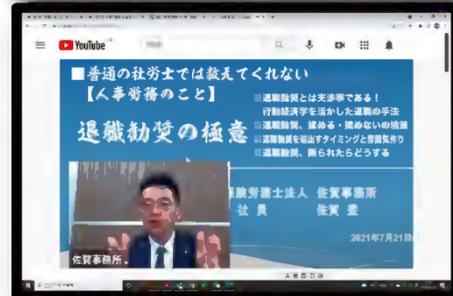


**YouTubeで
オリジナルセミナー動画が見られます!**

**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**

2024
September
9月号
第75号

1 人生のはかなさを象徴した1200マスから勇気をもらう

2 成功する経営に必須の処世術は、ピンチを最小値にとどめること

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-sf/>

社労士開業
もうすぐ開業20年

7286日

断酒してから

2204日

断煙してから

6952日

皆様、いつもお世話になっております。

顧問先企業からパワハラ相談が急増中です。パワハラ加害者・被害者と目される方から事情を確認するなかで、気づいたことがあります。それは「**人自身ができることを他人ができないと、腹を立てる生き物である!**」ということ。大人同士ですから「腹の立て方やその表現の仕方」さえ誤らなければ、なにも問題はありません。また、パワハラ源ともいえるそんな潜在心理を、パワハラ加害者と目される方に面と向かって伝えることで、パワハラ炎がシュ〜と消え失せて問題解決に向かうことも少なくありません。人は客観視することを嫌いますが、ときには客観視が身にしみることもあるという典型的な事例の一つです。

解決に難渋する事例としては、パワーを持たせてはいけないうちにパワーを与えてしまった場合で、大いなる厄介が法人に及びます。選定ミスは業績を損なうだけでなく、周囲に「苦」を与えます。順調に社会人街道を歩んできた人でも、重しが軽くなると心境に化学変化が生じて、最終盤で法人に恩を仇として返してしまう一例のひとつです。相手にパワーがあるだけに、解決には「最高経営責任者」のお出ましが不可欠になります。

私も参謀となり、解決に向けて一緒に取り組みますが、はじめのうちは「事実を直視したくない」最高経営責任者も少なくありません。鈍感を装い、周囲の我慢にあぐらをかいて経営に専念するほうが楽だからでしょう。人事労務は経営と同等に難しいのですね。

そんな最高経営責任者をその気(=解決)にさせるため、1200マス(1マス1か月×100年分)をお見せすることがあります。私の1200マスは627マス(52歳と3か月)まで埋まっています。

現役時代はブルー、老後時代は紫とマスを色分けしているだけの無機質なマスですが、**たった1200マスしかないという人生のはかなさを象徴したA3用紙1枚**

のマスから、「**勇気**」をもらうことができるのです。私はく最低でも>90歳まで現役を張りたくないので、残り453マス。当たりさわもなく残りのマスを過ごそうと考えるのは小物の証。最高経営責任者の称号を与えられた方で小物の人を視たことはありません。勇気をもって粹な気持ちで問題に取り組むこと、「その気にさせる」ことも、顧問社会保険労務士の腕のひとつであると私は思っております。



やったことがない人に相談しても否定しかない……。人事労務に関するすべてをやったとは、とても言えません。しかし、仮にやったことがない未踏な分野であったとしても、人の痛み・苦悩に近いレベルで感じ取ることにはできていると思っています。そのうえで、開業まる20年まで残すところ18日(執筆現在)の経験則から言えば、「おおむねすべてやったことがある」と、おおむねはつきますが断言できます! どうぞ窮地の時には、いつでも相談してください。人事労務の神髓をもって窮地を救う一手を打ちたいと思います。

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



成功する経営に必須の処世術は、ピンチを最小値にとどめること

—昨年10月、大ピンチに直面しましたが右往左往せず、冷静に対処したおかげで、禍を転じて好機とすることができました。

● 経営者はピンチや窮地に必ず直面する ●

経営に携わっているとピンチ、窮地は必ずあります。本音としては、あってほしくないのですが、必ずあるのです。**ピンチが訪れた時、肝に銘じるべきはそのピンチによる経営へのマイナスを最小値にすること。**ピンチを逃れようとか、ピンチをなくそうと考えるより、ピンチを最小値にとどめることが重要です。

