

大橋(広瀬川)

- 先が見えない状況だからこそリーダーはビジョンを示そう
- パートタイム・有期雇用労働法が施行されました
- 営業成績に直結するお客様情報はこうしてつかめ！
- 仕事の成果が出る！いきいき職場づくり
- ネットの危険からお子様を守るために保護者ができる3つのポイント
- 若手営業社員の育成ポイント
- 健康情報 在宅時間が長い今、座りっぱなしで寿命が縮む？

- P.1 インタビュー（社会保険労務士法人A.I.Links 代表社員 川名英二氏）
- P.2～3 先が見えない状況だからこそリーダーはビジョンを示そう
- P.4～5 パートタイム・有期雇用労働法が施行されました
- P.6～7 営業成績に直結するお客様情報はこうしてつかめ！
- P.8～9 仕事の成果が出る！いきいき職場づくり
- P.10～11 ネットの危険からお子様を守るために保護者ができる 3つのポイント
- P.12 若手営業社員の育成ポイント
- P.13 【健康情報】在宅時間が長い今、座りっぱなしで寿命が縮む？

けやき

●かつてはどこの小学校でも見受けられた、薪を背負って読書をしながら歩く金次郎少年銅像が、歩きスマホを肯定・助長しかねないとして、座像に変わってきていると耳にした。二宮金次郎は小田原城主・大久保忠真に見いだされ、小田原藩領の飛び地である栃木県桜町の荒廃を建て直しを命じられ、10年で再興を果たした。城主・忠真は「お前の再建築は“以德報徳、である」と労った。「徳を以て、徳に報いる」との意だが、歴史作家・新井恵美子氏は「徳とは夢」と意識し、「荒廃した地が豊かになった日の夢を見る。その夢を以て、夢に報いる」であると。夢を見ることのできた者だけが、夢を実現すると説くのだ。

●コロナ禍の中、企業経営は厳しくも苦しい経営環境にある。こんな時だからこそ、経営者が望む数年後の会社の夢を描き、前に歩いていこうではありませんか。夢を見た者だけが、夢を現実にすることができる、自分を信じて努めて行こうではありませんか。老壮問わず、数年後は夢を叶えようではないですか。なお、前述の金次郎は、主君の労いの言葉を受けた、この時から、二宮尊徳と名乗った。損か得かを前に、尊徳に学ぼうではないでしょうか (S)

訃報

平成27年6月から当会の会長を務めておられました相澤博彦氏が
令和2年5月22日ご逝去されました。

生前の幾多のご功績に深く感謝申し上げますと共に、謹んでご冥福をお祈り申し上げます。

大橋(広瀬川)

大橋は、かつては仙台城大手門と仙台城下町を結ぶ重要な橋でした。仙台駅西口から青葉通りをまっすぐ進むと大橋があります。大橋は、広瀬川によって形成された河岸段丘と、橋の上からは、仙台城大手門隅櫓を見ることができ、季節によってさまざまなすばらしい景観を見ることができます。

天気の良い日は、橋の上から景色を眺めている姿をよく見かけます。おすすめポイントの一つです。



表紙絵提供: 仙台マーチング委員会 画家: 土橋征史氏

Message

よい商品を人々に知らすこと自体が世に益することである
(森下仁丹 創業者 森下博)

誇れる 「信用・実績・解決力」



川名 英二 さん

社会保険労務士法人A. I. Links 代表社員

青葉区一番町2-4-1 読売仙台一番町ビル13階

(公社・仙台中法人会 青年部会 交流・広報副委員長)

新型コロナウイルスから企業と社員を守るため
日々難局と向き合う川名さんにお話を伺いました

時勢に應じ絶えず前進

ご出身は大崎市。東北学院大学在学中に社会保険労務士の資格を取得し、卒業後は、社会保険労務士事務所です。2011年、現在の仙台事務所立ち上げを任せられ、その後、代表となった。

事務所開設から程なくして発生した東日本大震災の際には、まだクライアントも少ない状況だったが、法律面で手助けできることがあれば困っている人の役に立ちたいという一心で、ただひたすら動いていたことだけが記憶に残っていると振り返り、今般の新型コロナウイルス感染症拡大による経済打撃は、当時を思わせる深刻な状況だと言いつつ、

いかにして事業を継続し、雇用を維持できるのか、先が見えればいくらでも対策は立てられるのだが、見通しが立たない現状では判断が難しい相談内容が多いと

労苦の一端を明かした。

だが、こうした苦しい時こそ「何とかなる精神」で道を切り拓くのだという。

何事もやってみなければわからない。やってみてダメなら別のことを試してみよう。人生には困難が付き物であり、それを乗り越えて生き抜くにはタフなメンタルが必要不可欠だと断言した。

現在は、仙台で100社以上の関与先に加え、コロナ禍で新規の問合せも増え、休業や雇用調整関係の相談対応に追われているそうだが、このような非常事態下においても自らの健康維持に留意しながら業務遂行に努めてくれて、スタッフに感謝の意を表した。

ワンストッププリーガル サービスの強み

社会保険労務士法人A. I. Linksは、A. I.グループとして社会保険労務士法人、弁護士法人、司法書士法人、税理士法人、行

政書士法人の全ての専門資格者が集結して、高い専門性と総合力を持って最高品質のサービスを提供している。

2003年4月に司法制度改革の一環で法律改正があり、社会保険労務士も法人格を持つようになったことを受け、いち早く法人化を実現し、クライアントと法人契約を結ぶことで大きな信頼を得ているのと。

社会保険労務士の独占業務である書類の作成はシステム化が進み縮小していく市場になるとの予測から、今後は業務の効率化を図り、クライアントの要望を確実に実現すべく知識を深め、足回りを固めていきたいと語った。

また、企業が成長するにつれて増えてくる「人の問題」においては、人事労務のスペシャリストとしてコンサルティングもできるように自らのサービス内容を進化させていきたいと強い成長意欲を示した。



