



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
錬磨する
＝拳禅一如

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 ブロックウィンドウ理論の実践
- ⑥ 実力は永久、学歴は半永久に不滅
- ⑤ ストレッチゾーン(≡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ム
- ② 経営者コーチング
- ② ICM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、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
・オープンウィンドウ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 断煙&断酒メーターのきっかけ／
社労士を選ぶ基準ベスト3

2 「スルーする」と「相手を変えよう」としない」で、
3 人の問題から解放される!

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

4450回



断酒してから

2470日



断煙してから

7218日

皆様、いつもお世話になっております。

煙草をやめることで「健康」を手にすることができる！
健康であれば「自分よりも大切なわが子」をより大切にできると、20年前、33歳の私は11年ほど吸っていた煙草をやめるという一大決心をしました。わが子の誕生という「心が躍るような出来事」がなかったら、やめられなかったかもしれません。というより、やめる気も起きなかったと思います。ニコチンと同棲していたに等しい……。依存性物質を排除するには、インパクト大の非常に大きなきっかけが私には必要だったのです。

世界7大大陸を無事故で制覇するには、「冒険の神様」に嗜好品を献上する必要がある！！
北極マラソン大会8ヶ月前の2018年8月1日より、禁酒ではなく一生酒を飲まないという一大決心を新たに自分に課すことにしました。アルコールと結婚して27年、ニコチンとの別れより8倍はつらく、過酷で壮絶な別れになりました(6.6)

健康と無事故、これが断煙&断酒メーターの「はじめの一步」になるきっかけです。煙草も酒も世界を代表する嗜好品……。たしなんでいらっしゃる方を敵にまわすつもりは毛頭ありませんが、**煙草と酒をやめたことで、私は「はじめの一步」以外にもいくつかの副次的な産物を手にすることができました。**
ひとつは家族と過ごす時間。年間で軽く700時間は増えたと思います。「これから一杯行こうか！」は、今は昔の話です。私の行動様式からは完全に消失しています。
もうひとつの産物は睡眠の量。睡眠の質を語るのには難しいのですが、睡眠の量(睡眠時間)は年間で1000時間程度は増えたと思います。その結果、朝トレのパフォーマンスと社労士道に臨む日々の気合いが、格段に高まった気がします。酒を介した「本音」で語り合う機会はもう私にはありませんが、その代わり日中の仕事時間中の語らいの質を高

めてそれを達しよう、日々心がけているつもりです(5.5)
ちなみに、たまの宴席ではソバーキュリアスでも、疎外感を感じることはないですね。効果に伴ってリスクや副作用が生じるケースもありますが、**欲を制するケースでは、二兎追う欲張り者であっても二兎以上を獲得できるような気がしています。**

社労士を選ぶ基準ベスト3。

その1は「ロコミ」。
誠実な仕事をしていないと、ロコミで紹介の紹介という関与の好機が拡がることは決してないでしょう。誠実の代名詞は「当事者意識」です。自分だったらこうしてほしい！！と切に願うことを実現してあげたい、価値ある手助け(≠自己満足)をしたいと常に思っております。最近では、プレカリアートユニオンとの対決でしょうか(笑)。

youtube
<https://www.youtube.com/watch?v=OCtdwBejSfc>

こんな輩とリスクを厭わず、最前線でしかもガチ対決してくれると、高評価をいただいております。
その2は「説明がわかりやすい」ということ。
経営陣には優秀な方が多いので、難解な説明が理解できないということではありません。保身や通り一遍の説明では経営陣の心に響かないのです。
その3は「違和感がない」ということ。
期待は大いに外れますが、違和感はそうそう外れることはありません(5.5)
実は、**この1～3は私がつき合う人を選ぶ基準でもあります。**
人に厳しい視線を向けるのであれば、同じく自分にも厳しい必要がありますね。

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



「スルーする」と「相手を変えようとしない」で、人の問題から解放される!

