

**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
May
5月号
第59号

- 1 悪口や陰口を言われるのは甲斐性の物差しである!!
- 2 「辞めたい」と言う社員を引き止める方法は、個人の能力に視線を合わせること!
- 3
- 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/>

南極マラソンまで **214日** 断酒してから **1709日** 断煙してから **6457日**

皆様、いつもお世話になっております。

北極フルマラソン、4年振りの再チャレンジならず。ノルウェー当局が自然環境への配慮から北極への飛行を差し止めたことで、大会の中止が決定的になりました。非常に残念ですが、いかんともし難く、諦めざるを得ない状況です。4年前もそうでしたが、参加者50名のコミュニティで文句を言う方は皆無。「従う、諦める、待つ、信じる」ということは、モノ申す、いわゆる文句とは一線を画す言動様式であって、どちらを選択するかで「己の力量が知れる」。皆を視ていてそんな風を感じました。余裕の有る無しで変わる選択……確かに金銭の余裕も必要かと思いますが、それよりも「精神的な余裕」が選択には大きく関わると感じています。

今年の挑戦はなくなりましたが、エントリー費を南極フルマラソンに振り替えていただき、今年の12月13日に南極を走って来る予定です。精神的な余裕はどこからやって来るのか？ 南極を走破した後、この「不朽の命題」に自分なりの答えを出したいと思います。集合はノルウェーのスパールバルからチリの最南端プンタアレーナスに変更。憧れを通り越した夢の大陸で、自分のすべてを出し切ります！！



悪口や陰口を言われるのは甲斐性の物差しである！！社会に出ると、アウトオブ眼中のヒトは悪口や陰口を言われません。ムツとされることもないでしょう。

「力・権限・責任・能力」の高い人が、その対象になるのが一般的です。一例をあげると「経営者」、二例をあげると内閣総理大臣、三例をあげるとアメリカのトランプさんが代表的な例になるでしょうか。二例目と三例目は軽いジョークとしても、経営者は悪口や陰口の対象になることが多いですね。人から尊敬されることも確かに大事ですが、人は尊敬よりも悪口や陰口を先行させてしまう生き物。悪口・陰口の三つや四つ言われてなんぼ、経営者はそう開き直るくらいでちょうどいいと思うのです。



人からの高評価を期待するのも人の性ですが、経営者たる者、「性」の領域をもう一步、もう一つ広く持つことが大事です。孤軍奮闘している経営者がほとんど。孤軍奮闘にならないようピンチの時こそ最側近として仕え支える！ 私はそんな社労士でありたいと思っています。口に苦くない良薬でもって経営者を支える。信念も大事ですが、信念の伝え方はもっともっと大事、これが私の心得です。

今月も「充実」を合言葉にマイベストペースで飛ばして行きます！



佐賀豊





「辞めたい」と言う社員を引き止める方法は、個人の能力に視線を合わせること!

自分の仕事にミスマッチを感じている社員に、自分ができる仕事・したい仕事を問いかけると、引き止め交渉の成果は格段に上がります。

伝説の社労士の視点から提言させていただきます

悩み事相談のナンバーワンは「人が辞めること」

私の顧問先も新卒者を採用しています。しかし、製造業やサービス業など業種を問わず、せっかく採用しても長く続かずに辞めていきます。新卒者だけでなく、中途採用者も本当にすぐ辞めてしまいます。その結果、経営者や管理職の悩み事相談のナンバーワンは、人が辞めることになっています。

「この問題には答えがない。みんな、仕方ないと言っている」。そう言って、にが笑いで終わらせているのは、社労士として「顧問＝問い雇われる」責務を果たすことはできません。佐賀事務所ならではの特効薬を示す必要があります。そこで、ここ1年ほど実行しているアドバイスがあります。



辞めたい...