1. 目標が明確になるとやる気が出てくる

ある中小製造業の話です。

その会社では新入社員（主に高校卒）の定着の悪さに悩んでいたのですが、ある年から定着率が非常に良くなったそうです。

いったい何をしたのか、社長に聞いてみたところ「社長自らが新入社員と個別面接をするようにした」とのことでした。

個別面接の内容は「自身の将来像を考えさせる手伝い」がメインだと、その社長はおっしゃっています。

した。

面接内容のイメージとしては、

社長「君は将来何を目指しているんだ？」

新入社員「うーん、特に何も考えていません」

社「そうか。ところで君はいつごろ結婚する？」

新「結婚ですか？考えたことないですね」

社「一生独身でいるつもり？」

新「いや、そんなこともないですけど」

社「良い人と出会えば結婚するかも知れない、ということかな？」

新「まあそうですね」

社「何才ぐらいで結婚すると思う？」

新「いやあ、わかんないです」

社「それはそうだろう。だいたい良いんだ。何才頃までには結婚したいと思う？」

新「そうですねえ、28才ぐらいまでには...」

社「あと10年だな。ところで結婚するには金かかるって知ってた？」

新「はあ、なんとなく」

社「いくらぐらいかかると思う？」

新「さあ...。50万円ぐらいですか？」

社「冗談言っちゃいけないよ。300万円ぐらいかかるぜ」

新「そ、そうなんですか？」

社「そうだよ。今そのぐらい貯金ある？」

新「ありません」

社「1年あれば300万円貯まるかい？」

新「無理です」

社「だから給料もらったら、どういうふうに使ってどういうふうに使っていいか、という計画が必要なんだよ。28才までに300万円貯めようと思つたら、毎月いくら貯金すれば良いか、ちよつと今、計算してごらん...」

というような感じで自分の将来像をイメージさせ、実現のために今何をしなければならぬのかを考えさせよう。

2. リーダーがビジョンを示すことの重要性

ビジョンとは、一般的には「中長期の計画」を指します。簡単に言えば、「いつまでに、どんな姿になる」ということです。

そもそも、企業経営において、トップ自らが明確なビジョンを持つていることは、必要不可欠です。

ナポレオン・ヒルという人の言葉で「人間はイメージした通りの人間になる」というのがあります。

「私はいつまでにこういう姿になる」という思いが強ければ、次に「そのため

せていくとのことでした。この会社では、今でも社長面接を行っているのですが、効果は上々だそうです。

もちろん、賃金を世間相場に劣らないようにするとか、労働環境を改善するとか教育訓練体制を整備する等の対策は別途行っているとは思いますが、「目標が明確になるとやる気が出てくる」という好事例と言つて良いでしょう。

には何をすれば良いか」という発想（行動計画）が生まれます。その行動計画を実行して行けば、着実に思い描いたビジョンの実現に近づいていく、ということを意味しております。

会社も同じことで、「会社はトップがイメージした通りの会社になる」と言つて良いでしょう。しかし、トップ一人がビジョンを持っていても、語らなければ、社員には伝わりません。トップは、「いつまでにこういう姿になる」「その

ためには、こういうことを実行することが必要だ」を社員に向かって繰り返し熱く語る必要があります。

はじめは、社員の反応も冷淡かも知れません。しかし、そこで諦めてはいけません。

実際に、成果が出るようになれば、社員も徐々に「社長の言った通りにやれば実現出来るかも」と、信じてくれるようになっていきます。

そのような空気が生まれれば、しめたものです。希望が見えてくれば、人はやる気になります。職場は活気づき、ますます、やる気が出る組織風土が形成されていきます。

全社員で行動計画実行に邁進すれば、着実にビジョンの実現に近づいていくのです。

なお、冒頭の社長と新入社員の個別面接の例では、社長が色々質問しながら、

3. 先が見えない状況だからこそ リーダーはビジョンを示そう

商売には波があります。

順調な時ばかりではありません。

新入社員のビジョンを引き出していましたが、このような指導技法を「コーチング」といいます。

個人のビジョンを引き出すには、コーチングは有効ですが、会社全体のビジョンは、トップが打ち出して全社員に語らなければなりません。

ビジョン実現のために何をすれば良いかという行動計画策定については、経営幹部や管理者を巻き込んで色々議論するのは良いことですが、大元となるビジョンが不明確では行動計画を策定することは出来ません。

そもそも、トップが明確なビジョンを持っておらず、その場の成り行きで言うことが二転三転したら、社員は不満がたまり、不信感が募ってきます。

トップ（リーダー）に揺るぎない信念があるからこそ、社員はリーダーを信じてついてくるのです。

ません。

明確なビジョンがあり、実現のための行動計画を立てても、思ったようにはかどらない場合も勿論あります。

この度のコロナ禍では、多くの企業や個人事業主が大打撃を受けていることでしよう。

研修講師を業としている私も例外ではありません。本来であれば、新入社員研修需要で繁忙期であるはずの3月・4月も、次から次にキャンセルがありました。

5月以後もキャンセルの勢いは止まらず、一体いつになったら正常な状態に戻るのか見当もつかない状態です。

弊社でも世間並みに年間の売上目標や5カ年計画は存在しております。来期以後の頑張り次第では5カ年計画達成は可能と踏んでおりますので、これは放棄しておりませんが、今期の売上目標達成に関しては正直申し上げていくら強がっても絶望的という状況です。ビジョンや行動計画はい

ったん策定したら絶対に変えてはならないというものはありません。計画には修正はつきものです。

あまりにも朝令暮改が過ぎると社員も「どうせ達成できないから、またすぐ変更されるよ」と思ってしまうから、むやみに修正することは禁物ですが、どう考えても達成できない目標を頑なに堅持することも現実的ではありません。

「今期はこんな状態だから、正直言って達成は無理だ。このように下方修正する。遅れた分は来期以後の〇年間でこのように挽回する」というのも立派なビジョンです。

最もまずいのは、状況が激変して、当初のビジョン達成が難しくなったにもかかわらず、どのように修正するかを何も示さないことです。

この度のコロナ禍で先行きどうなるのか不安に思っている経営者の方はたくさんいらっしゃるはずですが、不安に思っているのは経営者だけではありません。

社員の皆さんや家族の皆さんも同様に、いや、経営実態が見えにくい故に、より一層不安に思っているに違いありません。

そんな時に、トップ（リーダー）が泣き言ばかり言うていたら、ますます不安を煽り、この状況を打開するために得なければならぬ協力も得られないことになってしまいます。

どう考えても達成不能なことを大言壮語する必要はありません。

現在の窮状を取りあえず凌いで、先々で挽回していく現実的なビジョンを示して社員や家族に安心してもらい、協力してもらうことが大切です。

こんな時だからこそ、リーダーが「これなら出来る」と思ってもらえるビジョンを示して、この危機を全員で乗り越えていこうではありませんか。

「計画を持って。長期の計画を持っていけば、忍耐と工夫と、そして正しい努力と希望が生まれる」（電通「鬼十則」より）

「同一労働同一賃金」の実現に向けて

2020年
4月1日

パートタイム 有期雇用労働法

が施行されました

な待遇差が禁止されます。

パートタイム・有期雇用労働法で変わった3つのポイント

(1) 不合理な待遇差を禁止
同じ企業内において、正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間のあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止されました。

