



佐賀 豊 仕事理念 ▶▶ 仕事を通じて幸せになる

仕事軸

プロ
フェッショナル
の集団

理想の
社労士道を
追求する

幸せ軸

夢

精神を
鍛磨する
= 挙禅一如

楽しく働き
続けたい
職場



- ⑤お互いプロ同士、先輩後輩ではない
- ⑤優先順位は(1)スピード(2)量(3)質
- ①ブロークwindウ理論の実践
- ⑥実力は永久、学歴は半永久に不滅
- ⑤ストレッチャーズ(=不安・違和感)に居ること

- ①心のコップを上向きにする
- ①時間厳守(=)か(=)以外は守る
- ②他社の有形・無形の価値観を感じる
- ①約束事は大小必ず守る

- ②佐賀式メソッドの研修で顧問先の有事を救う
- ①後方支援ではなく最前線でのスクラン
- ②経営者コーチング
- ②ICMアンケートを活用して課題を先取りして問題を封じる
- ①面倒や困難から逃げないで立ち向かう

- ①もうけを出すということ
- ④業務を取捨選択して、己で完結できる業務に特化している
- ①他社の困り事は自分の困り事
- ①②労使トラブル、職場内不和を撲滅する
・オープンwindウ64の活用
・長期目的・目標設定用紙の活用
・ペアコーチングの活用

- ②世界7大大陸制覇
- ①無記名の信託への挑戦
- ①開業労務士売上上位1%以内に入る

- ①年3回の断食修行
- ①断酒
- ①断煙
- ①格闘技
- ①平日4時台起床
- ①筋トレ・早朝8kmマラソン
- ①マインドフルネス
- ①ブログの更新
- ①福(ゴミ拾い)
- ①非認知能力を高める

- ①②ありがとうと感謝の気持ちを伝える
※逆境への感謝・日常への感謝・親切への感謝
- ②仕事の理念の明文化
- ①ありがとう!と感謝される人に優しい行動をすること
- ①ワーク・ライフ・ハーモニー(調和)
- ④属人化、依存関係が成立していない
- ⑥自己肯定感が得られる(自尊心)
- ⑤あいさつは必ず(最初、お礼、お詫び)
- ②心の栄養ストロークの実践
- ①②大人の道徳を守る
※超えてはいけない一線、人権感覚、拝金主義
- ①大東大発トイレ清掃

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

1 経営陣を
コーチングでアシストしていきたい

2 「仕事理念」の作成で、
人事労務のトラブルを未然に防ぐ!

3 佐賀豊 仕事理念
仕事を通じて幸せになる

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/>

ブログ更新 累積回数 4388回 断酒してから 2388日 断煙してから 7136日

皆様、いつもお世話になっております。

私の道標となり、勇気と活力、そして安らぎを与えてくれる——そんな「コーチ」がそばにいてくれたら、どんなに心強いことか!

現実にはそうした方はなかなかいません。なので、**今自分を支える精神的な支柱のひとつとするため、「哲学」を自己学習しています。**

その学びに活用しているのが『人生の教科書ストイズム』。この本は書籍の世界から私を名コーチングしてくれます。

毎朝始業前、コーチ(=著者)の問いかけに対して自分を客観視しながら答えをしたためる……。

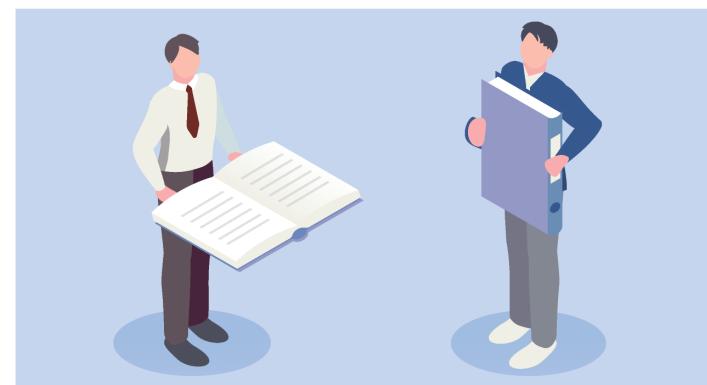
わずか15分程度の営みではありますが、「一度切りの人生を、どう自分は生きて行くべきか?」