もちろん、成果を確かめないとその効能はわかりませんが、確信に近い結果が出ています。そこで今月は、伝説の社労士視点による辞める社員を引き止める方法を紹介させていただきます。

「自分ができる仕事、したい仕事」を尋ねてみる

「辞めたい」と言う社員に理由を聞いても、なかなか本音を言ってくれません。私は社員の本音を引き出し、しかも引き止めにつながる会社側からの提案をアドバイスしています。昨年9月の事務所通信で、高齢者のモチベーションを保つ方法として「Must (しなければならない)、Will (したいこと)、Can (できること)」を綴りましたが、これは社員を引き止める際にも活用できます。

なぜなら、辞めたい社員は自分がしなければいけない仕事にミスマッチを感じていることが多いからです。辞めると言っている社員に、自分ができる仕事・したい仕事を尋ねてみます。「うちの会社の業務で何かやりたい仕事、あるいは、この仕事ならできそう。そういう仕事はないのかな」と投げかけます。この問いかけを行うだけで、引き止め交渉の成果は格段に上がるはずですよ。

今は個人の能力レベルに着目して目線を合わせる時代

こうアドバイスをする、「社員がみんな、やりたいことをやる。みんなができることをやるのでは、全体の示しがつかない。統制が取れない。会社に悪影響を及ぼす」と十中八九、言い返されます。私はそれを百も承知で言っています。

私が生まれた頃のように子供が多い時代は、全体主義的な考え方で問題ありませんでした。しかし、時代は変わりました。今では大手の塾も個別指導が主流になっているように、個人の能力レベルに着目して目線を合わせる、そんな時代になっているのです。私も一介の経営者として「もはや全体主義は古い」と自分に言い聞かせています。

「今後の参考のために」と問いかける

「今後の参考のために聞きたいんだけど、うちの仕事でA君がやりたかった仕事、あるいはこれだったらできるのになと思った仕事はなかったの?」

辞めたい理由を聞くのではなく、こう尋ねてみてください。引き止めようとすると、相手は引き止められたら困るので会話がシャットダウンされてしまいます。そこで「今後の参考のために」と言って、できる仕事・できたであろう仕事・したい仕事を聞きます。

すると、たとえば印刷会社であれば「私はインクの匂いが好きで印刷会社に入りました。なので、営業ではなく印刷の仕事がやりたかった」と言うかもしれません。「機械と向き合うことは好きだけど、営業は向かないと思ってイヤだった。1年半やったけれど、営業は苦痛です。だから辞めるのです」。

そんな答えが返ってきたら、社長は「うちには印刷と製本の業務がある。A君はまだどちらもやったことがないけれど、どちらをやりたいの?」「私は印刷をやりたいです」「それだったら、営業はもういいよ。印刷をやってみるか」。そう言って引き止めてみるのです。

「希望する部署にどんどん異動させてあげてください」

ひと昔前はこのようなアドバイスをする、「それじゃあ、製本の人間が自分は営業をやりたいと言い出したらどうする?」と言われてきました。しかし、今はそんなことを言っていると、人がいなくなってしまう。辞めると言う社員を引き止めたいのであれば、「そうした時はどんどん異動させてあげてください」と私はアドバイスしています。

人には、慣れ親しんだ仕事を手放したくないという本能があります。在籍5年以上の社員がある程度いれば、ほかの部署への異動はイヤだと言う集まりになっているでしょう。したがって、希望する部署に異動した人がいてもそれほど悪影響はありません。

石の上にも3年と言いますが、社歴が3年未満の人に石が暖まるまでには、辞めると言い出した時、できる仕事としたい仕事をキャッチしてください。それをグリップして活かすほうが会社としては得策なのです。

「引き止めるのは1回だけ」というルールを守る

このようなアドバイスを1年くらい前から行っています。その結果、人の安定はキャッシュフローに直結すると私はいつも言っていますが、人が安定したのです。辞めると言う社員を引き止めることができます。人は石垣です。



石垣が崩れると会社も崩れます。重要なのは社員を辞めさせないことです。

ただし、引き止めるのは1回だけというルールを守ってください。二度行くと三度目があると思ってしまうからです。もっとも、このことは社長の胸の中にしておいて、「次はないぞ」とわざわざ言う必要はありません。まずはプレッシャーをかけないで、リラックスした状態で仕事をしてもらうことを心がけます。

