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・労働組合折衝に強い！

事務所代表佐賀豊が 熱血講義！

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！

1 問題社員化させないための職場環境作りについて
2・3 「ネガティブワード禁止」「目を見る」で会社の生産性は上がる！
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 1127 日　断煙してから 5846 日

皆様、いつもお世話になっております。
「○月○○日をもちまして退職させて頂きます！」、どの会社でも見られる日常の光景でしょう。顧問先でのトラブル事案に接していると、文句も言わず、ニコリと笑って後腐れなく去ってくれるのであれば、それはそれで御の字なのかもしれません。なぜなら、**退職を決断した時点で経営者と退職者はすでに同格になっている**からです。それでも「残念な時に、残念なことを言うなぁ、このヒトは……」と嘆いた経験も正直あります。ただし、後ろ髪を引かれる想いになったことはありません。**別れは出会いの始まりだからです**（笑）。

問題社員化させないための職場環境作り

先月号では「履歴書の職歴をチェックで問題社員の採用はゼロにできる！」と題して、私なりの視点から提言させて頂きました。しかし、問題社員ではなかった社員が職場環境次第で「問題社員化」してしまうケースも、実はあるのです。そこで、今月号では**「問題社員化しないための職場環境作り」について**、実例を交えて語りたいと思います。

依存関係に陥らないマネージメントを!!

「問題社員化させない」ためには、とにもかくにも**社員と依存関係に陥らない人事労務マネージメントを心がけることが大事**です。ヒトは出すものを出さないと一生懸命働きませんし、出すものを出していないのに生産性の高い仕事をしているヒトを、私は見たことがありません。だからと言って、腹一杯になるまで出してしまうと、会社の懐が寒くなり新たな人財を雇えなくなってしまう……いまいる人間で業務をまかなおうとする……。これが依存関係です。依存関係に陥って人事の流動性が滞ると助長が高じ、天狗になること必至。「問題社員化の完了」となります。天狗に化けた後は言うことを聞かなくなるなど、最悪のパターンが想定できます。中太に**長く仲良く付き合いたいのであれば、出すのは世間相場程度で十分**。
必要以上のお金は危険、不必要な昇給は止めたほうが無難です。

具体的な解消方法とは･･･?!

依存は賃金関係にとどまりません。業務の単独性（≒その人しかその業務ができない）でも成立する危険性があります。**業務は複数人でシェアすることが大事**です。代わりがいる・控えがいるという環境は助長心を切れ味よく抑止してくれます。そこからは緊張感やプレッシャーからの解放といった副産物も期待できます。企業の規模を問わず、依存関係に陥っている会社は少なくないと思います。依存関係はただちに解消すべき！！　賞与を調整弁にしたり、業務委託やパートタイマー、アウトソーシングを活用する等、**賃金と仕事をうまく取り上げることで依存関係は解消**されていきます。

「**給料は上げ過ぎず、信用はほどほどに**」、これが労使相愛を実現する一手となります。信用して給料を上げることで足元をすくわれるとは、なんとも皮肉な話ですが、依存性を感じているのであれば騙されたと思って、ぜひこの手法で解決を試みて下さい。

佐賀 豊

ネガティブワード禁止

「目を見る」で会社の生産性は上がる！

ポジティブワード、積極的な言葉が今月のテーマです。
私の事務所の雇用契約書に「求める人物像」が入っている理由を紹介させていただきます。

闘志なき者は去れ ―― それくらい強い気持ちを持って下さい

私の事務所はネガティブワードを使用禁止

目を見て人と話をすること、「ありがとうございます」「ごめんなさい」「ごちそうさまでした」を素直に口に出すこと、これらのできない方が多くいます。そんな人はネガティブ以外のなにものでもありません。言霊というのは本当に強い力を持っています。会社にネガティブな人がいると、そのネガティブさが伝染します。その結果、会社の生産性が阻害され、業績不振におちいる可能性さえあります。だから私の事務所では、スタッフ全員にネガティブワードの使用を禁止しています。

雇用契約書に「求める人物像」を定めている理由

どの会社でも従業員と雇用契約書を交わしていると思います。弊社の雇用契約書には「求める人物像」が書かれていて、全部で15項目あります。これは、なにも私が恐怖政治を行いたくてリスト化したわけではありません。ポジティブな人と一緒に働かないと、事務所の生産性が下がり、活気が失われてしまいます。それを防ぐために定めているのです。

私が「求める人物像」は当たり前のことばかり

15項目のうち、業種に関係なくどんな会社でも「求める人物像」として定めていただきたい項目を紹介します。

求める人物像

- 出来ないことは「出来るようになる」努力をして下さい。
- 信頼関係を太く長く構築出来る能力を発揮して下さい。
- ありがとうございます！ごめんなさい！が素直に言えるようにして下さい。
- 提案よりもまずは模倣することから始めて下さい。
- 外（顧問先企業、出入り業者等々）よりも内（事務所の仲間）を大切に！！！大切にすべき優先順位の心得を共感して下さい。
- やるべき時はとことんまで頑張って下さい。
- 朝事務所に入る時、朝は明るく、晩事務所を出る時は清々しく挨拶して下さい。
- お帰りなさい、行ってらっしゃい、ただいま、行ってきますは目を見て挨拶して下さい。

なかでも重要なのは、「ありがとうございます」「ごめんなさい」が素直に言えること、清々しく挨拶すること、そして目を見て挨拶することです。私の「求める人物像」とは、このようにごく当たり前というか、小学校の学級会で言われるようなことばかりです。ただし、こうした当たり前のことができないと、会社が望ましい姿であるポジティブな組織ではなく、ネガティブな人間の集まりになってしまうのです。