以前、事務所通信に書きましたし、ブログにも綴ったのですが、私の最近のピンチは昨年10月12日の出来事と、昨年末の南極フルマラソンでの21キロ付近の低体温症です。南極フルマラソンでのピンチは経営とは直接関係ないので、今月は昨年10月のピンチを紹介させていただきます。

● 突然、事務所のスタッフ4名から退職の申し出が ●

その日、4名のスタッフから突然、退職の申し出がありました。4名のうち2名は、すぐにも辞めたいので翌月に辞める。ほかの2名は来年の2月、4か月後の退職の申し出です。当時の事務所スタッフは全部で8名、スタッフの半分が辞めるという大ピンチです。

その時、私はブッダの教えを思い出しました。私は先人や先輩など、いろいろな人の教えや自分の経験則を行動の指針にしたりしますが、50歳を超えると悩みごとを相談しに行くところがなくなってきます。逆に、私が何かを伝える側になるケースも多くなっています。そこで、書籍なども羅針盤にしています。

● 2名は辞めてもらい、2名は引きとめよう…… ●

退職の申し出を聞いた瞬間、ブッダの教えを思い出し、それを実践することにしました。翌月に辞めたいという2名には、ほかの道で幸せになってもらおう。つまり、引きとめないで「どうぞお辞めになってください」です。もちろん、ケンカ腰ではありません。4か月後の2名にはその場ではなく、あとで「一緒に幸せになろう」、そうした口説き文句で引きとめよう。このように瞬時に決めました。

すぐ2名には辞めてもらおうと思ったのは、好き嫌いの問題ではありません。その2名は翌月に辞めると言いました。事務所を最少人数で運営し、スタッフへの依存関係にあった私の事務所運営にも問題がありました。それでも翌月に辞めるとするのは、法律上は問題ないかもしれませんが、実務上は大変なことになります。

● 「自分のことを大切にしない人とは縁を切るべし」 ●

ブッダは、**自分のことを大切にしない人とは縁を切るべしと説いています。**この教えを私なりに解釈して、翌月辞めるという方と4か月後に辞めるという方は、**辞めることに関しては同じですが、私の中では中身がまったく違うと受けとめたのです。**

4か月後の方は、次の人の採用のことなどを考慮してくれている、つまり、私のことを大切に思ってくれている。そう評価しました。自分のことを大切にしてくれる方とは縁をつなぎたいと考えました。

翌月辞めると言った方とは縁を切る。これが私の受けとめ方でした。私のことを大切にしてくれているかどうかで考えがまとまり、方向性が決まりました。4か月後の方は「わかった」と言っておいて、あとで引きとめればいいと考え、翌月の方には「今までありがとうございました」とキレイに去っていただきました。

● 運動強度を上げることで運気を呼び込む ●

ここまではピンチとの向き合い方で、続いては実践編です。4名が辞める予定となると、とにかく人を入れなければいけません。少なくとも2名には去ってもらうので、翌月には確実に2名が減ります。そこで、この2名の席を埋めるため人を採用することに注力しました。

そして、**非科学的と言われるかもしれませんが、この状況を切り抜けるには運気を上げなければいけないと考えて、私は運動の強度を上げました。**それまで毎日30分のランニングだったのを、翌日から45分に引き上げたのです。

運動強度を上げることで運気を呼び込もうと、私は真剣に考えました。15分長したら運気が上がるかを科学的に実証することは難しいのですが、それでも運気の方ではとても強力で、その月のうちに今も在籍している優秀なスタッフとご縁をいただくことができました。



● 業務内容の見直しを行い、スタッフの負担を軽減する ●

採用以外では**業務内容の見直しもを行い、テレワークをより機動的に、より快適にできるよう改めました。さらに、本業以外で外注が可能な業務はアウトソーシングすることにしました。**

例えば、就業規則の説明会などでは動画を撮り、その動画をQRコードで観られるようにするのですが、この編集は結構面倒な作業です。事務所のホームページの修正などの作業もあります。そうした技術のある方を雇って内製化していましたが、アウトソーシングにしました。その結果、外部への業務委託であれば、有休も交通費も社会保険も不要で、短時間で気持ちよくやってくれることがわかりまし

た。内製化して抱え込むことは、時と場合に応じて不必要だと学ぶことができたのです。

本業に関しては、自動ロボットを導入しました。夜7時になると、ロボットが自動的に稼働するシステムにより事務手続きのワークを行ってくれます。多岐にわたる社労士の事務のうち、電子申請に関わる業務は専門業者と契約を結んでシステムを開発してもらいました。

