

**YouTubeで
オリジナルセミナー動画が見られます！**

**随時
更新**

～普通の社労士では
教えてくれない人事労務のこと～



労使トラブル・労働組合折衝

強い！

**熱血
講義！**

事務所代表**佐賀豊**が

登録・視聴 無料

[会員登録]



ウェブセミナーご登録はコチラ！

ウェブセミナー会員にご登録いただくとこれまでに開催したすべてのZOOMセミナーが全て視聴できます。ぜひご登録ください！

社会保険労務士法人 佐賀事務所 株式会社 佐賀人事総研 〒115-0045 東京都北区赤羽1-10-11 ショーエービル TEL.03-5249-3326

労使相愛を実現する会

～伝説の社労士事務所と呼ばれたい～

**社会保険労務士法人 佐賀事務所
株式会社 佐賀人事総研
TEL.03-5249-3326**

2023
February
2月号
第56号

1 「元気・人気・運氣」は立身出世の必要不可欠三要素

2/3 ニュートラルの概念を持つことで、機会損失を限りなく少なくできる！

4 オリジナルセミナー動画が見られます！

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 **1626** 日



断煙してから **6393** 日

皆様、いつもお世話になっております。

「元気・人気・運氣」。サラリーマンとして人生の命運を託した会社で立身出世を遂げるには、この3要素が不可欠であるように感じます。我々自営業とて同じこと。成長局面を右肩上がりて存続させるには、この3要素は課せられた命題とも言えます。これなくして社業を發展させている経営者や、経営者の片腕的な存在として活躍している幹部社員・役員を私は見たことがありません。不機嫌そうな顔で足組みして偉さを醸し出すことが馴染んだのは平成一桁台まで。令和の時代には、間違いなくそんな幹部社員や役員は評価されないでしょう。令和では元気を前面に押し出して「元気の気」で職場の雰囲気明るくし、部下のやる気を引き上げる必要があります。どうしてそのように変わったのか？ 法律が変わったことで働く人の気が変わったのです。どう気が変わったのか？ 政府は労働を善業ではなく罰として捉えている節がある……。2023年から60時間超えの時間外労働の割増率60%適用はその典型と言えるでしょう。これは長時間働いた者への褒美というよりも、長時間働かせた経営者に対する金銭罰的な意味合いが大きい！！天照大神は労働を自己実現の達成のアイテムと肯定していたのに……。

横道にそれましたが、元気の気の表明は武勇伝よりも仕事の楽しさを伝授できるかどうかにかかっています。人の気の変化の移ろいを逃さず、元気の気の使い方を時代に則して行く必要があります。

次は人気。例えば営業で活躍と評価されるには、数字の達成がそのすべてでしょう。数字で過程を肯定する！ 協業の在り方やクレームの少なさ等ほかの考課 要素もありますが、やはり数字の達成を超える成果目標はないと言えます。社労士である私であれば、顧問先新規開拓件数や保有件数にな



ろうかと思えます。一般の営業も社労士の営業も変わらず、海千山千の経営者や幹部社員・役員は不人気の者には口座を開かないと断言できます。人気があるということは大事なこと。人気を意識すると、おのずと他者への振る舞いが変わること必至です。最後は運氣。開運のお守りも運氣上昇にはいいかもしれませんが、運氣は祈りで導くだけでなくコントロールするものが私の考えです。運氣を上げるにはポジティブ思考がいい！！



ポジティブ思考は引きを強くするのです（本当です）。では、ポジティブ思考を実践するにはどうしたらいいか！？ 念じるだけでは叶いません。朝陽を浴びてセロトニンを脳内に充足させること。有酸素運動でアドレナリンやエンドルフィン、BDNFを脳内に分泌させること。こうすると、麻薬に匹敵するとも言われる物質が、思考をポジティブに変換してくれるのです。運氣を高めるには運動がいい！ 運を動かすと書いて運動です。ドンピシャで、その意味を言い当てていますね。思考がポジティブだと、できない理由からではなく、できる理由から物事を考えられる。思考がポジティブだと、減点法ではなく加点法で人を視ることができる。上に立つ者に求められる必須の要素を運動から得られるとは摩訶不思議と感じるかもしれませんが、数年先には常識になると思います。立身出世に、自営での活躍。元気・人気・運氣の3要素とは絶対に無縁ではない。社長一歩手前の役員が、元気もなく・人気もなく・運もないような人であれば、そこまでいけなかったはず。安心と安全の伝道者である社労士に元気がなければ贈る言葉を心に届けることはできません。この3要素、鏡で身なりをチェックするように日々チェックする必要がある大ありですね。

今月も一緒に飛ばして行きましょう！

佐賀豊



ニュートラルの概念を持つことで、機会損失を限りなく少なくできる!

