に誘致し、その能力を發揮してもらうことが、こ

れからの中小企業にとって、このうえない戦力になるのではないのでしょうか。

## 日本の雇用環境の変遷

日本の雇用環境は、時代により大きく変化してきます。戦後、高度経済成長期に企業は将来的な発展のために、「優秀な人材の確保」が必要となり、企業に入社すれば一生そこで働き続けられる「終身雇用制度」が定着しました。

国も企業も人々も「より豊か」になるためにがむしやりに働いた時代です。この頃に20代だった若者は団塊の世代と呼ばれ、現在はまだ引退している世代です。

その高度経済成長の甲斐もあり、平成初期までバブル景気で日本中が沸いてき

ました。

「将来はもつともつと発展するぞ」の思いが景気で高騰し、企業もさらに「優秀な人材の確保」となる人的投資に力を入れたため、給料も増えました。

ちょうど団塊ジュニアの現在50代くらいこの世代をX世代と呼んでいます。そして、バブルは崩壊し

す。企業の先行投資が「優秀な人材の確保」だったため、企業は事業の実態に合わせた人員の整理を始め、採用を極端に減らしました。

ここから「日本の失われた10年(20年)」という就職氷河期時代です。これまで絶対だった「終身雇用」も崩壊していきます。

雇用環境が悪化すると並行して、過去の「がむしやら労働」を強要するような、労働基準法を守らず、社員を酷使するような、いわゆる「ブラック企業」という言葉も認知されるようになります。

同時に労働者の過度な負担によって、メンタル不調も増えていきました。その後、状況は目まぐるしく変化します。

上昇しかけた経済も、2008年に起こったリーマンショックで一気に下落し、さらに2011年には東日本大震災が発生し、原発事故の影響も重なる未曾有の事態となりました。

復興を願い、2013年に2020年オリンピックの開催決定を手に入れ、インバウンドも盛り上がった最中に、今度は2020年3月頃から、世界的な新型コロナウイルス感染症の影響により、一気に世の中が変わってしまいました。

今、社会に出ようとしている「Z世代」とは、就職氷河期に生まれ、10代に東日本大震災を経験し、学生時代の大半を新型コロナウイルス感染症の影響で通常のキャンパスライフを送れなかった、また、その状況下でインターネットやスマホによって、情報収集・情

報発信を駆使してきた世代  
なのです。

### Z世代の価値観とは

これらの時代環境から、  
Z世代には固有の特微的な  
価値観があるといわれてい  
ます。

・価値観重視（多様性・環  
境問題）

インターネットやSNS  
を通じて日本のみならず世  
界中から情報収集をするこ  
とが習慣として身について  
いるため、商品を購入する  
際でも、マスメディアより  
もSNSを重視し、また、  
購入後も正直な感想を情報  
発信する傾向があります。

また、「男女平等」や「み  
んな違って当たり前」とい  
う教育を受けてきた背景か  
らも、ダイバーシティやジ  
ェンダーレスなどの偏見に  
囚われないこともあります。

東日本大震災やコロナウ  
イルス、世界規模の異常気  
象などを目の当たりにして  
きたことからSDGsな  
どの環境問題や社会問題へ  
の関心が高いと言われてい

ます。

・タイパ（時間効率）

デジタルネイティブであ  
り、「コスパ（コストパフ  
ォーマンス）」以上にタイ  
パ（タイムパフォーマンス  
＝時間効率）」を重要視し  
ています。

習慣化している無駄な挨拶  
や会合を省いたり、また、  
動画を2倍速で見ると、要約  
動画を探するなど、如何に自  
分の時間を大切にして、短  
い時間で多くの欲しい情報  
のみを得られるか日々模索  
しています。

自分が興味のある動画の  
みが短い時間でまとめられ  
て流れてくるTikTok  
などがZ世代の主流になっ  
ています。

・承認欲求・連帯感

物心ついた時からSNS  
などで、自分が感動したこ  
とや面白いと思ったことを  
投稿して、それに対する仲  
間からの共感や評価をもら  
いたいという欲求がありま  
す。