ヒント通り越して、その答えが見えてくるかのように感じています。

ただ、本の世界のコーチは「うなずいたり、微笑んだり、目を見て話を聴いてくれたり」はしません。※当たり前ですが

私の専属専任のコーチでもないので、「大勢の人の成功」を期待してくれても、「目の前の私だけの成功」を期待しているわけでもありません。だから当然、特別感を感じることもできません。

キーボードを打って「自分の答え」をしたためるのですが、無言で打ち込みをするだけなので「リズムや呼吸」とあいまって、調子がイケイケに上がる感覚もないですね。



本の世界の持つパワーにはもの凄いポテンシャルがあることは承知していますが、私を「目標へと導き、達成のための方法、強みを引き出してもらう」には、本の世界から先生が飛び出してきて、直接導いてくださるのがベストだと本気で思っています 😊。

大阪国際フルマラソンを走って、今月で丸2年。大歓声の中、飲み物・食べ物等は至れり尽くせりで警備も万全。安心安全を実感できるレースでした。

その年の暮れには南極フルマラソンも走りました。同じ42.195kmでも「つらく・苦しく・もの凄く長く感じた」のは当然、南極です。現地へ着くのに40時間以上を費やし、そのうえレースが始まる保証もなし。参加費用は大阪(ふるさと納税)の40倍と世界一高額。マイナス27度の極寒、レース中は低体温症にも苦しみました。今でもあの時の寒さがよみがえり、悪寒で震えが止まなくすることが年に数回あります。

さて、振り返るとどちらのレースが自分にとってよかつたのか?

私は、つらく・苦しく感じた南極を選びます。

まわりくどくなりましたが、人生の選択はどうするべきか?

大阪と南極のたとえが適切か自信はありませんが、それでも私は自分の選択と同様に、つらく・苦しい世界で生きる選択をした経営陣を、弾丸の当たる立ち位置にわが身をさらしてもアシストしていきたいのです。「そう決めた!」と言い切ってもいいでしょう。

このコーチングでは少し物足りなさを感じましたが、**新年度の2025年4月からは本から飛び出てきた著者のごとく自分で自分のコーチングはできませんが**、経営陣をコーチングでアシストしていきたいと思っております。自分が心より欲するアシストを経営陣に提供していく。社労士道の神髄を究める。そんな試みにトライしていきます。

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

2025
March
3月号
第81号



「仕事理念」の作成で、人事労務のトラブルを未然に防ぐ!

私は「仕事を通じて幸せになる」という導きをベースに仕事理念を作りました。今月は「仕事軸」と「幸せ軸」を両輪にした仕事理念の作成の提案です。



一方通行の経営理念では、従業員の心に響かない

ほとんどの方が「経営理念」という言葉を目にしたことがあると思います。私の事務所にも、**事務所としての経営理念があります。それをスタッフに伝え、その理念を中心にして業務に励んでもらう。これが理念の共有となります。**

ただし、誰かが作った理念を従業員に一方通行で押しつけようとしても伝わることはできません。心のコップがあるとして、そのコップが上下逆さまで水を受け入れないような状態では、心のコップが満たされるわけがありません。昭和の時代には朝礼で理念の唱和も行われましたが、一方通行では心に響きません。

風上への対応で労使トラブルを未然に防ぐ

近年は労働者の権利意識を保護するというよりも、その権利意識を増長するような法律改正が行われています。法律が変わると、働く人の気も変わってきます。従業員の権利意識の変化に職場環境が追いついていかないため、優秀な人材が本当に簡単に辞めてしまします。そして、労使トラブルという揉めごとも多発しています。