物事を正確に判断するひとつの方法は、固定観念を持たずになるべくニュートラルに見る。そして自分が思ったことを書き出して、冷静な視点でそれを見返すことです。

ニュートラル=中立という立ち位置の大切さ

今月はニュートラル、中立という概念について提案させていただきます。私自身もまだこれを達成できていないというか、卒業できておらず課題としているところなのですが、正しくベストな判断をするためには、つねにニュートラルな姿勢が求められると痛感しています。もちろん、叱るべきときや熱くならなければいけないときもあるのですが、やはりマネージメントをするうえで、また社労士の仕事をやるうえで、つねにニュートラル、中立という立ち位置に気持ちを置いておく必要があると思っています。

固定観念で人を見るとチャンスを失う



「別れはただちに、採用はじっくりと」を採用の鉄則としているのですが、事務所のスタッフを採用するとき、最初はインターンという形で

来てもらいます。そして、そのときはニュートラルにその人を見ようと心がけています。

中小零細の事務所なので新卒採用ではなく、どうしても中途採用が多くなります。そのため応募者にはいろいろな前歴があったりします。もちろん、前の会社を長く勤めて私のところが2社目という方もたくさんいます。一方で転職が悪いとは思いませんが、30代前半で3社目、4社目となると「どうかな」と思ったりもします。ただ事情を聞くとそれなりの理由がちゃんとあり、「それなら、うちでも大丈夫かな」と感じたりします。

そうしたときに固定観念だけで人を見てしまうと、良い人材を逃す、あるいは採用のチャンスを逸してしまうことになりかねません。

私の中にある固定概念

昨年、私の事務所にインターンで来てもらった方のケースです。40歳近い男性で独身、転職歴がそこそこあるとなると、どうしても私の中ではエラーがついてしまいます。いまは独身がめずらしい時代ではありませんが、それなりの年齢で結婚して家庭を築いている方を採用したいと、どうしても思ってしまうのです。家庭があればよいのかというと、決してそんなことはありません。それでも私は正しい正しくないは別にして、そういう固定概念を持ってしまっているのです。

客観的に判断するためにアウトプットを行う

ただし、インターンとして来ていただく方に対して、私はそうした固定概念を取り払い、ニュートラルに、中立にその人を見ようと気をつけています。自分の気持ちをコン

トロールすることは非常に難しいのですが、観察するという立場でその人を見ることと、その人に対して自分が思ったことをアウトプットすることを私は行っています。アウトプットとは、その人を観察した内容を紙に箇条書きで書きとめていくことです。

頭の中では「自分はニュートラルだ」と思っている、アウトプットとして書き出されない頭の中の世界は、どうしても主観という概念がその中の大多数を占めてしまっています。物事を客観的に正しく判断するためには、アウトプットして自分の頭の中にあるものを書き出してみることが必要だと思うからです。

私が書き出した感情の入っているアウトプット

中立に見ているつもりであっても、実際にアウトプットとして書き出した文章を見てみると、感情が入っていることがわかったりします。たとえば、こんなことがありました。インターンで来ているので、来客があったり、うちのスタッフが来たときに私が紹介することがあります。あるとき、週に一度事務所で仕事をするスタッフのAさんが来たので、「Aさんを紹介するから、ちょっと待っていてね」と言って、私はほかの作業したり、電話対応をしたりしていました。

すると、インターンの人がAさんのところに行って、「インターンで入りました。よろしくをお願いします」と挨拶をしているのです。そのとき私が書きとめたメモには「紹介すると言ったのに、なんの断りもなく自分で挨拶に行っている！ これでは紹介じゃなくて自己紹介だ。あり得ない」と書いてあるのです。この文章はニュートラルかという、やはり感情が入っています。

感情を排除したニュートラルな立場で判断する

そのメモを4日後に見たとき、私は次のように書き出すべきだったと思いました。「紹介すると言ったのに断りなしに挨拶に行ってしまった」、これだけでよかったのです。「あり得ない」とか「紹介じゃなくて自己紹介だ」などのなじるような文言は不要だと思い返しました。

ここでお伝えしたいのは、正しくベストな判断をするためにはニュートラルという概念で向き合わなければいけないということです。そのためには、人を観察するという意識を持つこと。そして、観察して感じたことをしっかりと書きとめてアウトプットすること。そしてアウトプットしたものを、翌日あるいは数日後に見返してみて、感情の部分を排除してニュートラルに立った概念を判断の材料にするのです。これが重要だと思っています。