その反面、ネガティブな  
指摘を受けると落ち込みす

ざたり保守的になったりす  
る傾向もあるようです。

また、「ゆとり教育」を  
受けてきたため、激しく自  
己主張せず仲間内の連帯感  
や居心地を大事にする傾向  
も持っています。

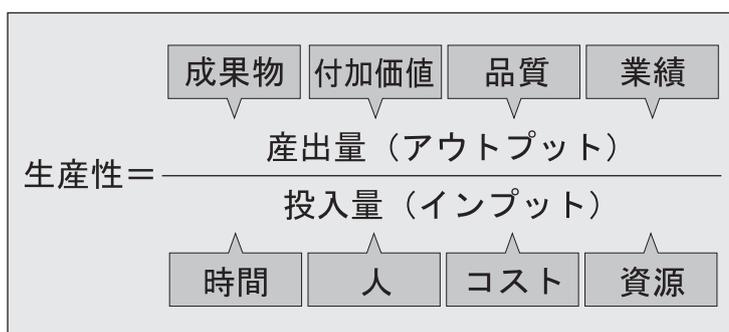
### Z世代が将来の 戦力となる

現在、多くの企業の幹部  
や管理職と思われる40代か  
ら60代世代から見ると、Z  
世代は、育った背景や環境、  
価値観も異なり、理解が難  
しいところもあるかと思  
います。

しかし、Z世代のこれら  
の特徴を踏まえると、これ  
からの中小企業にとっては  
強い戦力となる可能性を十  
分秘めているといえるでし  
ょう。

企業における生産性とは、  
投入量（インプット）に対  
する産出量（アウトプット）  
です。

・市場性（価値観）  
産出量（アウトプット）  
を決めるのは市場、つまり  
世の中の需要イコール価値



観です。

この世の中の変化に一番  
アンテナを張っているのが  
Z世代と言えます。

Z世代の価値観や感じ方、  
行動様式はまさに企業のマ  
ーケティングの貴重な財産  
となります。

・効率性

そして、投入量（インプ  
ット）をどれだけ抑えるか  
が経営です。

現在、企業の競争優位を

決める一番の要素が情報だ  
と言われています。

世の中にあふれるたくさ  
んの情報をどれだけ短時間  
で有効に取捨選択できるか  
は、Z世代の得意分野とい  
えるでしょう。

・モチベーション

モチベーションとは、人  
をやる気にさせて動かす力  
のことです。

Z世代の高い承認欲求を  
満たすことで、モチベーシ  
ョンを高めることができま  
す。

彼らは学生時代、コロナ  
で人との直接の交流がな  
った経験もあります。

まずは挨拶からの①存在  
を認める、次に成果は出な  
くとも②行動を褒める、そ  
して、明確な結果が出た  
ときに③成果を褒める、な  
どの関わり行動が大事です。

私たち、企業の相手は市  
場、つまり世の中です。

世の中は常に世代交代を  
重ね、変化しています。

今、その象徴たるものが  
Z世代と呼ばれる価値観な  
のかもしれません。



# 100年企業に学ぶ

未来事業株式会社  
取締役会長 吉岡 憲章  
経営学博士 (Ph.D.) MBA

コロナに襲われた3年の間は、大きな行事は取りやめか規模の超縮小、観光もインバウンドも含めて自粛、ビジネスもリモートを中心としたリアル感の薄いお付き合い。

それが、アフターコロナ期に入り、自粛生活の反動があるのでしょうか、世の中はコロナ以前の賑わいを超えつつあります。

## 大変動はまた必ず来る！

この新型コロナウイルスからほぼ100年前の1918〜1921年に3年にわたって「スペイン風邪」が大流行しました。これによるわが国の死者は38万人超、世界では1億人以上と言われています。まさに、言語を絶するような危機的状態だったでしょう。

その後100年の間に起きた災害や戦争や経済的な大変動は枚挙にいとまがありません。

1923年関東大震災（死者10万5千人）、1929年世界大恐慌（世界のGDPが▲15%）、1941年太平洋戦争（日本での戦死者・軍属230万人、民間80万人）。

最近の記憶に新しいところでも、1991年〜バブル崩壊（土地・東京圏▲25%、大阪圏▲39%）、2008年リーマンショック（平均株価：同年9/12、12,214円↓10/28、6,994円）、2011年東日本大震災（死者と行方不明者合わせて2万2215人…2023年3月10日時点NHK）  
これ以上は紙幅の関係で

記載できませんが、私の記憶にある上記の被害レベルと同等クラスの社会的大変動は100年間で16件に及びます。ということは、これだけでも6年に1度くらいの頻度でとんでもないほどの大変動が発生していることとなります。

ということとは、アフターコロナ期に入って「やれやれ終わった」とホッとするのはなく、この厳しかった体験を生かして将来にまたやがて襲撃してくる大変動に耐えられるような企業にする必要があります。