(2) 待遇に関する説明義務を強化
パートタイム労働者・有期雇用労働者は、正社員との待遇差の内容や理由について、事業主に説明を求めることができるようになりました。

(3) 不合理な待遇差等に関する労使間のトラブルの解決が容易になる

パートや契約社員などの非正規雇用労働者は、正社員とは賃金や手当、福利厚生などの待遇が違っても当たり前と思っていまいませんか。

不合理な待遇差をなくし、労働者がどのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けることができるよう、「パートタイム・有期雇用労働法」が2020年4月から施行されました。そこで、雇用する側も働く側も知っておきたいポイントを紹介します。

中小企業は2021年
4月から適用

パートタイム・有期雇用労働法で何が変わったの？

パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者などの非正規雇用労働者は、

雇用者全体の4割弱を占めています。非正規雇用労働者においては、同じ企業で働く正社員と、職務内容や職務内容・配置の変更の範囲が同じであっても、雇用形態が違うだけで「基本給が低い」、「手当が出ない」など、待遇差が生じていることがあります。

こうした正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差をなくし、労働者ができるような雇用形態を選択して働き続けるよう、いわゆる「同一労働同一賃金」を実現するため、2020年4月1日から「パートタイム・有期雇用労働法」が施行されました。

パートタイム・有期雇用労働法における同一労働

同一賃金の取組対象となる労働者

パートタイム労働者と有期雇用労働者が対象となります。

「パートタイム労働者」とは、同じ事業主に雇用される正社員に比べ、1週間の所定労働時間が短い労働者のことです。「パートタイマー」「アルバイト」「臨時社員」「準社員」などと呼ばれています。

「有期雇用労働者」とは、事業主と、半年や1年などの期間を定めた労働契約を締結している労働者のことです。「契約社員」「嘱託社員」などと呼ばれることもあります。

派遣労働者は、労働者派遣法の対象となり、同じように正社員との間の不合理

な待遇差が禁止されます。パートタイム・有期雇用労働法で変わった3つのポイント

(1) 不合理な待遇差を禁止
同じ企業内において、正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間のあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止されました。

比較するのは「同じ企業内」の正社員(※)とパートタイム労働者・有期雇用労働者です。同じ業種や職種であっても、他の企業の労働者と比べるものではありません。

※パートタイム労働者・有期雇用労働者と比較する労働者(正社員)には、いわゆる「正規型」の労働者と、事業主と期間の定めのない労働契約を締結しているフルタイム労働者(無期雇用フルタイム労働者)が該当します。

待遇差が禁止される項目
基本給、賞与、各種手当

事業主は、パートタイム労働者・有期雇用労働者から求めがあった場合は、説明しなければなりません。この際、説明を求めた労働者に対し、解雇や減給など不利益な取扱いをしてはなりません。

(3) 不合理な待遇差等に関する労使間のトラブルの解決が容易になる
政による紛争解決援助制度の利用が可能
都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続きを行います。

労働者と事業主の間で合理的な待遇差等に関するト

ラブルが生じた場合、当事者の一方または双方の申出があれば、簡易・迅速にト
ラブルを解決する手段として活用することができま

不合理な待遇差の具体例

**(1) 通勤手当
運送会社A社**

正社員には通勤に必要な交通費を支払っていませんが、アルバイトや契約社員は、正社員と仕事内容が違うため、交通費を支払っていません。

↓仕事内容や労働契約期間が違うとしても、通勤手当が通勤に必要な交通費を補助するものであれば、その性質・目的を踏まえ、アルバイトや契約社員にも正社員と同一の通勤手当を支給する必要があります。

