春の来ない冬はない」を信じて一生懸命に生きていく

佐賀先生との初めての出会いは、当社顧問税理士で有り高校の先輩だった川口志朗先生のお引き合わせによる。「㈱すまいる情報」からの独立に際して社労士の力が必要の為、「良い人を紹介して!」との私の希望で「良い人」を紹介してくれた。初めての印象は、「若い。娘よりも年下」と思った。

感謝する事は大事だと教えたつもりだが、子供は感じていなかった

私の仕事は「不動産の売買における仲介業」が主で、賃 貸の管理もしてはいるが、メインは売買である。高島平 の狭いエリアで毎日あくせくと奮闘中だ。

今年は「新型コロナ」という大変迷惑なウイルスによって、いつもの日常が奪われてしまった。ありきたりの日常が、こんなにも大切で有難かったか、改めてしみじみ思う。子供には「当たり前ということなどない」と小さい頃から言ってきた。「親が食事を作って洗濯をしてくれて、それが当たり前でない」と言ってきた。子供であっても「親に感謝の気持ちをもって日々暮せ!」と、結構ワンマンな親であったと思う。感謝する事は大事だと教えたつもりだが、子供は感じていなかったようだ。

騙されないように自分でなればよいのだ

今では「不動産の仲介業」と言っているが、若い頃は「歯科技工士」の端くれで、歯科医院に勤務していたこともある。人の口元がやたらに気になるのはその所為とも思うが…。人生いろいろで、院長先生が早逝され今の不動産業に転職した。「家が欲しい。でも不動産屋って、人を騙さない?」との不信感で、ならば騙されないように自分でなればよいのだ。そんなわけで、昭和63年1月6日から私の不動産業が始まった。

70歳を過ぎた今でも、お客様の為にとの思いで日々奮闘中

あれから早33年近くの歳月が流れた。30歳代ギリギ リであった私が、今では立派に高齢者の仲間入りを果た している。33年前は、70歳の頃には、すでに定年している 配偶者と二人で暮らしていると想像していた。現実は、1歳半年下だった主人に4年前に先立たれ、70歳を過ぎた今でも現役で仕事をしている。年々変わる税制や業法に振り回されながら、お客様の為にとの思いで日々奮闘している。

コツコツとただひたすら仕事をしてきたご褒美

高島平団地を主の仕事場に、多くの旧顧客の応援に支 えられながら女性ばかりの会社として頑張っているつも りだ。評価してくれるのは、あくまでもお客様である。 いくら自分たちが頑張ったと言っても、お客様の役に立 てなければ何の意味もない自己満足の極み。そう自戒し ながら仕事に励んでいる。

自分が高齢者になるという事は、お世話してきたお客様もやはり随分と高齢者になっている。先日、「最初にお世話になった時に渡部さんから、〇〇さんが初めての契約ですと言われた」という旧顧客の方が相談に見えた。当時、お子さんを高島平団地の中の小学校に入学させたいと購入してくださった〇〇さんは、77歳になられていた。本当に月日の流れの速さに驚く。今回は、終の棲家になる所が決まったので、今の物件の売却を仲介をして欲しいとのご要望だった。33年前に買って頂いて、また売って頂ける。凄く有り難い事である。不動産業冥利に尽きる。コツコツとただひたすら仕事をしてきたご褒美が、こうしてまたの仕事につながっている。これもご縁、

次にお住まいになって下さる買主様の為にもしっかりと仲介が出来るように頑張ろう。

近頃は高齢になって来た旧顧客の方や、そのお子様に相続の相談を受ける事も多い。"相続"が"争族"にならないようにお客様と知恵を出しあっている。私は、お客様が大好きである。不動産業が大好きである。良い人生だったと言えるように"その日"まで、アフターコロナを見据えて「春の来ない冬はない」を信じて一生懸命に生きていくつもりだ。