## 100年企業に学ぶ

「100年企業」というワードを時々耳にしたことがあると思います。創業以来100年を超した老舗企業のことを言います。

世界で8万社、日本では3万3千社で、世界の100年企業の40%をわが国が占めています。日本のシェアが多い理由は、他国による侵略・植民地化がなかった、家督相続という風習、そして日本人の真面目な国民性のためと言われています。

実は、この100年企業こそ前記しましたスペイン風邪から現在に至るまでの社会的大変動を乗り切り生き抜いてきた素晴らしい企業です。

つまり、私たちがこれからも間違いなく来るであろうコロナ並み、あるいはそれ以上の社会的大変動に耐えるために、これらの100年企業がどのような理念のもとに経営にあたってきたのかを学ぶことによって多くのことを得ることができると思います。

そこで、これから実際に活躍されている100年企業の経営の在り方を2例ほど説明いたしますので参考にしていただければと思います。

ます。

変えないものと変えるものを併せ持つ  
……株式会社 虎屋

「虎屋の羊羹」と日本人ならどなたでも知っているあのトラヤです。私も親の代から好物で、お土産として持参しますと大喜びされます。

今から500年前の室町時代後期、1540年に京都にて皇室御用達の店として創業しました。今話題の徳川家康が生まれたのが1542年ですからどういふ世の中だったのか想像がつかまずね。

その後、明治維新で東京に遷都されたために、虎屋も東京に移転しました。

虎屋の経営理念は「おいしい和菓子を喜んで召し上がって頂く」という、簡単なワードですが、それだけにものすごく奥が深い感じがします。

原材料の吟味や作り手の技術、菓子を見た目や店頭での接客など、一つひとつ



【トラヤカフェ「TORAYA AN STAND、(虎屋 HP より)】

がこの使命を実践するため  
にこだわりながら和菓子を  
提供しているわけです。  
これが、室町から変わら  
ずに大切にしている「幹」  
といえます。つまり「変え  
ないもの」です。  
一方、時代の変化に合わ  
せて商品や業態を変化させ  
ています。

歴史・重厚感とは反対に  
スタイリッシュで明るい店  
舗で若者向きのパッケージ  
で提供。  
若者の和菓子離れ・あん  
こ離れといった時代に合わ  
せて、新しく生み出した「流  
行」の一例です。  
これが「変えるもの」で  
す。

**経営理念を明確に言語化し、社員を大切にすること……株式会社 ふかくら**

ふかくらは116年前の  
1907年に水産加工食品  
製造業として静岡県の清水  
に創業されました。

さばや金目などの魚の干  
物や粕・西京漬けなどを生  
産・販売しています。

社長は深澤寿昭氏。温厚  
で誠実な人柄は全社員のこ  
ころをひとつにする重心と  
なっています。

さらに、次のような理念  
を経営の中心においていま  
す。

「おいしい海を食卓に」  
…日本の伝統的食文化を継  
承し 海の豊かな恵みを食

べやすい形に創造すること  
により お客様の健康・生  
活の向上を応援する」

「誠実がなくなると商い  
はひからびる」という明治  
の社会事業家である西田天  
香氏の教えを社是として社  
長室の正面に貼られています。

私は深澤社長と話をする  
とき、この教えから打ち合  
わせをスタートさせるくら  
いです。

**誠実がなくなると  
商いはひからびる**  
西田天香

さらに、「人を大事にし  
て良い仕事をする」という  
考えのもとに、社員たちと  
徹底したコミュニケーション  
を構築して、風通しの良  
い職場を築くことに注力し  
ています。

社員たちが率先して作り  
上げた「意識のルール十二  
ヶ条」(下図)を全員が毎  
日朝礼で唱和しています。  
干物を中心としたビジネ  
スは市場から大きな評価を

得ていますが、さらにこの  
ビジネスモデルを変革し、  
時代のニーズにあった商品  
開発戦略やブランドイメー  
ジ戦略に取り組んでいます。  
ビジネスモデル変革につ  
いては、清水の三保海岸沖  
の深層水を使用したアニサ  
キスの心配がない三保サー  
モンの開発や添加物を一切