**(2) 福利厚生
Bスーパ―**

社員食堂がありますが、食堂が狭く、全員が利用できないため、正社員のみが利用できる、アルバイ

トや契約社員は利用できません。

↓食堂が狭いことは、アルバイトや契約社員が食堂を利用できない理由にはなりません。

時間帯をずらして利用する等、アルバイトや契約社員にも、正社員と同様に食堂を利用する機会を与えなければなりません。

事業主はどう対応すればいいの？

自社の状況が改正の内容に沿ったものか、次に示した手順で確認することができます。

もし、不合理な待遇差があった場合は、改善に向けた取組を行いましよう。

《取組の手順》

(1) 労働者の雇用形態を確認する

社内で、パートタイム労働者や有期雇用労働者を雇用しているかチェックします。

(2) 待遇の状況を確認する

パートタイム労働者、有期雇用労働者の区分ごとに、賃金(賞与・手当を含む)や福利厚生などの待遇について、正社員と違いがあるかどうか確認します。

(3) 待遇差がある場合、その理由を確認する

正社員と、パートタイム労働者・有期雇用労働者との、働き方や役割などが異なるのであれば、それに

応じて賃金(賞与や手当を含む)や福利厚生などの待遇差が生じることはあり得

ます。そのため、待遇差が、働き方や役割などの違いに見合った「不合理ではない」ものとなっているかを確認

します。なぜ待遇差を設けているのか、待遇ごとに整理してみましよう。

(4) 待遇差がある場合、その差が「不合理ではない」ことを説明

できるよに整理する

事業主は、労働者の待遇の内容・待遇の決定に際して考慮した事項、正社員と

の待遇差の内容やその理由について、パートタイム労働者・有期雇用労働者から説明を求められた場合には説明することが義務付けられます。

待遇差が「不合理ではない」と説明できるように整理しておきましよう。

(5) 「不合理ではない」とは言いがたい待遇差は改善する

大企業においては、早急に改善が必要です。また、中小企業であっても、就業規則や賃金規定を見直すに

は、非正規雇用労働者を含む労働者との話し合いが必要になるため、時間がかかります。

手当等の賃金を見直すことになった場合、原資をどうするかも検討しなければなりません。改善しないままにしておくと、大きなト

ラブルになってしまうことも考えられますので、計画的に改善に向けた取組を進めましよう。

「不合理ではない」と言

える場合であっても、より望ましい雇用管理に向けて改善の必要はないか、検討

※パートタイム労働者・有期雇用者から待遇差について説明を求められたと

きは、その待遇差の内容や理由を説明しましよう。

パートや契約社員として働いている方へ

パートや契約社員などの

非正規雇用労働者として働いている方は、まず、自分の待遇について確認しまし

よう。次に、正社員と自分との間に、どのような差があるか整理し、待遇差に疑問がある場合、事業主に説

明を求めてみましよう。事業主には、求めに応じて説明する義務があります。

もし、事業主との間でト

ラブルが起きてしまったら、都道府県労働局にご相談ください。相談は非公開かつ無料で、必要に応じて事業主に対する助言・指導や紛争解決の手伝いをしてもらえます。

営業担当者の主たる仕事は、言うまでもなく、「商品（モノやサービス）を売る」ということです。

しかし、お客様に対して、闇雲に「こんなに良い物なんですよ」と、強調するだけで売れるというものではありません。

お客様に商品を買ってもらおうと思ったら、まずは、

1 お客様からどんな情報を聞き出せばよいか

お客様から聞き出す情報は、「お客様の状況」と「お客様の目的」に、大別されます。

(1) お客様の状況

「お客様が仕事（生活）をしている背景となるものすべて」のことを「お客様の状況」と言います。例えば、以下のようなも

お客様の声に耳を傾けて「お客様が解決したい・達成したいと思っていること」を把握し、「その解決・達成のためにこういうことをすると良いですよ」と、提案することが必要になります。

良い提案をするためには、お客様に関する様々な情報をつかむことが何より重要なことです。

① 現状
お客様の業界の動向、業界の特性・お客様がどんな仕事をしているか・どんなことを課題と考えているか・経営状況はどうか、など。

② 計画
お客様が、これからどんなことをしようと考えているか（方針・経営計画・ビジョンなど）

③ 経営資源
社員数・社員の質・有している設備・使える予算・どの程度の知識、情報を持っているか・どの程度の時間的余裕があるか、など。

④ 選択肢
商品選択基準（価格重視か、品質重視か、サービス重視か）・営業担当者から見た競合他社情報・商品を選択する上で既に決定している事柄、など。

⑤ 意思決定
決定権者は、誰か・どうやって決定するのか・意思決定に影響力のある人は誰か、など。

営業成績に直結する お客様情報は こうしてつかめ！

(有) 島田教育総合研究所
所長 島田義也



か、など。

これらの情報を全て知っていないとしても、商品を売ることは不可能ではありません。しかし、お客様のことをよく知っていた方が良い信頼関係が築けて、良い提案が出来るのは間違いありません。

(2) お客様の目的

「お客様の目的」とは、「お客様が解決したいと思っていること」「お客様が達成したいと思っていること」のことを言います。

これは、是非とも聞き出しておきたい情報です。

「お客様の目的」は、お客様によって皆違いますが、多くのお客様は下記のいずれか、もしくは、複合した目的を持っていることが多いものです。

① 「売上を伸ばしたい」「資金繰りを楽にしたい」「ランニングコストを削減したい」というような財務的なもの

② 「外部顧客に対するサービスの向上」「社内顧客に対するサービスの向上」のようなサービスの質に

関するもの

③ 「社員の能力開発をした」「後継者を育てたい」のような人事的なもの

④ 「業務の効率化をしたい」「環境変化があってもすぐ対応出来るような体制にしたい」「残業を減らしたい」のような業務運営に関するもの。

⑤ 「上司から高い評価を得たい」「周りの人に『すごいな』と思われたい」のような個人的なもの

商談の中でお客様が自分の目的をズバリ言うてくれることもありすが、多くは「よく困っている」「よくする方法はないか」「よく出ると良いんだけど」「他所はどんなことやってるの？」というような言葉の中に、お客様の目的が暗示されているものなのです。

空気が読める営業担当者だったら、そのようなセリフを聞き逃さず、他の情報と合わせて「お客様の目的」を推測することが可能なはずだし、それが出来るのが営業センスなのです。

2 どうやって情報を集めればよいか

お客様情報を集めるための「情報源」は、大きく分けて3つあります。

(1) 公開情報

新聞・テレビのニュース・統計資料・業界誌・インターネットなど、誰でもその気になれば、得られる情報のことです。

一度もお会いしたことがないお客様の場合でも、集めようと思えば、結構、色々な情報を集められるものです。

(2) 社内情報

過去に一度でも取引したことがあるお客様であれば過去の取引記録や過去の営業日報など社内に何らかの情報が眠っているものです。

(3) 生情報

営業担当者が顧客を訪問して、収集してくる情報のことを言います。

生情報を収集するためには、お客様と良い信頼関係を築いておくことが大前提ですが、その上で、以下のような「コミュニケーションスキル」を駆使するこ

とも、当然必要になります。

《情報収集のためのコミュニケーションスキル》

(1) 傾聴

「傾聴」とは「耳を傾けて一所懸命聴く」ことです。親身になって話を聴けば、お客様は心を開き、さらに色々語ってくれます。

営業担当者側から見ればお客様の情報がどんどん入ってくるということになります。

(2) 観察

商談中のお客様の表情や態度等の反応を良く観察すれば、お客様の関心のありかがなんとなく分かるもの

です。また、倉庫の中に入ることが出来れば、どんな商品を取り扱っているかが分かるし、工事現場に行けばこの工事を請け負っているのか、どこの重機を使っているのか等、様々な情報が転がっています。

観察だけで、確実な情報が得られる訳ではありませんが、何らかのヒントが得

られることは間違いありません。

(3) 確認

「確認」とは、自分の言葉で言い換えて、「こういうことですね?」と念を押すことです。

営業担当者がきちんと「確認」をしてくれると、お客様は「こいつは私の言うことを正しく理解してくれている」と安心して心を開き、続けて色々なことを話してくれるようになるのです。つまり、営業担当者にとっては、情報収集につながるということになります。

(4) 質問

情報収集のためのコミュニケーションスキルの中でも代表的なものと言えば、「質問」です。

質問する時には、堅苦しいルールがある訳ではありませんが、言葉というのは不思議なもので、「このように質問すれば、このように返ってくる」というパターンがあります。そのパターンを知っておくと、会話がスムーズに進み易いものです。

例えば、「今、何時ですか?」と質問すれば「午後1時30分です」、「御社の社員数は何人ぐらいですか?」と質問すれば「約60人です」と返ってくるものです。このように「具体的だが、一言で答えが返ってくる質問」のことをクローズドクエスション(閉じた質問)と言います。

それに対して「今、どんなことで悩んでいらつしやいますか?」とか、「御社はどんな社風ですか?」のように質問すれば、その人の考えを語るような回答形式になり、概して回答量は

多くなります。

このような質問をオープンクエスション(開かれた質問)と言います。

クローズドクエスションは回答が短いことから、そればかり連発すると、取り調べのような雰囲気になってしまいます。

会話をスムーズに進めようと思うなら、「まずオープンクエスションを投げ掛けて、お客様にたくさん話してもらおう」↓「具体的に知りたい部分について、クローズドクエスションを投げ掛けて具体的に」という流れが有効です。