朱式会社すまいる情報高島平 代表取締役 渡部 やす江

高島平で不動産仲介39年の実績!高島平団地ならすまいる情報高島平にお任せください。高島平地域に根ざした不動産会社です。人それぞれに人生があり、価値ある人生を生きたいという理念があります。また、家族の成長・独立というプロセスの中で、それぞれの人生設計があります。そして、住まいは人の生活のうえで基礎になるものです。その住まい方は当然ながら、個性のあるものが望まれます。私たちは、それぞれの方々にふさわしい、最も適した住まい方を提案していきます。

株式会社すまいる情報高島平

〒175-0082 東京都板橋区高島平2-23-3 高島平スカイプラザビル3F TEL: 03-3937-4011 / FAX: 03-3937-4064 http://www.smilest.com/ 定休日: 毎週水曜日 土曜、日曜、祭日は営業しております。 お気軽にお問い合わせください。





株式会社すまいる情報高島平





発行元: 社会保険労務士法人 佐賀事務所 株式会社 佐賀人事総研 赤羽の社労士ブログ https://ameblo.jp/saga-sr/



断酒してから

8"0"5

断煙してから 5 5 5 0

採用は焦らず慎重に、加点ではなく減点法 別れ際はスパッと直ちに躊躇せず、剛毅果断に

皆様、いつもお世話になっております。 結婚して今年で17年目。入籍直前に開業したこともあり、 懐事情と忙しさに感けて新婚旅行を4ヶ月先延ばしして 貰ったことも、今となっては初々しい思い出です 。

イギリスでは、毎年の結婚記念日にそれぞれ呼び名が付いているそうです。1年目は紙婚式。薄っぺらいとか切れやすいという訳ではありませんよ。どんな未来も書き込める真っ白な紙を手に入れた二人、という意味だそうです。夫婦で書き込む日記帳を贈りあったりすると聞けば、なかなか夢のある名前だと思えてきます。対して、結婚60年目はダイヤモンド婚。世界で一番硬いダイヤモンドのような絆を持つ夫婦が、共に長寿と繁栄を祝うそうです。17年目の我が家はアメジスト婚、紫水晶です。平穏な暮らしや心の安寧を意味するそうですが、ダイヤモンドの絆に比べるとひよっこ感しかありせんね。

起業10年後に残る企業の割合が3%

事務所も同じく17年目。結婚10年までの離婚率が20%、80%が婚姻を継続していることに対して、起業10年後に残る企業の割合が3%(3/100)。各段にシビアな生存率の中、社員を預かり雇用の創出に貢献し、年貢とも呼べそうな高率の公租公課を払い、毎年僅かながらも増収増益を達成し続けている…。我ながら良く頑張っていると自分で自分を褒めて挙げたいです。。因みに、20年残る企業の割合は1%を切って0.4%(4/1000)。

コロナ禍で苦戦も予想されますが、強者中の強者の仲間入りを目指し社労士道に磨きを掛けて参ります。

採用したての方との間合いとも云うべき距離の取り方

人財運用のコツは?と訊かれることがあります。

採用は焦らず慎重に、加点ではなく減点法で進めるべし。片や別れ際はスパッと直ちに躊躇せず、剛毅果断に行うべし。辞めるという人間を引き留めるは愚の骨頂也。 今後もずっと足元を見られ続けるのがオチです。自社での 経験則を踏まえ、顧問先企業からの相談にも同じく答え ています。

採用後の注意点は、表現が正しいか分かりませんが、 相手を知るまで決して仲良くしない事です。冷たくしろと いう訳ではありません。採用したての方との間合いとも 云うべき距離の取り方。セオリーといいましょうか。

採用したての方との間合いとも云うべき距離の取り方

採用活動の最中は、相手も自分をより良くみせようとしてきます。採用されたいのですから当然です。その時の好印象を土台にプラスの先入観を大きく育て過ぎてしまうと、「こんなはずじゃなかった」と期待外れだった時のダメージがより大きく深くなります。適切な距離を保ちながら共に仕事をする中で、実際の人柄や仕事に対する取組みなど、等身大の相手を知る。信頼や期待をかけるのはそれからで十分。

これを押さえて置くだけでミスマッチ・アンマッチ感が 軽減される事必至です。ヒトとは知ろうとする中で自然と 仲良くなるもの、試してみる価値大ですよ。

「別れ際を無くす」にはどうすれば良いか?