**意識のルール 十二ヶ条**

- 一、「おはよう」「こんにちは」「お疲  
れ様」「さよなら」「ありがとう」  
挨拶は目を見え笑顔で気持ち良く  
二、わくわくする気持ち、新鮮な気  
持ちはいつも追求します  
三、常にプラス思考で、積極的に発言  
し、行動します  
四、最初からできませんは言わず、言  
われたらやるではなく、自己責  
任を持つて当たります  
五、裏表をもち、相手により発言  
を変えず、愚痴陰口を言わず、  
芯を持つて行動します  
六、仲間を信じ、思いやりの心を持  
ち、分け隔てなく公平な気持ち  
を持つて行動します  
七、仲間が育つことを喜びとし、仲  
間の良いところを見つけ褒めます  
八、仲間の意見を良く聞き、自分の  
意見を持つて行動します  
九、失敗を決して他人の所為にせず、  
真摯に受け止め言い訳をしません  
常に整理整頓に心がけ、物を大  
切にします  
十、「本当にやるべきか」「今やるべき  
か」「これだけ必要なか」を常  
に考え無駄をなくします  
十一、職場の内外でも、社会人として  
会社の代表である自覚、誇り、  
責任感を持つて行動します

使用しないレトルト食品の  
開発などで、水産業界に大  
きな話題を呼ぶ商品を実現  
化しています。

**変動に負けない  
企業の共通点**

紙幅の都合で事例は2社  
にとどめました。100  
年企業から学ぶ、変動に負  
けない企業になるためには  
次のような共通点がありま  
す。

- ①「変えないもの」と「変  
えるもの」を併せ持つて  
いる
  - ②経営理念が明確に言語化  
され、全社で実行されて  
いる
  - ③業界の常識に囚われない  
発想を持つている
  - ④社員を大切にしている
  - ⑤リスクに備えている
  - ⑥成長意欲が高く、学び続  
けている
- ぜひ、これらのポイント  
から自社を再度見つめなお  
して、この先の社会的・経  
済的な大変動にびくともし  
ない企業にしていきたいま  
すようお願いいたします。

# 急性アルコール中毒の怖さを知っていますか



「イッキ飲みや無理強いは無理強いは命にかかわる一ことも！」

「場の空気を壊したくないから」「強く勧められたから」——そんな理由で、短時間に多量のお酒を飲む、いわゆる「イッキ飲み」をしたり、他人にさせたりしたことはありませんか？

それは、命にかかわる「急性アルコール中毒」になりかねない危険な行為です。

正しい知識を身につけて、楽しく安全にお酒と付き合いましょう。

## 急性アルコール中毒はなぜ危険なの？

急性アルコール中毒は、

短時間に多量のお酒を飲むことにより血中アルコール濃度が急上昇して、脳に影響を与える状態をいいます。

お酒を飲むと人は「酔った」状態になりますが、それはお酒の成分であるアルコールが血液に溶けて脳に運ばれ、脳に作用することによって起こります。

酔いの程度は、血中アルコール濃度によって段階的に変わります（下表）。

ごく軽いうちは顔が赤くなったり陽気になったりする程度で「ほろ酔い」ともいわれますが、状態が進ん

| 血中濃度 (%)          | 酔いの状態   | 脳への影響   |
|-------------------|---|---|
| 0.02<br>~<br>0.04 | 爽快期<br>さわやかな気分になる<br>皮膚が赤くなる<br>陽気になる<br>判断力が少しにぶる                          | 網様体がまひして、理性をつかさどる大脳皮質の活動が低下し、抑えられていた大脳辺縁系（本能や感情をつかさどる）の活動が活発になる |
| 0.05<br>~<br>0.10 | ほろ酔い期<br>ほろ酔い気分になる<br>手の動きが活発になる<br>抑制がとれる<br>(理性が失われる)<br>体温が上がる<br>脈が速くなる |   |
| 0.11<br>~<br>0.15 | 酩酊初期<br>気が大きくなる<br>大声でがなりたてる<br>怒りっぽくなる<br>立てばふらつく                          |   |
| 0.16<br>~<br>0.30 | 酩酊期<br>千鳥足になる<br>何度も同じことをしゃべる<br>呼吸が速くなる<br>吐き気・おう吐がおこる                     | 小脳までまひが広がり、運動失調（千鳥足）状態になる                                       |
| 0.31<br>~<br>0.40 | 泥酔期<br>まともに立てない<br>意識がはっきりしない<br>言語がめちゃくちゃになる                               | 海馬（記憶の中核）までまひが広がり、今やっていること、起きていることを記録できない（ブラックアウト）状態になる         |
| 0.41<br>~<br>0.50 | 昏睡期<br>ゆり動かしても起きない<br>大小便はたれ流しになる<br>呼吸回数が少なくなる<br>死亡                       | まひが脳全体に広がり、呼吸中枢（延髄）も危ない状態となり、死にいたる                              |