「自分と同じところまでは求めない。いまの時代はこれくらいできれば仕事は進むよね」。そうした見方ができれば、経営者は心身ともに楽になれます。

法律論だけでは、へのツッパリにもならない

最近、社長さんからの相談事に関して、法律に基づいた対応だけでは解決できないと感じることが多くなりました。以前から感じていたのですが、最近は特に強く感じます。人の問題では裁判になることもあります。法律論をいくらかざしても労働者保護の壁を突破することが難しいという現実があるのです。

そこで私が思うのは、社会保険労務士として法律論を勉強して活用することも重要ですが、それだけではへのツッパリにもならない。法律論は当然押さえるとしても、それ以外に行動経済学や人間関係論、処世術論や哲学など、法律論以外も必要とされる。令和の時代を生き残り勝ち残っていくには、それらの論も重要なのではないか。さまざまな論を携えて経営者とスクラムを組んでいくしかない。最近はその感じています。

最高経営責任者を尊敬のまなざしで見ている……

私のところには、ほぼ毎日というくらい最高経営責任者から連絡が入ります。最高経営者というと1人しかいませんが、私には経営者と同格に近いと感じられる方がいる会社も多くあります。

それは取締役や幹部社員、部長・課長クラスのなかでも、最高経営責任者を尊敬のまなざしで見ている方です。すなわち、**経営に関して当事者意識を持っている方です**。社長の気持ち、会社側の気持ちに立って考えられる方を、私は最高経営責任者に近い存在と捉えています。

同じ会社にも、人によって見ている眺望は違う

私は富士山に登った経験がありますが、山頂の景色と五合目の景色、ふもとから見る景色は同じ富士山であっても違って見えます。役職が人を作るとも言われますが、**富士山と同じように役職に応じて会社の見え方は変わってくるのです**。

経営者は山頂からの眺望、俯瞰から会社を見ることが多くなります。しかし、会社に入ったばかりの人や役職が低い人は、ふもとや五合目あたりの眺望でしか会社を見ることはできません。つまり、同じ会社にいても、人によって見ている眺望は違ってくるのです。

社長と同じ眺望を見ている役員や執行役員もいる

しかし、山頂からの眺望は社長にしか見ることができないわけではありません。専務や常務など腕利きの幹部が支えている会社、あるいは創業何十年という会社には、社長と同じ眺望を見ることができている方がいます。

会社の見え方が社長と変わらないと感じられる方が、主任クラスだったりすることはあまりありません。**役員や執行役員に多いのですが、部長・課長クラスでも当事者意識を持ち、経営陣とあまり変わらない眺望を見ることができ**

る方はいたりするのです。

当事者意識を持っているか、見えている眺望が自分と同じか違うのか

私から社長さんへの提言です。経営者である自分が見ている眺望は、役員をはじめほかの社員が見ている眺望とは違って当たり前。まずはこの点を認識するだけでも、ストレスがすいぶん低減されるはずです。

諦めてくださいと言っているわけではありません。自分と近い景色が見えているのか、まったく違う景色なのかに思いをめぐらせるのです。**相手が、当事者意識を持っているかどうか、見えている眺望が自分と同じなのか違うのか。シンプルに、この点で判断するのが望ましいと思います**。ただし経営者の処世術として、違って当たり前が前提であることを忘れないでください。

相手を変えようとはしない、スルーする

社長や役員であれば、当然、自分より役職が下の人との接点が多くなります。令和になり、時代は大きく変わりました。下の人間と接する際に、相手を変えようとしてはいけません。変えようとは考えず、スルーすべきなのです。ただし、どんなときも相手を変えようという指導がいけないではありません。業務上、重要な課題に支障がある場合や取引先に迷惑がかかる場合は、正してもらう必要があります。