結論は同じでもベストな判断に近づけるはず

私はこの人を「インターンというのは自分をいちばんよく見せようとする時期のはずなのに、こうした行き違いがある。これでは本採用になって慣れてくると、私の言うこ

とや指示を素直に聞いてくれないだろう」、そう判断しました。もちろん、これだけでなくほかにも行き違いの事例はあったのですが、結局、採用しないという結論を私の中で出しました。

答えとして行き着くところは一緒なのかもしれませんが、感情というものをできるだけ排除して中立という立場に立とうとすることが大事なのです。それにはアウトプットを書き出して、自分の中で自分に添削を入れる。そうすることで正しくベストな判断に近づくことができる、物事をよりよく考える可能性が高まると思っています。

スタッフとの電話対応で学んだこと

私は土日・祝日に事務所のスタッフに連絡を取るとはほとんどありません。スタッフから連絡が来ることはたまにありますが、こちらから連絡して業務を頼むなんてことはありません。ただ、コロナの濃厚接触者が出たため、あるスタッフに電話で伝えたいことがあったので、土曜日に電話をしました。すると「忙しいのでLINEをお願いします」という返事だったのです。私としてはLINEではなく電話の必要性があって電話をしたのですが、そのときもやはり「あり得ない」と書きとめたのです。

その後、自分のメモを見て思ったのですが、「あり得ない」ではなく「LINEをお願いしますというのは、土曜日にはのんびきならない事情で忙しかったのかもしれない。そうしたことにも思いをはせなければいけない」、自分にそう言い聞かせることにしました。採用の際だけでなく、つね日頃からニュートラルの立場を忘れないように心がけています。

ニュートラルの立場でメモ



私が管理者研修でお話していること

そこで、管理者研修などでは管理者の方に次のような話をさせていただきます。固定観念を持たないほうがいいこと、何かダメだなと思ったことがあっても、できるだけニュートラルに見ること、そのためには事実を書き出して、書き出したことを当日ではなく翌日以降に見ると感情が入っているのか入っていないかわかる。感情とは好き嫌いで自分に合う合わない、つまり固定観念であること……。

管理職とは仕事ができるから管理職になっているのですが、人を育てることも管理職の大事な役割です。仕事ができること以上に、仕事ができる人を育てることも重要です。難しい任務ですが、それを達成するにはニュートラルという概念を取り入れることが必要。そうした話を研修では伝えていきますし、自分自身でも実践しています。私は採

用の問題で痛感したのですが、管理職の人には部下を育てる際にそうした視点を持ってほしいと思っています。

私は労働組合が大嫌いです……

そうは言っても、実際には私自身なかなかニュートラルになれないのです。人様に言うことが自分は全部できているなんて言いません。なかにはできることもあります、難しい問題です。

たとえば、私は労働組合が大嫌いです。イデオロギーというか、労働組合の体質が私には合わないのです。それでも最後まで相手の話を聞こうと思っています。世界の宗教の8割から9割は、労働を悪と捉えている節があります。特に旧約聖書は罰として労働を課しています。私は仏教徒で天照大神の神棚の前で仕事していますが、天照大神は仕事を善業として捉えていると私は考えています。

労働組合も労働を罰と考えていて、労働を自己実現の達成という捉え方は一切していません。そのため労働委員会で話をしたりすると、「なに言ってるんだ、こいつは」という思いが頭の中では沸き立つのですが、そのときはペンを取るようになっています。なぜなら、自分の頭の中の考えを書き出そうとしたとき、「なに言ってるんだ、こいつは」とはなかなか書けないからです。



物事を正確に判断するため方法の一つ

そして「労働組合を絶対悪だと決めつける前に、労働委員会が終わってから彼らの話を聞いて、彼らの考えが受け入れられるか否かを考えれば良い」というふうには私は書きません。ただし、結果は一緒です。2時間やり取りしたのですが、私の頭の中は「やっぱり、あいつらはダメだ」となりました。

このときは結果が一緒でしたが、一緒ではないこともあると思います。ニュートラルの概念を持つこと、ニュートラルにしようと努力することは機会損失を限りなく少なくしてくれます。そして、これは物事を正確に判断するための方法の一つだと思っています。私はニュートラルの概念をそのように考えています。

ニュートラルの概念は自分でもなかなか持つことが難しく、今年の卒業すべき課題にしようと決めています。絶対に必要だと思っているからです。私はそれに気づき、努力しようとしています。私と同じ思いを持ち、一緒に卒業しようという人が1人でも増えることを願っています。