3 お客様から聞き出す情報を予めリストアップしておく

短い商談時間で、効率よく情報収集を行うためには、

予め「どんな情報を聞き出せばよいか」をリストアップしておくことが必要です。

前述の「1. お客様からどんな情報を聞き出せばよいか」をチェックリスト代わりにして、今から訪問するお客様について現時点で分っている情報を書き出してみると、「知っている情

報」と「まだ知らない情報」が整理されます。

そうすると、「今から行う訪問ではこのことを聞き出そう」「そのために、このように質問しよう」という発想が生まれます。

何も考えずに、訪問するより、はるかに多くの情報収集が出来るはずですよ。ぜひ、実行してみてください。

仕事の成果が出る！

いきいき職場づくり

未来事業 株式会社
上級コンサルタント 石黒 和男

「いきいき職場」の重要性

いま、多くの企業は売上が落ち込んで、利益確保ができず職場の中にも明るさが失われつつあります。

仕事の成果を出して、明るい「いきいき職場」をつくり出すことが求められています。

その「いきいき職場」とは、上司が自部門の目標を定め、社員が目標に向かって一致団結して行っている職場です。

そして、上司と部下、部下同士が相互にコミュニケーションをとって、和気あ

いあいと仕事をしている職場と言えます。

「このような「いきいき職場」をつくり、待遇や能力を向上させていくことは、大変重要なことです。

「いきいき職場」づくりのポイント

(1) 従業員の納得性がポイント

① 従業員が与えられた仕事について納得し、困難なしんどうい仕事でも従業員が納得して取り組みれば働きがいに繋がります。

② 従業員の仕事に対しての上司や周囲の思いやりが全従業員の間で共有されれば、最高のチームワークとなります。

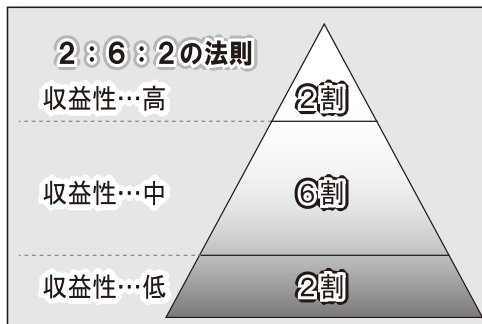
(2) 会社としてのポイント

① 従業員能力レベル分布
2・6・2法則への対応
会社の利益を、給与分以上に出している人は、2

割います。給与分程度の利益を出している平均的な人は、6割。

自分の給与分の働きもしていない人が2割というように現れる法則を2・6・2法則と呼んでいます。

全従業員にバランスよく、頑張りや意欲を配慮して、すべての人に成長につながる仕事機会を与えることが、成長に繋がります。



② 「傾聴と対話」による

「個」を尊重した、人材マネジメントを推進することが働きの基盤となります。

社員の自発性や責任感、管理者の命令では引き出すことはできません。

それは、本人の自覚と納得から生まれます。そのため効果的な方法が「積極的傾聴」、つまり、上司が「部下の声を傾ける」ことです。

上司が部下の話を「心の底から真剣に聴いている」という姿勢を示して、話を聴くことは信頼関係を築くうえで最も大切な礎といえます。

これからは、管理者が中心になり、社内において話を聴く訓練や機会を増やして欲しいと思います。

人づくりが大切

企業は人なりという言葉があります。

企業内の生産活動は、Man(人)・Machine(機械)・Material(材料)・Method(方法)の4Mから成り立っています。

この中でも、最初のM、すなわち「人」が企業の主

体であることは言うまでもありません。

ましてや、中小企業の最大の財産は「人」です。

(1) 人づくり

上上農は人をつくる

下農は草をつくり、中農は米をつくる。そして上農は土をつくり、上上農は人をつくると言われています。

これは、下手な農業は雑草ばかり作ってしまう。少しましな農業は米をつくるが、もっと上の農業はよい米が効率よく作れるように土作りに精を出します。

そして、その上をいくのが、どんな環境になろうとも、よい米を作り続けることができ、知恵を持った人をつくるということです。

仕事で成果を出すには、人づくりが第一ということ

です。企業の中にあつて直接仕事をしているのは、職場の第一線で働いている一般の人々です。

その人々の資質が、企業力を左右します。だからこそ、人づくりが最優先されるのです。

(2) 人材育成の第一歩

新しく入った人に仕事を教える時には、マニュアルだけでは、すぐにうまくできません。

ではどうしますか？

山本五十六が、「やってみせ、言ってみせて、させてみせ、ほめてやらねば、人は動かじ」という言葉を残しています。この言葉通りのやり方で進めると、良い結果が出ますので、次の手順でやってみましょう。