そうした問題を解決したいと、私は強く思っています。トラブル解決のために勧奨退職などを行うこともありますが、**根本から解決するには、労使トラブルが生じない職場づくりを目指すべきです。**そこで、風上への対応によりトラブルの芽を摘んでいきたいと考えています。そのアプローチ法を研修を通じて提案し、トラブルを防いでいく。これは今後の社会保険労務士として人事労務の真髄になると思うのです。



「仕事軸」と「幸せ軸」を両輪に「自分理念」を作成した

そうした事態に、どう対応すればいいのか。会社に経営理念が不要ということではありません。**労働人口が減少して、良い人材の代わりはなかなか見つからない。そうであれば、時代の変化に応じてアプローチを変える必要があります。そこで、私は自分の「仕事理念」を作成しました。**この事務所通信の最後のページに私の仕事理念を掲載しています。

作成にあたり日本航空のフィロソフィを参考にしました。ホームページを見ればわかるように、日本航空のフィロソフィには仕事軸と幸せ軸があります。私も仕事と幸

せ、この両軸が必要と感じました。私なりの解釈ですが、働く時間はプライベートの時間や眠る時間より長いかもしれません。仕事だと割り切ると言う人もいますが、月に一、二回程度のつき合いであれば割り切ることもできるでしょうが、毎日顔を合わせる職場となれば簡単に割り切ることはできないでしょう。だからこそ、**仕事理念には仕事軸と幸せ軸の2つが必要なのです。**

「仕事を通じて幸せになる」という導きから仕事理念を完成

物事を解決する際のアプローチ法には演繹法と帰納法があります。理念から落とし込んでいくのが演繹法で、さまざまな事項から理念を作りあげていくのが帰納法になります。**令和の時代は帰納法でいくべきでしょう。**経営理念を押しつけるのではなく、従業員ひとりひとりが仕事理念をもって働いていく。各自の仕事理念を会社が承認・掌握し、理解していくなければ、労務トラブル対策では後手を踏むことになるのです。

私は「仕事を通じて幸せになる」という導きから自分の仕事理念を完成させました。自分で作ってみて、これ以上のものはないかもしれないとも考えています。

経営者は「心の栄養ストロークの提供」を実践してほしい

それぞれの項目の頭には①～⑤がついています。これは私が作った6つの「前向きの質問」に対応しています。その項目への取り組みが、自分としては質問の①～⑥のどれに該当するかがわかるようになっています。

私としては仕事理念のすべてがメインディッシュ、自分では譲れない大切なものと思っていますが、**その中でも今回、紹介したいのが「幸せ軸」の「楽しく働き続けたい職場」にある「心の栄養ストロークの実践」です。**

日本では栄養失調で亡くなる人は、ほとんどいなくなりました。しかし、働く人の中には心の栄養が失調気味の方が非常に多いと感じています。心の栄養失調が重くなると休職や退職につながると考えられます。そこで従業員が自分の成長や安心を実感できるよう、心の栄養ストロークを会社が提供するのです。「心の栄養が足りなくなってしまい」を前提に、経営者は心の栄養ストロークを実践していただきたいと思います。

求人募集に「心の栄養ストロークの実践」を掲載する

この項目の頭には②がついています。②の質問は「大切だと思っていることで、現在は実践していないが、これから行おうと思っていること」です。つまり、私としてはこの実践は、まだ道半ばということ。まったく行っていないのではありません。現在、事務所のスタッフを相手に実践中です。この心の栄養ストロークの実践により、従業員の休職で傷病手当金を請求することなどもなくなると考えます。

いつも綴っていますが、人の安定はキャッシュフローの

安定とサービス力の向上に正比例します。**採用時（新卒・中途採用）に自社の取り組みとして心の栄養ストロークの実践を謳い、その概要を求人募集で掲載することは大きな効果が期待できます。**「心の栄養ストロークの実践」は労使間で生じる問題だけでなく従業員同士の軋轢など、さまざまな悩みの解決につながるはずです。