（資料：アルコール健康医学協会の資料を基に作成）

で「酩酊」や「泥酔」を超えると、正常に歩けなくなったり意識がもうろうとしたりします。

さらに進むと意識を失ったり失禁したりするようになります。なり、なおも進むと脳の呼吸中枢が正常に働かなくなつて死に至ります。

実際、急性アルコール中毒のために救急搬送されたり死亡したりする例が、毎年のように起きています。

「昨夜は飲み過ぎて記憶をなくした」「酔って眠り込んで電車を乗り過ぎた」などと笑い話にされることがありますが、これはアルコールによって脳が影響を受けていたためで、一歩間違えればもっと深刻な事態になっていたかもしれせん。

特に、「イッキ飲み」のように、短時間に多量のアルコールを摂取する飲み方

は、血中アルコール濃度が急上昇しやすく、「一気に」泥酔」や「昏睡」といった危険な状態になりがちです。絶対に避けましょう。

## 《急性アルコール中毒とアルコール依存症は違うの？》

急性アルコール中毒は、短時間に多量のお酒を飲むことにより血中アルコール濃度が急上昇して、脳に影響を与える状態をいいます。

アルコール依存症はかつて慢性アルコール中毒と呼ばれていました。現在でも俗に「アル中」と呼ばれることがあります。

しかし、アルコール依存症はアルコールの飲み方を自分でコントロールできなくなつてしまった状態であり、急性アルコール中毒とは異なる状態を指します。

## 急性アルコール中毒を防ぐには？

大人には、食事や宴会などでお酒を飲む機会が少なからずあります。では、どの

| お酒の種類 | お酒の量        | アルコール度数 | 純アルコール量(約) |
|-------|-------------|---------|------------|
| ビール   | 500ml       | 5%      | 20g        |
| 日本酒   | 180ml       | 15%     | 21.6g      |
| ウイスキー | ダブル1杯 60ml  | 43%     | 20.6g      |
| ワイン   | グラス1杯 180ml | 14%     | 20.2g      |
| チューハイ | 520ml       | 5%      | 20.8g      |
| 焼酎    | グラス半分 110ml | 25%     | 22g        |

アルコール量の計算式=お酒の量(ml)×[アルコール度数(%)÷100]×0.8  
(資料:アルコール健康医学協会ウェブサイトの資料を基に作成)

程度から急性アルコール中毒の危険が高まるのでしようか。  
性別や個人差、健康状態や環境によっても異なりますが、一般的には「爽快期〜ほろ酔い」になるくらいの量、血中アルコール濃度0.02〜0.1%まで(純アルコール量なら20g程度まで)なら、急性アルコール中毒になる危険は低いといわれています。

なお、女性は男性より、高齢者は若者より、体格の小さい人は大きい人より、体内の水分量が少ないため、同じ量を飲んだときの血中アルコール濃度が高くなります。そうした方は上の表よりも少なめにするよう心がけましょう。  
急性アルコール中毒を防いで安全にお酒を楽しむためには、次のようなことを心がけましょう。

### 楽しく安全に飲むための飲酒3か条

(1) 自分の適量、その日の体調を把握する  
風邪薬や花粉症の薬などを飲んでいる場合は、アルコールを控えるか事前に医師に相談するようにしましょう。  
(2) イツキ飲みはしない、無理強いはいしない・させない  
イツキ飲みなど、短時間に多量のお酒を飲むと、血中アルコール濃度が急激に高くなるため、急性アルコ

ール中毒の危険性も高まります。飲酒を強要するのもダメです。

(3) お酒が飲めない体質の方は、周囲の人に「お酒が飲めない体質です」と事前に伝えておく  
お酒が飲めない方は、その旨を事前に周囲の人に伝えておきましょう。もし無理強いしようとする人がいても、他の人がたしなめてくれることがあります。また、次のようなことも心がけましょう。

- ・飲むときは食べながら食事を取りながらお酒を飲むことで、胃を守り、アルコールの吸収を緩やかにします。
- ・強いお酒は水や炭酸水などと併せて
- ・アルコール度数の高いお酒は胃への刺激が強く、血中アルコール濃度が速く上昇してしまいます。
- ・アルコール度数の高いお酒を飲むときは、水割りなどにしたり、水や炭酸水な

