



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

精神を
鍛磨する
=拳銃一如

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ブロークウンドウ理論の実践
- 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(即ち)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ム
- 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印する
- 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、自己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
 - ・オープンウンドウ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 常に感謝の念を抱き、
さらにプラスで顧問先企業の経営陣を支える

2 「問題社員に辞めてほしい」には、
3つの解決策があります!

4 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

4426回

断酒してから

2440日

断煙してから

7188日

皆様、いつもお世話になっております。

先月号の事務所ニュースでは、師事する哲学のひとつについて綴りました。

それは「自分がコントロールできないことは手放す!」ということです。これを逆にすると、「自分がコントロールできることはしっかりコントロールすべき!」になります。

努力する以外、この世に棚からぼた餅はありません。私はコントロールできることを放っておいて、自分にプラスになることは何もないと考えています。

それでは、ものすごく強い意志力で、「コントロールできること」を次々と成し遂げているのかと言えば、決してそうではありません。重たい石は水に沈んでしまうように、意志も同じだと思うのです。あまり重たく考え過ぎると、せっかくのその意志が沈んでしまう……。私にもいくつかの「意志」がありますが、実はそのどれもこれも「軽く」考えています。誤解を招くかもしれません、あえて軽く考えようとマネージメントする「意志」もありますが、おおむね私の意志は「軽い」のです。

「四苦八苦・生老病死・百八の煩惱」とは、生きるとは決して楽ではないという仏教の教えです。あまりも自分を追い込むことは得策ではありません。アース線で放電させるように逃す術も持ち合わせ必要があると、感じることが少なくありません。

課題や問題といった言葉では軽すぎて片付けられない……。

非常に重たい命題に経営陣とスクラムを組んで解決に向けて取り組むことが、私の社労士道では珍しくなくなりました。1年に数回が毎月となり、今では日常的に抱えています。

叱咤激励において叱咤は余計であるけれど、激励だけではなんだかもの足りなく感じてしまう。

励ましのアプローチを学ぶ必要があると考えて、大谷翔平選手も取り組んだ原田式という目標・夢実現のプログラムで「励ましの技術=コーチング」を学びました。これも弊社に口座を開いてくださった恩義に応え、ピンチ

の時に貢献したい! その一念を達成するためです。

人に尽くそうとすると、人から頼られるようになる。頼られるようになると、ますます励んで専門性を磨き、さらに頑張ろうとなる!

開業して21年目、この循環こそが私自身の生き甲斐ということに最近気付きました。仕事をする上で気位が高いことは悪いことではないと思います。ただ、ハサミやサムライ業は使いようといった「受け身的」な姿勢では、勝ち残りはもとより生き残りも難しいと、私のセンターはアラームを鳴らしてくれています。

私は商人のせがれです。物心がついた頃から「ありがとうございます!」の言葉を聞いて育ちました。ありがとうの反対語は当たり前……。

やはりこれではいけないと思うのです。感謝の念を持つと、仕事への励みも取り組み方も違ってきます。当事者意識も持てるようになるでしょう。私の哲学の学びも原田式への取り組みも、すべては恩義に報いるためにあります。



ありがとうございます!

心のコップが上を向いている前向きな心理状態を表す言葉です。当たり前という気持ちを抹殺して、常に感謝の念を抱き、さらにプラスで顧問先企業の経営陣を支える。そんな意気込みで今月の巻頭言を締めくくりたいと思います。

電話1本で解決する命題もあるかもしれません。相談をいつでも心してお待ちしております。

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

「問題社員に辞めてほしい」には、3つの解決策があります!

問題社員には何度も懲戒処分を科したり、配置転換などの北風は通じません。しっかり仕事をさせようとして経営者の憂いごとは解決するのです。



「辞めてほしい」と言っても、問題社員は会社にしがみつく

顧問先からもっとも多い相談事は人の問題です。何度も注意してもミスがなくならない、ほかのスタッフとうまいかない、取引先から出入り禁止にされる……。問題社員には態度を改めもらうのではなく、会社を辞めてもらいたい。そんな切羽つまつた状態で社長さんが相談に来られます。

以前はよく耳にした窓際族という言葉が最近聞かれるのは、ちゃんと働かない従業員を雇い続ける余力がもはや企業にはないからでしょう。裁判所は問題社員でも「家族同様ではないか」と寛容を求めますが、私は経営者寄りの考え方です。経営者は寛容である必要はありません。**最高の自分になる努力がその会社できないのであれば、環境（会社）を変えて自分の心境で生きていくべき**。そう考えています。