私が行っている「心の栄養ストロークの実践」

私が事務所で行っている具体例です。あるスタッフを対象に心の栄養ストロークを実践しています。その人は毎朝元気に出社していますが、元気というは見た目だけではわかりません。もしかしたら心の栄養が少し枯渇しているかもしれません。そして、栄養を注ぐことに関してオーバーパワーはないと思っています。注がれれば注がれるほどよいと思います。

そこで、**ほかの人にはない、その人の良いところ、私がとても助かっていることを朝いちばんで、私は自分の一人称で笑顔で伝えることにしました。**ほかのスタッフがいてもいなくても、その人に伝えます。心のストロークは1名に対して限定で行います。複数の人へ同時に使うと効果がバラけてしまうからです。特別感を出すことが重要、これがストロークの注意点です。

心の栄養ストロークでは、ほめ言葉や感謝の気持ちを伝えていく

その人の良い点は、場を仕切るのがとても上手なことです。しかも上から目線の仕切りではなく、スタッフのやる気やモチベーションをアップしてくれます。精神的に安定していて、まわりの人を楽しくさせます。その人がいると、私は安心して事務所をまかせることができ、とても助かっています。私はそうしたことをほめると同時に、感謝の気持ちを伝えました。

心の栄養ストロークでは、ほめ言葉や感謝の気持ちを伝えています。あなたは素晴らしい能力を有していると認めてあげます。それにより相手は自己肯定感、自己効力感（エフィカシー）が高まります。「自分はこれでいいのだ」「自分は仕事がちゃんとできている」と実感できます。

ただし、**伝えるだけでは不十分です。その後、相手に変化があったのかの確認も必要です。**私なりの判断としては、私についていつも以上にやさしくなったを感じています。私の勝手な感覚かもしれませんか、いつも以上にていねいで対応も素早くなったように感じるのです。本人には後日、私からの心の栄養ストロークをどのように感じたか、聞こうと思っています。

ある社長の嘆き、「うちの社員はありがとうが言えない」

もうひとつ、「ありがとうと感謝の気持ちを伝える」も紹介します。顧問先の社長さんからこんな言葉を聞いたことがあります。「うちの社員はありがとうが言えないんで

すよ。みんな、そうなんです。イヤになります」。これは質問の①と②に該当します。①は「仕事・活動において大切だと思い、すでに実践していること」です。②は前述しました。

「ありがとうはできているか」を自問したところ、できないこともありました。**私はありがとうにも3つあると考えます。ひとつめは、人からの親切への感謝です。二つめが、日常への感謝です。**これは当たり前のことをしてもらった時、例えば有休を取らせもらった時です。有休は権利なので取って当たり前。でも、当たり前だと思っていると、ありがとうが出てきません。日常の当たり前のことを感謝と思うかどうかです。私は、当たり前のことであってもありがとうございますと言えていると思っています。

すべての逆境に感謝する気持ちを持ちたい

3つめが逆境への感謝です。私はこれに関して、できる時とできない時があります。すべての逆境は自分が成長するためのものとまではとらえられず、ありがとうが言えない時があります。最近では、一昨年の年末の南極マラソンです。20キロ付近で低体温症に陥りました。その時は逆境をありがとうとは思えませんでした。「高額のエントリー料を払っている。お金の損だ」など、逆境に対してネガティブな思考が沸いてきました。しかし今は、すべての逆境に感謝する気持ちを持ちたいと思っています。

仕事理念ですから、スタッフ全員に対して、またお客さまとのやり取りに関して、来訪者や郵便配達の人にも、経営者としてありがとうの気持ちを率先垂範で伝えていきます。ありがとうを聞きたくない人などいないはずなので、この項目は幸せ軸に入れてあります。仕事を通じて幸せになることができるからです。

労使間、従業員同士のすべての悩みを解決するアプローチ法として仕事理念を作りませんか。それは人の安定、キャッシュフローの安定、働きやすい職場につながります。人を辞めさせない、病気にならないための心の栄養ストロークの実践を研修を通じて提案してさせていただきます。そして、ありがとうございます。日常生活の中でありがとうを職場内であらためて考え方を直す機会も必要だと感じています。