### 急性アルコール中毒になったら?

どアルコールを含まない飲み物と交互に飲むなどして楽しみましょう。

もし一緒に飲んでいる人が次のような状態になったら、急性アルコール中毒の可能性があります。次のように対処してください。  
お酒を飲んで次のような症状になったときは、命にかかわるおそれがあります。すぐに119番に通報して救急車を呼んでください。  
・意識がない。ゆすつても、呼びかけても反応しない  
・全身が冷えきっている  
・呼吸がおかしい  
・大量の血や、食べ物を吐いている  
・倒れて口から泡を吹いている  
酔いつぶれた人を介護するときは:  
(1) 一人にせず、誰かが必ず付き添う  
必ずだれかが付き添い、一人にしないようにしてく

ださい。呼吸をしているか、脈があるかを時々確認しましょう。

(2) 横向きに寝かせる(回復体位)  
意識を失った場合、あお向けに寝かせていると、おう吐したもので窒息する可能性があります。顔を横に向けて寝かせましょう(回復体位)。おう吐しているときは、吐いたものをよく拭き取りましょう。なお、自分で吐けない場合は、無理に吐かせないようにしてください。ネクタイやベルトをしてしている場合は、それらを外し、衣服をゆるめて楽にしましょう。  
(3) 体を温める  
急性アルコール中毒になると体温が下がります。体温低下を防ぐため、上衣や毛布などをかけて保温しましょう。  
意識がある場合は、水やお茶、スポーツドリンクなどを飲ませましょう。水分補給と血中アルコール濃度を下げるのに有効です。

# 百獣画録

動物アーティスト  
シートン 大友



ミーアキャット(食肉目マンゲース科)

『朝の日課』



動物の中にも人間同様に朝の日課と言える行動をとるものが居ます。ここではミーアキャットについて紹介します。

ミーアキャットは名前にキャットと付いていますが、ネコ科ではなくマンゲース科に分類されている動物で、アフリカ南部の乾燥地帯に家族単位の群れで暮らしています。

また、デイズニー映画の「ライオン・キング」に登場したことで有名かもしれませんが、ミーアキャットが暮らしているところは昼間は灼熱の暑さですが、夜になると冬のように気温が冷え込む寒暖差の激しい場所です。

そうしたこともあって、暑さに強い代わりに寒さに弱い彼らは昼間に活動し、夜になると自

分達で作ったトンネルの中で身を寄せ合って眠ります。

そして、夜が明けると冷えた体を温めるために、朝になるとトンネルから出てきて全員で日光浴を始めるのです。

その際、ミーアキャットの特徴のひとつとも言える、二本足で立ち上がった姿を見ることが出来ます。

## ◆作者紹介◆

シートン大友(本名:大友浩一郎) 1993年生まれ。岩沼市在住。幼い頃から動物を主役とした物語に親しみ影響を受けた。現在は、動物の骨格や筋肉、行動について研究を続け、制作活動と動物の保護活動など幅広く活躍中。

## 中法の

知 っ て グ ッ ト

# 野菜博士に聞く! 宮城伝統野菜

株式会社今庄青果  
代表取締役社長 庄子泰浩

旬の食材

『里芋』



蔵王町特産の「里芋」。

蔵王町では種々の里芋が生産されておりますが、中でも、細長い形で肉質がやわらかく、ねっとりとした食感の「土垂芋」や、丸い形でまろやかな味の「蔵王芋」が主流の品種です。

本来ならば里芋シーズン到来の時期ですが、この異常なまでの高温で野菜・果実の育成に様々なトコロで影響が出始めております。

東北では里芋と言えば芋煮をイメージする方が多いのですが(私も含め)、イカと里芋の煮付けには冷たいビール! 「きぬかつき」には日本酒が最高ですよ! 調理法によって食感が変わるのもまた里芋の魅力ですね。

里芋には、食物繊維やミネラルなどが多く含まれていますが、

あの特有のネバネバには「ガラクタン」という栄養素が含まれており、腸内環境を整える整腸作用が期待できます。また、カリウムも多く含まれていますので、高血圧やむくみ予防に効果があるといわれています。

里芋は、乾燥すると水分が抜けて風味が落ちてしまいますので、購入の際は土が付いていて湿り気のあるものを選びください。

## ◆仙台朝市今庄青果◆

〈東四市場店〉

青葉区中央4-3-1  
☎ 21319846

〈朝市場店〉

青葉区中央4-3-18  
☎ 71210356

# DR.YOKO's Cafe

体にちょっと優しいお話し

健康づくりで気をつけたいポイントや病気の予防方法をお伝えします。

今月のテーマ

寝苦しい夏の夜を快適に過ごす睡眠管理術

夜間の最低気温が25℃以上になる夜のことを「熱帯夜」と呼びます。寝苦しくて寝不足になり体調を崩したり、夜間に熱中症にかかってしまう危険もあります。エアコンや扇風機を上手に使いながら湿度を下げる工夫をすることで、快適な夏の寝室環境を作ることができます。