● 「人の幸せを願えば、不安が減少して心が軽くなる」 ●

すべての経営者が窮地を抱えているでしょうし、経営者以外でも多くの人が抱えていると思いますが、それを最小値におさめるには、どのように努力すべきなのか。私の場合はブッダの教えを参考にして、それを生かしました。**人の見極めは、自分（私）を大切にしてくれているかどうかで線引きして判断しました。**

シンプルに自分のことを大切にしてくれているかどうか点に集中して人の峻別を図る。そして、決して美辞麗句でなく、ほかの道で幸せになってもらおうと願うのです。なぜなら、他人の幸せを願う人ほど幸せになれるからです。

5年前に家族でシリコンバレーに行きました。その時、ガイドを頼んでスタンフォード大学に案内してもらい、心理学の講義でこんな話を聞きました。「どのような別れがあったとしても、人の幸せを願わなければいけない。すると不安が減少して心が軽くなる」と。

● 私の中にあった「ほかの道で幸せになってもらおう」という思い ●

私のピンチで言えば、翌日から2名が来なければ、仕事が納品できない、信用できないと思われる……辞めたいと言出した人を怨む気持ちがまったくないと言ったらウンになります。それでも他人の幸せを願うことで幸せになるという言葉がアンカーになりました。2名にはほかの道で幸せになってもらおうと願い、私の心の中にマイナスの発想は生まれなかったのです。

人からの教えや自分の心に響いたものは潜在化され、ピンチの時に顕在化されて自分自身を助けてくれるのです。自分のことを大切にしてくれない人とはさよならしてもいい。ただ、さよならするにしても、その人の幸せを願うと不安は減少し、心の負担が軽くなるのです。もし、恨みながら運動強度を上げて、恨みながら人を採用しようと思っても、よい方向に向かわなかったでしょう。私の中にほかの道で幸せになってもらおうという思いがあったことで、よい方向に向かったと思っています。

● ピンチの中で多くの気づきを得ることができた ●

不安が減少して心の負担が軽くなると、心に伸びしろ、余白ができてきます。すると、テレワークにしても、それまでとは違ったテレワークの導入という発想が生まれます。自動ロボットのシステムの導入やアウトソーシングはそれなりのコストが必要ですが、スタッフの負担を減らす

ことにつながるという判断ができました。

また、事務所は土業なので、この仕事をしたいという人が集まります。来月に社労士試験がありますが、うちのスタッフは6名が試験にチャレンジします。以前は試験を受ける気のない人も採用しましたが、今は資格を取りたいというマインドがある方を採用しています。**このようにピンチの中でも多くの気づきを得ることができました。**

● 禍が転じて好機になった! ●

こうした対策を行った後、2名の方には「一緒に幸せになろう」と言いました。辞めた2名の分は採用したので、業務過多になることはありません。お子さんが幼稚園から小学校に上がるタイミングだったのですが、テレワークをより機動的に運用することで心配を減らしました。本業以外の業務は全部アウトソーシングして本業に集中してもらいます。

2名の方は4か月後に辞めることなく、快く残ってもらうことができました。今も第一線で第一級難易度の業務を担ってくれています。**ピンチを最小値にとどめるだけでなく、禍が転じて好機になりました。**

機動的な対応で
禍を好機に!



● 経営者はつねに心技体を充実させておくべき ●

経営者には覚悟と才覚が必要です。才覚というのは才能です。ただし、**心技体がつねに充実しないと、有事に才覚を発揮できません。それにはつねに体を鍛えること。あとはお金です。**日頃から散財しないことです。ピンチの時に、例えば人を雇うにしてもシステムを導入するにしても、なにごとにも金がかかります。

そして、体を鍛えておくこと。「佐賀さんは特別だよね」などと言われることもありますが、鍛えることでセロトニンやドーパミンが分泌されて、マインドも変わってきます。鍛えなしに才覚、頭だけで勝負では、ピンチの時に充実した心技体で向き合うことはできません。ピンチに押し切られてしまうかもしれません。

ピンチを最小値にとどめることは、経営者として成功するのに必須の処世術です。**窮地に陥ったら、いじけるのではなく、あわてず右往左往せず、冷静に最小値にとどめるという発想に注力してください。**