家庭内の問題には「3か月の休職」という選択肢もある

辞める理由として、親の介護や子供の不登校など家庭内の問題のケースもあります。「子供の不登校で妻が精神的に追い詰められている。自分もサポートしなければいけません」。そうした時はテレワーク、あるいは休職という選択肢もあります。休職期間は3か月間ぐらいです。ただし、3か月では不登校は解決できないでしょう。そこで、この3か月を子供をどうやって立ち直させるのか、地に足をつけて家族で話し合う時間にしてもらいます。

実は3か月というのは、国の介護休業が3か月が限度になっていることの受け売りです。3か月で介護は終わらないのに3か月になっているのは、介護される方を今後どういう体制でサポートするのか、3か月でしっかり話し合って決めるためと私は思っています。どこにも書かれていませんが、これが立法の趣旨だと私は勝手に判断しています。そこで、この3か月を準用してアドバイスにつなげています。



本人の能力に目線を合せて個別主義でいく

辞めてもいい人だったら、引き止める必要はありません。辞められては困る人は引き止めてください。それにはMustを外して、CanとWillでいくのです。全体主義ではいけません。個別主義でいきます。本人の能力に目線を合わせてください。

そうすると、相手から「実は……」が引き出せます。その人は辞めたとしても、次に活かせます。「うちの会社は話せばわかる」という空気が生まれ、プラスの方向にむかうはずですよ。

顧問先に「社長、私が同席しますよ」と提言

事務所のスタッフが辞めたいと言った時、私は自分で話をしますが、外部の誰かが代わりに言ってくれるといいなとも思います。これは楽をしたいからではなく、面と向かって話すのがつらいと感じることもあるからです。あるいは、誰かが同席してくれたら助かるな

と思ったりします。

そこで私は、顧問先に「社長、私が同席しますよ」と言うことがあります。このひとりで、顧問契約がコストから効果に変わるとも考えています。経営者はつねに厳しい選択を迫られています。そんな大変な状況にある経営者を助け、選択肢を増やしてもらいたいです。

心の病には朝散歩と運動と睡眠がおすすめ

悩み事相談で、障害年金の請求をされたうつ病の方への対応の相談がありました。心を病んでいる方に共通するのは、行動ではなく感情にとらわれていることです。たとえばうつ病であれば、感情が下がってしまって朝起きられない。これは感情にとらわれているからです。私は、感情ではなく行動に着目すべきと考えます。感情が落ち込んでいても落ち込んでいなくても、朝は7時に起きると決めたら7時に起きるのです。これが行動に着目するという事です。

うつ病には朝散歩と運動と睡眠がいいと言われてます。起きて1時間以内に朝散歩をするとセロトニンが分泌されます。気持ちが落ち込んでいても運動をすればいいのです。15分以上の有酸素運動が効果的です。そして、行動に着目すると睡眠もよくなると言います。

感情にとらわれることなく行動に着目する

自分の感情、今日は調子がいいか悪いかに着目して感情にとらわれの身になっているため、病気が長引いてしまうのではないのでしょうか。私はコントロール感を持つべきだと考えます。ただし、感情をコントロールすることはとても難しい。感情をコントロールするよりも行動をコントロールするほうが簡単です。大変な状況なので、あえて難しいほうに着目する必要はありません。

感情のコントロールではなく行動にだけ着目したら立ち上がれるはず。朝日を浴びれるはずですよ。外に出られなくても、窓越しに朝日を浴びることはできます。そして、一喜一憂しない。決めたらずっと続ける。そうすると、1年患っている方であれば1日では治りませんが、3か月続ければ改善すると私は信じています。私自身の体験からも、感情ではなく行動に着目すべきと確信しています。

自己保険義務という言葉がありますが、自分の健康を守ることは自分の責任です。朝散歩・運動・睡眠を実践すれば、うつ病やそれによる休職、また、いま休職している人も休職期間が縮まるでしょう。メンタル面の相談先が見つからない方には、赤羽南口メンタルクリニックをおすすめできます。