## 夏の早すぎる時間に目が覚める対策

夏は、強い光と室温の上昇で、早すぎる時間に目が覚めやすくなります。環境対策や生活習慣対策で、ゆっくりと目覚めのいい睡眠を目指しましょう！

### 1.環境対策

#### ◆遮光カーテンや雨戸の使用

夏の日の出は早いので遮光カーテンや雨戸が有効です。完全に閉めずに10cm程度開けておくと、日の光で快適に目覚められます。

#### ◆エアコンのタイマーの活用

部屋の方角などによって朝早くから室温が上がる場合には設定温度を少し高めに設定し一晩中使用するか、タイマーを使用して部屋が暑くなる前にエアコンがつくように調整しましょう。

#### ◆夏用寝具の力を借りる

蒸し暑さを解消するには、寝具を工夫することも大きなポイントです。寝るときの布団の中は、一年を通して32～34℃、湿度は45～55%がベストだと言われています。季節によって洋服を衣替えるように、寝具も衣替えしましょう。

### 2.生活習慣対策

どうしても起きてしまうときは…夕方の散歩が効果的！

「夕方の光」は体内時計を遅らせる働きがあります。夜の早い時間帯に眠くなることを避けて、翌日の早朝覚醒をしにくくします。

のどが渴いたリトイレで途中で目が覚めた時は…

◎途中で起きたときは時計をみない

◎煌々と明かりをつけない

★トイレの回数が増えるため、寝る前のお酒や塩分の高い食事に注意する



医療法人社団進興会

## せんだい総合健診クリニック

住所 〒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 4F

TEL 022-221-0066(代表)

URL <https://www.sskclinic.jp/>

記事についてのお問い合わせ ☎022-221-1274

## 高温対策と快眠



エアコンや扇風機を上手に使いながら室温と湿度を下げる工夫をすることで、快適な夏の寝室環境を作ることができます。

寝室は日中に入浴するものが少ないため、熱や湿気がこもりやすいのが特徴です。まず窓や扉を開け、クローゼット、押し入れ、ベッド下の引き出し等を開けて、こもった熱を逃がしましょう。

人間の睡眠サイクルは、寝始めの3時間がもっとも眠りが深いので、エアコンを使う場合はタイマーを2〜3時間に設定します。この時間にぐっすり眠ることが、翌日の目覚めを良くする一番のポイントになります。

## 「頭寒足熱」を意識する



夏は気温で体が熱くなりやすく、エアコン等で冷たくなりやすいです。暑いからと、どこもかしこも冷やせば良いというわけではありません。

リラックスしているとき手足が暖かくなって手足から体の中の熱を外に出しやすくなるので、体の奥の体温が下がりにくくなります。人間は深部体温が下がると眠くなるようにできています。深部体温の中で特に大事なのは「脳の温度」です。脳の温度を下げることで快眠への近道です。

氷枕や接触冷感素材の枕カバーを使用して頭部を冷やしましょう。ただし、就寝中は体温が下がるので、足元や足首は冷やしすぎに注意です。

## 夏こそ入浴を！



入浴によって皮膚の温度が高まれば、末梢血管も広がり、皮膚からの放熱が盛んになります。これによって体の内部の体温が低下しやすくなるので寝つきが良くなります。

できれば就寝1〜2時間前に、ぬるめの湯船(38〜41℃)にゆっくりつかりましょう。熱めのお風呂が良い人は、就寝3時間前までに入りましょう。就寝直前に長風呂したり、42℃のお風呂に20分以上入浴すると、身体が過剰に温まり睡眠が著しく妨害されてしまいます。

朝にシャワーを浴びる人は、熱めが効果的です。これは、体温が上昇して脳と体が目覚めるためです。



せんだい総合健診クリニック 院長 石垣洋子

今年の夏は、仙台でも毎日が熱帯夜で空調が欠かせない状況になっています。以前は、冷房は体に良くないというマイナスのイメージがあり、空調に頼る生活ではありませんでした。しかし、今年のように暑い夜が続くと命の危険すら感じる毎夜になっていきます。睡眠は特に熱中症に大きく関与していて、寝不足の方々の多くに熱中症の発症が見られます。快眠のためにも、夏だからこそもぬるめの入浴と、空調を上手に利用して睡眠環境を整えて、暑い夏を乗り切りたいですね！