① 仕事の内容を理解する

気楽な雰囲気を作りましょう。最も大事なことは作業を覚えたい気持ちにすることです。

② 手本を示す

主なステップを一つずつ進めて行きましょう。急所については、強調すると良いでしょう。

はつきりと、ぬかりなく、根気よく、行いましょう。

③ 実施する

行なって、間違いを直します。そして、もう一度急所を言ってもらうと、良く理解できます。

④ 教えた後を確認する

作業に入ります。わからない時に、聞く人を決めておきます。ここまで来たら、だんだん指導を減らして行きます。

「いきいき職場」に向けて

心が折れる職場が増えてきています。そのままにしておくと、メンタル不調者をだすなど、人や職場が壊れてしまいます。

その結果、個人にとっても会社にとっても大きなリスクとなります。メンタル不調の防止は、初期の対応が大切です。

ギスギスしている職場や不機嫌な職場の雰囲気があったら、

① 気がついた人から声を上げよう

② みんなが職場の状況を客観的に理解し、同じ思いを持つよう

③ 協力し合う人間関係づくりが何より重要ですよ

④ 仕事が面白い、職場が楽しい、会社が好きだ……という人を増やそう

そのために先ず、

◆ お互いに関心を持つよう！

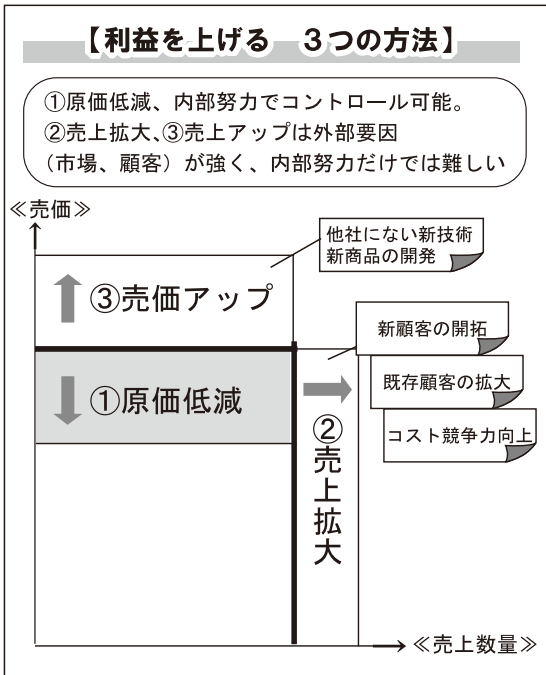
◆ 困っている人がいたら手を差し伸べよう！

◆ 「ありがとう」の言葉を伝え合おう！

「いきいき職場」で利益を生み出そう

利益は、会社の健康状態を表わすことをご存じですか。利益が低い会社は、人間で言えば、風邪を引いた状態で、いつ大病になるかもしれません。「いきいき職場」づくりは、健康になることが先決です。

利益を上げるには、図に示すように3つの方法がある



ります。

◆ 経費削減は、内部努力でコントロールできますので、最初に手掛けることができます。

売上増加は、お客さまがあつてこそ、成立するものです。売上は、お客さまに依存する度合いが高いと考えられますので、短期的に収益の改善を行うことは難しい場合が多くあります。

粗利率向上と経費削減に關して、どちらを優先すべきか、どちらの成果が出やすいかという視点で考えると、粗利率向上には仕入れや、原材料費、外注費など、相

手先があつての交渉となります。

一方、経費削減は、会社の内部努力でコントロールが可能ですので、直ぐにも実施できます。

利益を出すためには、「経費削減」「粗利率向上」「売上増加」の順で進めていきましょう。

まとめ

会社の方針が明確であり、従業員と共有できていることが大切です。また、経営トップが従業員重視の姿勢を明確に打ち出していることが大事なことです。

その方針に沿って、自分の実績と会社の評価に満足が得られれば、ヤル気に繋がってきます。

さらに大事なことは、物事を進めるには全員で共有して、職場の一体感の醸成をはかることです。

仕事の進め方は、ある程度本人に任せ、働きやすい労働環境の提供を行うことにより、仕事の成果が出る「いきいき職場」を構築することができま

スマートフォン等のインターネット接続機器の普及によって、インターネットはますます私たちの生活に身近になりました。

最近、子供たちも自分のスマートフォンを持ち、メールや調べ物、ゲームなどを利用することも多くなりました。

一方で、有害情報サイト

ネットの危険からお子様を守るために 保護者ができる

3つのポイント



などにアクセスし、犯罪やトラブルに巻き込まれるケースも絶えません。そこで、

自分のスマートフォンを持つ子供はどのくらいいるの？

進学や進級をきっかけに、子供にスマートフォンを持たせることを検討しているご家庭は多いのではないのでしょうか。

自分のスマートフォンを持つ子供の割合は年々増加しています。

内閣府が行った「令和元年度 青少年のインターネット利用環境実態調査」によればスマートフォンを利用している割合は、小学生で約4割、中学生で約8割、高校生では9割以上に達しています。

このように自分のスマートフォンを持つ子供が多くなっている中で、保護者の皆さんは、自分の子供がどのように、スマートフォン等を利用していか、きちんと把握していますか。先ほどの調査結果によれば、青少年のインターネット

トラブル防止のために、保護者が行うべき3つのポイントを紹介します。

トの利用内容は、高校生では、コミュニケーション、動画視聴、音楽視聴が、中学生では、動画視聴、ゲーム、コミュニケーションが、小学生では、ゲーム、動画視聴がそれぞれ上位を占めています。

また、1日のインターネット平均利用時間は約182分で、1日2時間以上インターネットを利用する子供の割合は約7割となっています。

スマートフォンでのインターネット利用は、家庭以外の場所でも行われるため、保護者の目が届きにくいのが現状です。そのため、子供がインターネット上でトラブルに遭遇したり、問題行動があったりした場合でも、保護者が把握できていない場合も少なくありません。

子供たちのインターネット利用に潜む危険とは？

インターネット上の世界には、子供たちにとって役立つ情報がたくさんある一方で、暴力的な表現やアダルト画像といった悪影響を及ぼす有害な情報も数多く存在します。

また、メールやインターネット掲示板、SNS（ソーシャル・ネットワーキング・サービス）などのコミュニケーションサイトについても、利用方法を誤ると、自分が気付かないうちに見知らぬ人に個人情報を知られてしまったり、様々なトラブルが生じる危険があります。

《子供のスマートフォン利用に関するトラブルの例》

- ・書き込みやメールでの誹謗中傷やいじめ
- ・SNSなどで人の悪口を書き込むなど、インターネット上での人権侵害やいじめが発生し、被害に遭った子供が不登校となるなどの事例も発生しています。

・SNSなどに載せた個人情報流出

SNSなどに安易に個人情報や名前、メールアドレスが知らないとこで勝手に使われ、嫌がらせを受ける被害が発生しています。

・SNSを通じて知り合った人からの誘い出しによる性的被害

最近、出会い系サイトではなく、SNSやゲームサイトなどで知り合った人からの誘い出しを受けて、子供が性的被害を受けるケースが増えています。

令和元（2019）年にSNSに起因して犯罪被害にあった子供の数は2,082人となっています。

・無料ゲームサイトでの意図しない有料サービスの利用
「無料」とうたっているオンラインゲームで遊んでいる間に、アイテムが有料であることに気づかず購入

してしまったため、高額の料金を請求されてしまうトラブルが、子供の間で多く発生しています。

また、制服のまま、友人数人と線路に立ち入り、写真を撮影。SNSにアップしたところ、学校名や名前が晒され警察に通報。鉄道営業法違反等の罪で家裁に送致され、学校には抗議の電話やメッセージが殺到す

保護者ができる3つのポイントとは？

こうしたトラブルに巻き込まれることなく、子供たちが安全に、安心してインターネットを利用するため、保護者がその特徴や、様々なリスクについても理解しながら、子供を見守ることが重要です。

そのためのポイントを紹介します。

■ポイント1

お子さんのスマートフォン等の利用状況を把握するために、ペアレンタルコントロールを活用しましょう

るというトラブルも起きています。

さらに、メッセージアプリで友人とのやり取りトークをするのが大好きなのですが、話を終わらせるタイミングがわからず、夜遅くまでスマホを使う毎日。朝起きるのがつらくなり、眠くて授業にも集中できなくなり、体調や成績にも影響が出てくることもあります。