明るく振る舞うことで会社は明るくなる

例えば、簡単な打ち合わせでも相手の目を見ることが大切です。これだけで会社がなんとなく明るい雰囲気になります。仮に、いま現在の自分の気持ちが暗くても、雇用契約書で明るさが求められているのであれば、ちょっと意識を変えて明るく振る舞って下さい。

明るく振る舞うと、その意識がほかの人にも伝わっていきます。しかし、ネガティブな精神状態のまま振る舞うと、そのネガティブな心が伝染されてしまいます。誰でも、ネガティブな心が伝染されるよりもポジティブさが伝染されるほうを好ましく思うはず。だからこそ、私は「求める人物像」に「ありがとう、ごめんなさい」と素直に言うことを明記しているのです。

ポジティブで積極性のある集団を作りたい

会社で一緒に働く人に対して求める採用条件はいろいろあるでしょうが、ポジティブな人、積極的で暗くない人を採用したいと思っています。私はスタッフにネガティブを求めていません。ネガティブワードの使用も禁止しています。スタッフには「目を見て」とか「ありがとう」「ごめんなさい」をしっかり求めることで、ポジティブで積極性のある集団を作ることをめざしています。

ネガティブは会社に何もプラスをもたらさない

社内にはいろいろな会議や会合があります。そうした場で相手の目を見ないで話をする、あるいはスマホなどに目を落としたりする人もいます。そんなときは、どこに集中すべきでしょうか。話をしている人を見ることに集中するべきなのは当たり前の話です。

私は顧問先の社内会議や役員会に参加することもありますが、立ち振る舞いがあまり積極的でない人もいます。心の奥底にあるネガティブさが伝わってくることもあります。ネガティブさは会社に対して前向きな貢献をもたらしません。会社にプラスになることは何もありません。

まずは、人の目を見て話をすることが基本になります。会議中、資料に目を落とすこともあるかもしれませんが、見るべきなのは資料ではなく司会者や発言している人なのです。

「目を見ましょう」をパワハラと受け止める人もいる

実際に、ネガティブをポジティブに変えることを実行されている会社もあります。例えば目を見ない人がいれば、「はい、こちらの目を見ましょう」と注意します。ところがこれを実行すると、抵抗を感じる人が意外に多いのです。ネガティブ思考の人は目を見て話をしないことを注意されると感情が逆なでされます。しかも「目を見ましょう」という注意をパワハラと受け止めたりするのです。

私の事務所にも以前そのような人がいましたが、結局、辞めていきました。もちろん、その注意だけが原因ではないでしょうが、退職のきっかけにはなったかもしれません。

「こちらを向きなさい」と言えば、普通の人はすぐにこちらを向くものです。向けないのは、ネガティブな思考に凝り固まっているからです。それを無理やりほぐそうとすると、強いハレーションを起こします。そして、こちらをにらみつけるように見るのです。「あなた、見るというのはにらみつけることではありませんよ」と言いたくなります。

ネガティブな態度は会社の生産性を下げる

ぜひ自社が求める人物像の中にポジティブさを入れて下さい。ネガティブな人と一緒に仕事をすることを御法度にするべきです。そうした姿勢を持って面接に臨んだり、社内の人との関わりを持っていただきたいと思います。これはとても重要なことです。目を見ないなどのネガティブな態度はとんでもないことであり、会社の生産性を下げることにつながるのです。

「目を見ないで話をするのはいけないこと」と伝えれば、素直な方であれば、にらみつけるようなこともなく、目を見るようになるはず。これは小さなことかもしれませんが、会議等ではルール化するべきです。社内での打ち合わせで相手の目を見ない人は結構います。それは非常にネガティブな姿勢であること、ネガティブな考え方であること、そしてそれが生産性に悪影響を及ぼすことを肝に銘じて下さい。

仕事のできる人、仕事の速い人に相手の目を見ない人はいない

私は昭和の人間なので、小学校などで先生から「目を見ろ！」と指をさされたりしたのですが、そうした教育を受けている人でも法律が変わると、「目を見て話せと強制されるなんてパワハラだ」などと受け止めたりします。法律が変わると人の気持ちも簡単に変わってしまいます。年代に関わらず、本当に大切なことやポジティブさがパワハラを隠れ蓑にされて失われつつあるのが現状です。老若男女、年齢に関係なく共通して見られるという現実があります。

仕事のできる人や仕事の速い人で、相手の目を見ない人を私は知りません。経営者、あるいは経営者の片腕となっている方と話をすると、相手の目を見て見ないで話をするような人はいません。経営者にはポジティブさが必然的に表れています。目を見ることで、相手から情報をいちばん得られることを知っているからです。目を見ることで相手への理解が深まります。こうした大切なことが自然と身についているのです。

会社の生産性が上がれば従業員にも恩恵がある

経営者と従業員は、東軍と西軍に分かれて戦っているのではありません。会社の生産性が上がれば勝ちいくさとなり、利益分配として賞与や昇給につながり、従業員にもプラスがあります。「労使相愛の実現」が社労士の社是です。労使相愛の観点からもポジティブさ、目を見る、ありがとう・ごめんなさいという礼節をわきまえることが重要だと考えます。

目を見れない人、目を見ることにネガティブな感情を抱く人、そんな闘志なき者は去れ。経営者の方はそれくらい強い気持ちを持って下さい。

立ち振る舞いがポジティブであることは、本人がポジティブであることとニアリーではなく、イコールなのです。そんな話を顧問先ではいつもさせていただきますが、言葉で話してもなかなか伝わりづらかったりします。事務所ニュースに書き、文章を通して視覚でお伝えしたほうが有益だと思い、今月は私の考えを紹介させていただきました。