# 仙台中税務署からのお知らせ

## インボイス制度への事前準備の基本項目チェックシート（売手編）



次に**売手としての準備**に取りかかりましょう

### 取引ごとにどのような書類を交付しているか確認しましょう

- 雑収入等も含め、売上先が事業者である取引についてインボイスの交付が求められる取引かどうか併せて確認しましょう。
- インボイスは、請求書、領収書など名称は問いません。また、電子データでの提供や、手書きでの交付も可能です。
- 都度「納品書」の交付か、月締め「請求書」の交付か、レシート・手書き領収書の交付があるかなど確認しましょう。

### 交付している書類等につきどう見直せばインボイスとなるか検討しましょう

- インボイスは、登録番号、適用税率、消費税額等の記載が必要となります。
- 消費税額に1円未満の端数が生じた場合「1のインボイス当たり税率ごとに1回」端数処理を行うこととなります。
- 相互に関連する複数の書類で記載事項を満たすことも可能です。
- 売上先が作成する「仕入明細書」「支払通知書」などにより支払いを受けている場合、売上先は、これらの書類により仕入税額控除を適用することもできます。この場合、貴社は売上先にあらためてインボイスの交付は不要です。
- 何をインボイスにするか、どう交付するか、システム改修等も含めて考えましょう。

### 売上先に登録を受けた旨やインボイスの交付方法等を共有しましょう

- 登録を受けた旨や何をインボイスとするか、交付方法等について、貴社と売上先で認識を共有することが円滑な準備にとって重要です。貴社も準備を行っているとなれば、継続的な取引関係のある売上先の安心につながるとも考えられます。

### インボイスの写しの保存方法や売上税額の計算方法を検討しましょう

- 写しの保存は、コピーに限られません。電子データや一覧表形式、ジャーナル、複写式の控えなども認められます。
- 売上税額の計算方法は、割戻計算と積上計算があります。（売上税額を積上計算すると仕入税額も積上計算が必要です。）

### 必要に応じて価格の見直しも検討しましょう

- それまで免税事業者だった方は、商品やサービスの価格について消費税を加味して見直しましょう。

## インボイス制度への事前準備の基本項目チェックシート（買手編）



その次に**買手としての準備**に取りかかりましょう

### 2割特例や簡易課税制度を適用するかを確認しましょう

- 2割特例や簡易課税制度を適用する場合、仕入税額控除のためにインボイスの保存は不要です（よって、以下の項目は検討不要）。

### 自社の仕入れ・経費についてインボイスが必要な取引か検討しましょう

- 継続的でないような一度きりの取引、少額な取引についても原則としてインボイスの保存が仕入税額控除の要件となります。
- 3万円未満の公共交通機関や従業員に支払う日当や出張旅費、通勤手当などインボイスの保存が不要となる特例もあります。
- 一定規模以下の事業者は、1万円未満の取引について帳簿のみの保存で仕入税額控除が受けられるため、インボイスの保存が不要です（ただし、経過措置終了後である令和11年10月1日以降の取引は、インボイスが必要となります）。

### 継続的な取引については、仕入先から受け取る請求書等が記載事項を満たしているか確認し、必要に応じて仕入先とも相談しましょう

- 仕入先がインボイス発行事業者の登録を受けるかどうか事前に確認しましょう。
- 何がインボイスとなるかについて、仕入先との間で認識を統一しておくことが重要です。
- 必要に応じて価格の見直し等を相談しましょう。また、価格の見直し等の相談を受けることもあります。

### 受け取った請求書等をどのように保存・管理するか検討しましょう

- 請求書を、登録番号のありなしで区分して管理できるようにすることが重要です。
- 免税事業者からの課税仕入れに係る経過措置（80%・50%控除）の適用を受けるには、区分記載請求書の保存が必要です。
- 電子帳簿保存法のスキャナ・スマホ保存も検討しましょう。

### 帳簿への記載方法や仕入税額の計算方法を検討しましょう

- インボイス制度の開始後も帳簿の記載事項は変わりません。
- インボイス保存不要の特例や免税事業者からの課税仕入れに係る経過措置の適用を受ける場合、その旨の記載が必要です。
- 仕入税額の計算方法は、積上計算と割戻計算があります。（売上税額を積上計算すると仕入税額も積上計算が必要です。）

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）

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。

※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。