ルとは、子供のスマートフォン等の利用状況を保護者が把握したり、安全管理を行ったりする仕組みで、OS事業者、アプリ開発事業者からサービスが提供されています。

例えば、子供がスマートフォン等でゲームをプレイする場合、保護者のスマートフォンで、子供の日々のプレイ状況を確認したり、プレイする時間の長さや時間帯の調整、課金の制限等を行ったりすることが出来ます。

子供の使用状況に応じて上手く活用しましょう。

■ポイント2

不適切な情報や危険な出会い等を防ぐために、フィルタリングを賢く利用しましょう

子供がスマートフォン等を利用する際には、有害情報へのアクセスを制限する「フィルタリング」を活用しましょう。

うっかり、あるいは故意に危険なサイトにアクセスしないようにコントロールしてくれる便利な機能です。それによって、出会い系サイトやアダルトサイト、暴力的な表現のあるサイトなどを、子供が閲覧できないようにします。

なお、携帯電話会社では18歳未満の子供がスマートフォン等を利用する場合には、フィルタリングサービスについての説明や設定を行っています。

個別設定もできますので、上手に使って子供の安全を守りましょう。



■ポイント3

家庭のルールをお子様と一緒に作り、成長とともに少しずつ改定していきましょう

実社会でやってはいけないことは、インターネット上でもやってはいけません。子供が、スマートフォン等で上手にインターネットを活用できるようにするために、家庭のルールを作りましょう。

ルール作りは保護者の一方的な押しつけではなく、子供と一緒にやって、利用

目的や利用場所・時間帯を話し合ってルールを決めることが大事です。

また、そのルールは、成長とともに少しずつ改定していく必要があります。それから、ルールやマナーを守る習慣を身に付けさせましょう。

スマートフォン等の利用状況については、子供と折に触れて話し合い、問題がないか確認してください。万が一、トラブルが生じたときには、子供が一人で抱え込まず、すぐに保護者に相談するよう、ふだんから子供と話しておきましょう。

《家庭のルールの具体例》

- 名前や顔写真、学校名などは書き込まない。
- 友達にメールやメッセージのやり取りを強要しない。
- 利用する場所や時間を決める。
- パスワードは親が管理する。

■トラブルの時はすぐに保護者に相談する。

若手営業社員の育成ポイント



新規大卒就職者の3年内での離職率は、依然として3割前後台で推移しています。しかも、離職前に携わっていた職種は営業職で、離職者の3人に1人と突出しています。

この数字を透かして見ていくと、若い営業社員を部下に持つマネジャーにとつて、日々、指導していく上で頭を悩ましていく向きも少なくないものと推察できます。

経験も浅い彼らの指導で先ず大切なことは、営業の仕事はお客様に役立つ最高の職業であり、自身の人間的魅力を磨き、自己成長でき、社内外で評価を上げていくことにもつながる仕事であることを認識させる事です。離職していく営業社員の

理由に、営業という職種に向いていない、お客様と会うのが怖い、頭を下げるのが苦手だ、ということなどが挙げられています。

自分可愛さから自分を守ることに汲々としていることに精一杯です。営業の仕事は、内勤社員の方と違い、お客様に認められてこそ、商品やサービスという形になつて、役立っていく仕事に他なりません。

そこに至るまでは、お客様の期待以上のものを提供していくだけの自身の努力が目に見える形となつて実現するものであり、その努力こそが、お客様からの信頼と評価を得るものです。当然、その努力は自分の成長や自信にもつながり、新しい自分を発見することもできるようになります。

マネジャーとして、自身の経験も交えて、努力が自己成長につながることで、お客様に役立つ最高の仕事と思えるように伝えて下さい。

次に、マネジャーとして心得ておきたいのが、営業活動の目的を「売上げ」一点にして、若い営業社員に求めていくことは、彼らを追いつめるだけでなく、なかなか成果が上がらないことに、マネジャー自身も胃の痛む事にも陥りかねません。

売上げは結果であり、結果が良くなるように、売るやり方を指導していく必要があります。そのための指導には、自社が扱う製品やサービスを導入した顧客の「成功事例」情報を、若手営業社員に提

供していくことです。

この成功事例の情報は、営業社員にとつて、日々の活動を行っていく上で、お客様を訪問時には自信となるだけでなく、お客様も同業他社が導入して、どう成功しているのかの最大の関心事に伝えることにもなり、営業の現場でお客様との共鳴が生まれることにもなります。

さらに、マネジャーとして指導しておきたいのは、営業時には、お客様の声を「聴くこと」に徹底することを指導しておきたいものです。

聴くことは、お客様の困り事や不安、業界の情報が入手できるので、良い提案ができるだけでなく、知識を深め、さらには相手との人間関係を深めることにもつながります。

こちらから売り込むことをせず、成功事例という情報を与え、相手の情報を得るといふ姿勢が大切です。一流の営業担当者は、「し

やべらない、徹底的に聴いている」というアンケート結果もあり、聞くことが一番のセールストークだと言えるでしょう。

そして、マネジャーとして心得ておきたいのは、若手営業社員がどんな時に「ヤル気」と満足感を感じるかです。

ある調査結果では、困難な仕事を成し遂げた時、自分の能力一杯に仕事をして成長したと実感できた時、自分の成果や能力を認められた時、責任の重い仕事を与えられた時、と答えています。

部下が上述のような感慨を抱いているかどうかを察知し、評価することが欠かせないと肝に銘じておきたいものです。

蛇足ながら、お客様からの信頼を得る上では、エチケット・マナー・言葉遣いが基本にあることを認識させていくことは大切です。ビジネスは人間と人間との取引に他ならないのです。

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

在宅時間が長い今、座りっぱなしで寿命が縮む？

新型コロナウイルス感染症の影響で、在宅勤務を取り入れる企業が増加しています。その結果、通勤で歩いたり身体を動かす機会が減り、座りっぱなしの時間が長くなってきている方もいらっしゃるのでは？「座りすぎ」は、肥満や糖尿病、高血圧や心筋梗塞、がんなどの病気も誘発し、死亡リスクを高めてしまうことが分かっています。そして日本は世界でも座っている時間が長い国。今回は、座りすぎがもたらす健康被害と対策についてお話しします。