ただし、問題社員に「辞めてください」と言っても、それは問屋がおろしません。そうした人たちは自分の能力不足、**その会社でも一人前として通用していないけれど、ほかの会社ではもっと通用しないことを自分でもわかっています**。だからこそ、会社にしがみつくのです。

問題解決の一の矢は光トポグラフィー

現在、私は3つの解決策を用意しています。**ひとつめは光トポグラフィーです**。あまり聞いたことがないと思いますが、医療の臨床現場で用いられている機器で、帽子のようなセンサーを頭につけて脳の活動状態を検査します。うつ病や双極性障害、発達障害などの症状がある場合は検査結果にエラーが出ます。私も検査をしたところ、活力が高すぎるという結果が出ました。

私はこの光トポグラフィーを研修でもお勧めしています。問題社員に検査を受けるように言うと、まだ分母は少ないのですが、「絶対に行かない」と言い張り、拒絶して辞めるケースが見られます。そして**検査を受けるとエラーが出る人が多く、「大人の発達障害」であったりします**。

問題の原因は「大人の発達障害」かもしれない

大人の発達障害はここ数年に出てきた言葉で、以前は聞きませんでした。学生時代の学業は問題がなかったのに、社会人として人ととのコミュニケーションがうまくとれない、協調性がない、共同作業ができなかったり、同じミスを繰り返したりします。こうした大人の発達障害を光トポグラフィーで見つけることができます。大人の発達障害であれば、会社も本人も病気が原因とわかります。費用は1回1万円くらいですが、会社が負担するのかいいと思います。1万円が安いとは言いませんが、それだけの価値は充分にあります。

いままでやる気がないと怒りを覚えていた。その気持ちもわかりますが、**病気なのでと許せるようになるのです。そして、許せると発想が広がっていきます**。その人ができること、得意なことをやってもらおうとなります。大

人の発達障害の方でも何かで活かせる可能性があるのです。その人の活用の仕方、活かし方が考えられてきます。あるいは、障害者雇用枠の適用も検討できます。

解雇できないという閉塞感から経営者は解放される

問題社員に光トポグラフィーで脳の働きを調べてもらう時は、あらかじめ「ミスはわざとじゃないよな」と聞きます。当然、「わざとです」とは言いません。「一生懸命やっています」と答えるでしょう。

「それなら大人の発達障害かもしれないから、光トポグラフィーで調べてみよう。病気とわかれば会社にも対処法があるし、主治医と相談もできる。社労士さんもサポートしてくれる。三位一体で、できること、得意なことを伸ばしていくこ

う」というように話を持っていきます。これですべて解決できるとは言いませんが、これまでの閉塞感、解雇はできない、解雇しても裁判を起こされて不当解雇で戻ってくるかもしれない。裁判で争った期間はバックペイで給料を保障しなければいけない。そうした恐ろしいリスクから経営者は解放されるはずです。

アプローチを変えれば、問題社員が働くようになることもある

2つめです。北風と太陽ではありませんが、退職させようとして北風を吹かせると退職しないのです。相手は意固地になるだけなので、北風を吹かせてはいけません。

私が社長さんに「問題社員にも仕事をしっかりしてもらいましょう」と言うと、「それができないから困っているんじゃないのか」と顔に書いてある社長さんもいらっしゃいます。しかし、今までと違ったアプローチで仕事をさせようとすると、ちゃんと仕事をするようになります。いままでは仕事をしっかりしないまま働き続けていました。それがちゃんと働くようになり、しかもその後は辞めていくのです。

仕事にしっかり取り組ませる方法は日報管理です。私の経験では、問題が解決せずに3か月以上、日報管理が続いた人はいません。

問題だらけの女性ドクターの件で相談が……

現在、日報管理が3か月目に入っている女性ドクターがいます。そのドクターは看護師さんたちをいじめるのです。事務長によると、大学病院から紹介の患者さんを因縁をつけるような形で断ってしまう。そんなどんでもないドクターです。9時5時の勤務ですが、夕方5時ピッタリにタイムカードを押します。したがって、急患が入っても看護師さんはそのドクターには4時半以降は声をかけません。声をかけようものならいじめられるからです。