太く永く付き合う秘訣、云わば「別れ際を無くす」にはどうすれば良いか?

ヒトの安定はキャッシュフローの安定に直結するので、別れ際を無くす術は法人にとって必須不可欠、不朽の命題である筈です。特効薬とは言い切れませんが、ジョブローテーション(=異動)は非常に効果的です。半年から1年以内に他の仕事を経験させます。短期間で定期的な異動を掛け続ける…。器用貧乏を憂うよりも、培える「協力心・協調心」を育ませる事の方が法人としてメリットがずっと大きいと思います。真っ直ぐな木は真っ直ぐ伸ばし、曲がった木はそのまま伸ばせは、今は昔のセオリー。権利意識が助長され過ぎる昨今の現場事情に於いて、曲がった木は如何に矯正するか、短所を如何に出させなくするかが人事労務の要諦、腕の見せ所となります。

今月もコロナに負けず、元気に飛ばして行きましょう!



コロナ渦の今こそ!ジョブローテーションのすすめ "業務の共有化"でリスクを分散しよう

夏場を超えても終息することなく、新型コロナは活動を続けています。ついにはアメリカ大統領まで感染…。

地域の飲食店や知り合いの会社など、身近な人にも陽性患者が現れ、いつ自分や家族がそうなってもおかしくない状況。秋冬にはインフルエンザと共に再流行するともいわれています。

『withコロナ』時代のリスク管理を

春先の第一波では国を挙げての外出自粛となりましたが、今後は「コロナとの共生」がメイン。会社としても、感染予防のためのマスクや手洗い、テレワークや時差出勤での「ソーシャルディスタンス」維持だけでなく、「社内に陽性患者が出た場合の業務体制」に備えなければなりません。「担当者がコロナのため、2週間お待ちください」ではビジネスチャンスは逃げ出してしまいます。

"属人化"を見逃さない

社内に、「OOならAさん」のような存在がいませんか?まあ人手不足だし、今のところ特に問題ないしと皆がお任せしてしまう。気が付くと、ある業務についてはAさんしかやり方が分からない状態になってしまうことを「属人化」と呼ばれます。

「Aさんが不在なので後日連絡します」

この状況が、まさに属人化の象徴です。Aさんが急な 休みの時などにトラブルや問い合わせが発生しても、 他の従業員と情報を共有せず、独自の方法で仕事を進 めているためAさん本人以外での対応が難しくなり、取 引先に迷惑をかけることに。

ブラックボックス

どんな手順なのか、手順ごとにどれくらいの作業時間がかかっているのか。誰もわからないまま、Aさんの成果物だけがポンと現れる「ブラックボックス」状態。業務の進捗や現在の状況も見えず、他者の目がないためにミスが発生してもある程度は隠せてしまいます。裏を返せば、発覚するのは隠し切れない程の大きなミスということ。放置しておけば、いずれ会社に大きな損害をもたらすといえるでしょう。

業務の遅滞

Aさんしかその業務を行うことができないため、他の従業員が手伝うことができず業務が滞ってしまうこともあります。コロナに限らず、Aさんの急な病気や事故、家族の都合等で仕事ができない状況になったら、遅滞では済まない場合も。

なぜ「属人化」してしまうのか

1. 業務を共有する時間を確保できない

担当者が多忙過ぎる場合です。情報共有や引き継ぎには一人で作業を熟すよりも余計に時間がかかるもの。しかし本来業務に忙殺されて、「自分でやったほうが早いから」と業務の共有が後回しになり、結果的に特定の担当者に属人化してしまうケースです。状況を改善できないまま担当者にだけ業務量が偏って忙しい状況が続けば、嫌気が差して退職に繋がってしまうことにもなり兼ねません。