座っている時間が長くと死亡リスクが上がる？

座りっぱなしは、肥満や糖尿病、心疾患、脳卒中、うつ病などさまざまな疾患の要因になると言われています。オーストラリアの研究機関によると、平日の1日に座っている時間の合計が4時間未満の人に比べて、8〜11時間の人では死亡リスクが15%上昇し、11時間以上では40%も高くなることが分かっています。また、世界20か国の中で、平日の座位時間を調査した研究では、最も長く座っているのが日本人だったとのデータもあり、世界20か国の平均約5時間に対し、日本人は約7時間との結果が出ています。日本人は働き過ぎと言われるのも納得の結果ですね。

座りすぎはタバコよりも健康に悪い？

喫煙者は、タバコを1本吸うことで寿命を11分短くすると言われていますが、1時間座りっぱなししていると、寿命を22分短くしてしまうとも言われています。なぜ、座りすぎはそこまで健康に悪いのでしょうか。それは、座っていると脚の筋肉がほとんど動かないということが関係していると考えられています。座っている間は、第二の心臓とも呼ばれるふくらはぎも、下半身で最も大きい筋肉がある太もももほとんど活動を停止しています。その結果、下半身の血流が滞り血圧が上昇・血栓ができやすくなったり、糖代謝や脂肪分解の働きが低下する等、様々な悪影響があります。

実は優れたもの！ラジオ体操で朝活を

座りすぎによる健康への悪影響を回避するには、「座る時間を減らす」ことが最も簡単な方法です。定期的に立ち上がったたり動くなど、こまめに身体を動かして座りっぱなしの時間を減らすよう意識しましょう。動く機会を更にプラスするのなら、ラジオ体操が効果的です。頭からつま先まで、全身のストレッチと有酸素運動の要素を兼ね備えているラジオ体操。ラジオ体操第一を行った場合、座っているときの3〜4倍のエネルギーを消費し、血流が促されます。朝起きてから行えば自律神経も整い、代謝もアップ。ラジオ体操は、効率よく全身を動かすための体操なのです。



せんだい総合健診クリニック 院長 石垣洋子

不要不急の外出自粛や在宅ワークなどの長期化により、誰もが生活不安や心身の不安定を感じる今日この頃です。一日中家に籠る生活に変わり、運動不足による筋肉量の低下は深刻な問題となっています。8割以上の人が、在宅ワークにより座りっぱなしの仕事をすることが増えたと回答しています。動かないからお腹も空かない！食事時間もまちまちになるなど、食生活の乱れから睡眠障害・肥満・生活習慣病の悪化なども生じています。座りすぎは血流を悪くし、死亡リスクも高くなると言われています。朝、仕事を始める前にラジオ体操を行ってみましょう。ラジオ体操第一は、13種類の運動が含まれている優れたものです。朝日を浴びながら行うとセロトニンという幸せホルモンが分泌されるので更に効果的。ぜひ、ラジオ体操で朝活を始めてみましょう。

座りっぱなしを防いで健康に！座り時間を減らすポイント

定期的に立ち上がる

理想は30分に1回立ち上がる

- ・30分ごとに立ち上がることが難しい場合は、1〜2時間ごとに10分前後、歩いたり身体を軽く動かす
- ・定期的にトイレに行く、歩く
- ・階段を使う
- ・コーヒーを取りに行く
- ・立った状態で仕事をする



など、意識して身体を動かすようにする。スマホのタイマー機能を使うと忘れずに動くことができる。

座ったまま足を動かす

なかなか立つことができない環境の場合

- ・足首を回す
- ・足を伸ばす
- ・かかとを上下させる
- ・膝を上げ下げする



など、足の筋肉を使って血液の巡りを良くする。

弾性ストッキングを活用

下肢のむくみを軽減

動けない環境の場合、下肢に血液が溜まってしまい、血栓(血のかたまり)ができやすくなる。血栓が肺の血管に詰まると肺塞栓、心臓を養う血管に詰まると心筋梗塞、脳血管に詰まると脳梗塞に。血栓防止のため、弾性ストッキングを使用することも一つの方法。下肢に溜まった血液を心臓に戻す手伝いをし、むくみを軽減してくれる。



水分補給も忘れずに

水分不足になると血流が悪くなる

お茶やコーヒーに含まれるカフェインは利尿作用があるため、水分を摂取しているつもりでも逆に脱水傾向になることも。水分を十分に補給していないと、血液がドロドロになって血栓ができやすくなり、血流が滞る。イオン飲料やスポーツドリンク、ミネラルウォーター等を意識的にこまめに補給するように。



ステイホーム中も、座りすぎを防いで元気に過ごしましょう！



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

仙台中税務署からのお知らせ

新型コロナウイルス感染症の影響により、国税の納付が難しい方へ

納税の猶予をご利用ください

新型コロナウイルス感染症の影響により、国税を一時に納付することが困難な場合は、税務署に申請することにより納税が猶予されます。

○現行の猶予の要件（幅広い方が認められます。）

- ・ 一時の納税により、事業の継続・生活維持が困難なおそれがある。
- ・ 納税について誠実な意思。
- ・ 納期限から6か月以内に申請がある。
- ・ 猶予を受けようとする国税以外に滞納がない。

（注）1 担保の提供が明らかに可能である場合を除いて担保は不要です。

2 既に滞納がある場合や申請期限を過ぎた場合は、税務署長の職権で猶予を検討します。

○現行の猶予が認められると…

- ・ 原則として1年間納税が猶予されます（資力に応じて分割納付となります。）。
- ・ 猶予中は延滞税が軽減されます（通常年8.9%→軽減後年1.6%※）。

※令和2年中における延滞税の利率

申請による換価の猶予 国税徴収法第151条の2

収入が概ね2割以上減少している方には、更に有利な特例があります

納税の猶予に『特例（特例猶予）』が創設されました！

延滞税なし

1年間猶予

無担保

特例猶予の要件

○ 以下の①、②のいずれも満たす方が特例の対象となります。

- ① 新型コロナウイルスの影響により、令和2年2月以降の任意の期間（1か月以上）において、事業等にかかる収入（注）が前年同期に比べて概ね20%以上減少していること。
- ② 一時に納税することが困難であること。

○ 令和2年2月1日から同3年1月31日までに納期限が到来する国税が対象です。対象となる国税であれば、既に納期限が過ぎている未納の国税（猶予中のものも含みます。）についても、遡って特例を適用することができます（法律の施行から2か月間（令和2年6月30日まで）に限ります。）。

（注）収入には、事業収入のほか、給与収入などの定期的な収入も含まれますが、譲渡所得などの一時的な収入は含まれません。

納税の猶予の特例 新型コロナ税特法第3条

国税に関する御相談・御質問は、気軽にお電話で！

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。

仙台中税務署 TEL 022-783-7831（代表）

※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。