私のところに「辞めさせてほしい」と相談がきました。ドクターに話をすると「絶対に辞めません」。そこで、私は「わかりました。絶対に勤務態度を正してもらいます」

と言いました。このケースでは光トポグラフィーは行いませんでした。対応はケースバイケースで、このドクターには二の矢の日報管理を行いました。

すると、すぐに弁護士から「日報管理はパワハラだ」という内容証明が届きました。そんなことはありません。**日報管理は人事権の裁量で認められています**。そして念のため、ドクターとの話し合いはすべて録音してあります。

勤務態度が変わらなければ、出勤停止の懲戒処分を

日報管理の担当は事務長で、毎日だと大変ということで週一度にして、私もその場に立ち合っています。毎週決まった曜日に午後5時からです。5時はドクターが帰る時間ですが、こみ残業で30時間分が支払われています。もつともこの30時間が使われたことはありませんが。すると、弁護士から「なぜ終業時間から始めるか」という内容証明がきましたが無視です。人事権の裁量なので、弁護士の言うことを聞く必要はありません。

結局、弁護士を雇っても日報管理を中止させることはできません。いまは医師不足なので引く手あまたです。辞めても明日からの勤め先はたくさんあります。**それでも辞めないのは「辞めてほしい」と言われたことで意地になっているからです**。

私は「しっかり働くという命令に従わないのであれば懲戒処分を科す」と言いました。**懲戒処分で出勤停止をかけることが、相手にはいちばん痛手なのです**。解雇だと裁判に負けると大変ですが、懲戒処分で1か月休ませても万が一、負けても1か月分払えばいいだけです。1か月が長ければ1週間でもいいでしょう。出勤停止でプライドという感情にメスを入れることができます。

仕事をしっかりさせようとすると憂いごとは解決する

そのドクターはもうすぐ日報管理を卒業です。5時ピッタリの帰宅もなくなりました。上司の言うことを聞き、大学病院との連携も取れるようになりました。パワハラやいじめになりました。そうなると、このままの勤務態度が続くか、それでも辞めるかとなります。私は辞めると思っています。半年以内に辞めると予測しています。**その理由は、日報管理で自分を客観視できるようなり、今までの自分が恥ずかしく、同じ職場にいることが耐えられないでしょう**。

仕事をさせようとし、仕事に取り組む結果として退職があるので。もしくは本当に仕事するようになることもあります。このどちらかで、真ん中（現状のまま）はなくなります。一の矢が光トポグラフィー、二の矢が日報管理。北風を吹かせても退職しませんが、しっかり仕事をさせようとすると憂いごとは解決するのです。

人格を磨き、仕事理念の作成に取り組んでもらう

3つめが、先月の事務所通信でもふれた花巻東高校でも

取り入れている原田メソッドという人格育成です。これを使って人格磨きに取り組みます。発達障害はない。仮にあったとしてもそれほど重いものではなかった。日報管理をやったとしても、見立てとして日報管理についてきそうだ。そうした見込みのときは人格を磨く原田メソッドを取り入れてみましょう。

問題社員の最大公約数として、生きがいを感じないことがあります。生きがいというは、得意を仕事としている、仕事が好きである、人から必要とされている。私は生きがいとはこの3つなのかなと思います。

しかし、問題社員にはこの3つが足りていません。そこで、人格を磨く原田メソッドのアクションを取り入れるのです。私も最近取り入れたばかりですが、人格磨きには本年3月号で紹介した仕事理念の作成が有効となります。仕事とは人生で最長の時間のひとつです。これが得意じゃない、好きじゃない、耐えられないとなると生きがいを感じることできず、開き直るのだと思います。**仕事理念の作成により人生最長の時間を楽しく、得意として、そしてみんなから必要とされるように導くのです**。その結果、自分はこれでいいという自己肯定感、自分はこれができるという自己効力感も相乗効果でよい方向にむかっていきます。

日報管理にもついてきそうな人、発達障害でエラーが出来た人への最後の砦として、仕事理念の作成に取り組んでもらうのですが、その作成方法は3月号を参照ください。



生きがいとは



人から必要とされている

いままでは社内でなんとか問題社員に対応していたけれど、どうにもならなくなつて相談に来られるケースが多くあります。日報管理の手ほどき、仕事理念の作成や個人面談も私の事務所では請け負っています。三の矢の人格磨きに関しては、私もまだ新しいアプローチに取り組んだところです。その成果に関しては改めて報告させていただきたいと思います。