2. 担当者が自ら業務を属人化させている

社内の立場を優位にしたい、地位や役職を守りたい 担当者が、本当は別の従業員でも対応できる業務で も「これは自分にしか分からないから」と抱え込み、あ えて共有や引き継ぎをしないケースです。業務の改善 点やミスを見つけることができない上、緊急時の業務 の継続が困難という大きなリスクになります。

3. 専門的な業務であるため

知識やスキルが必要な業務のため、対応できる従業員が限られる場合があります。やり方やノウハウの周知には時間も手間もかかり、教えを受ける側のレベルアップが求められるケースです。既存の従業員で難しい場合は、専門性の高い人材の採用で補う等の対応が必要。手をこまねいていると益々属人化が進むケースです。

「属人化」を解消するには?

6ヶ月程度の期間で定期的に部署や職務を変更し、さまざまな業務を経験しながら従業員の育成を行う制度を「ジョブローテーション」といいます。複数の従業員で業務を共有すれば、いざというときの代替要員を確保できるだけでなく、業務の一極集中がなくなり属人化を防止できます。同時に業務量の偏りを防ぐことにもなり、離職やメンタルリスクなどの軽減にもつながります。

万が一、退職・休職する従業員が出ても、業務を共有 していれば進捗状況の報告程度で済み、"引継ぎ"の必 要がありません。加えて、多くの視点から業務を捉える ことで業務の改善がすすむメリットも。

「ジョブローテーション」のデメリット

業務の共有や引継ぎの時間が必要なため、通常の業務がペースダウンすることがあります。そして相応のコストもかかります。また、得意分野のある従業員は不満を抱く可能性アリ。自分の力を発揮できる分野が既にあるのに、ジョブローテーションによって言わば「新人」と同じ状態になってしまうことで仕事へのモチベーションが低下してしまうのです。

今後のキャリアへのメリットを フォローするなど、サポートが必要です。



伊東先生の教え

実はこの"ジョブローテーション"、佐賀の小学校時代の恩師の知恵なのだとか。第二次世界大戦に出征経験のあった伊東先生は、死線をくぐってこられた古強者。戦地で砲手が負傷等で離脱してしまうと小隊全員の生死を大きく左右するため、通信兵や衛生兵といった兵種にかかわらず全員が砲を撃てるようになることで全体の生存率を上げたのだそうです。佐賀のクラスでも6班に分かれたクラスメイトが、クラスや学校の様々な仕事を"ジョブローテーション"することで皆が一様に対応力を身に着けることができたそう。

専門の労務関連だけでなく、ビジネスや哲学系まで広く勉強を欠かさない佐賀ですが、実は社労士として顧問先様のお困りごとを解決するにあたり、今一番役に立っているのは『伊藤先生の教え』かもしれないとのこと。曰く、立派な本の教えは知識として頭に入ってくるけれど、伊東先生の教え程には実感が伴わないところがある、と。自分で体験して納得したことは、いくつになっても"支え"になるということかもしれませんね。

属人化解消やジョブローテーションのご相談、業務抱え込み系従業員のフォロー等、どうぞ、社)佐賀事務所にご用命ください。





谷代

● お困りごと、何でもご相談ください!!



佐賀事務所では、従業員ご本人様の人事労務相談のみならず、 配偶者様、お子様他、ご家族皆様の勤務先でのご相談も承ります。

「家族がリストラにあいそう」「子供がバイト先で強制シフトを組まれ、学校に支障が出ている」 などお困りごと、何でもご相談ください。

〒115-0045 東京都北区赤羽1-10-1 ショーエービル3F 営業時間/9:00~18:00 **TEL.03-5249-3326** FAX.03-3598-1827 定休日/土日祝(※休日対応は個別にご相談ください。)

http://www.saga-sr.com yutaka-saga@mtj.biglobe.ne.jp 赤羽の社労士ブログ→