ただ、最高経営責任者や眺望が同じ経営陣には、現在の地位にのぼりつめるまでに身についた感覚的なもの、こだわりや固定観念があります。それらは自分にとって真理に近くなっており、尊い感覚、感性になっているのです。しかし、下の人間に接する際はこれらを横に置いて、**取引先とトラブルになるかどうか、仕事のうえで大きな問題になっているかどうかを考え、スルーできる問題はスルーするのです**。

変えようという指導の結果、相手が辞めてしまう……

いまは「お前はもういない。代わりの人間はほかにいる」という時代ではありません。経営者の感覚的なもの、こだわりのものから相手を変えようと指導した結果、辞めてしまったら欠員を補充しなければいけません。しかし、価値ある方が、価値あるタイミングで来てくれるとはかぎりません。

補充ができず欠員のままになると、ほかの従業員にしわ寄せがいきます。眺望が違えば、「社長のこだわりもわかるよな。社長についていけなかったのだから、あいつが辞めたのも仕方ない」とは思ってくれません。「あいつを辞めさせたのに欠員補充もできず、自分たちにしわ寄せがきている。もうやっていられない。おれは抜ける」。**労働力人口が先細っているいまは、そうした悪循環に落ちる可能性が高いのです**。

自分と目線が同じ人とスクラムを組めれば経営は盤石になる

社長は、経営陣が当事者意識を持っていて眺望が自分と同じになっているか、普段の発言からそれを見極めるべきです。また、最高経営責任者は会社から逃れることはできません。辞めることはできないのです。一方、役員や執行役員は辞めることもできます。それでもたとえば在職20年以上になると、人生をその会社に賭けていて、辞めるという選択肢はなくなっています。つまり、辞める気がないわけで、同じリスクを背負っていると言えます。

そういう方は仲間と捉えていいでしょう。社内に自分と**目線の近いところでスクラムを組んでいる方が多ければ多いほど、経営は盤石だと思います**。そして、目線が同じ方が多ければスルーもしやすくなるはずです。

「いまの時代は、これくらいできれば仕事は進むよね」

スルーするとは、どういうことか。従業員のAさんがいます。Aさんの仕事ぶりは、社長自身のこだわりや感覚的なところからすると物足りません。そこで、こう考えるのです。「まだまだ物足りないけれど、あの役職で、あの給料で、あの立場で、あれくらいお客さんとのやり取りができれば、100点とは言えなくても80点、90点だよな」。しかし、社長が「おれがAであれば、こういう仕事をするな」と考えると、Aさんの仕事ぶりは30点ぐらいになってしまいます。

自分の目線、感覚、こだわりを捨ててほしいとは言いませんが、横に置いてください。ただ孤軍奮闘では苦しくなるので、自分と同じ感覚の方がいるという安心感を持ちながら、相手を変えようとせず「自分と同じところまでは求めない。いまの時代はこれくらいできれば仕事は進むよね」とスルーするのです。

石橋を叩いての指導、人の扱い方が求められている

重要な課題に対して支障があるのなら、その人には辞めてもらうという選択肢も考えられます。しかし、そうした重要な課題でなければ、「たいしたことではない」と自分に言い聞かせてスルーする。相手を変えようとせず、こちら側が扱い方を変えて乗り越える。こうした観点を持つことができれば、経営者は本当に楽になれると思います。

経営者は、たださえ資金繰りや為替の影響などに苦労しています。斜陽の業界もあります。大手企業とのせめぎ合いもあります。各社各様に厳しい環境に置かれています。余分なストレスは抱えないようにしましょう。

人の問題に関しては、スルーすることと相手を変えようとしないこと。自分のこだわりや感覚的なところは横に置いておいて、「これなら言っても理解してもらえる。これを言えば、より伸びる。この人なら言っても大丈夫だな」というところまで興味を持って、相手を観察する。そのくらい石橋を叩いての指導、人の扱い方が求められています。

肝心なこと以外の指導は慎重に慎重を心がける

特に厳しい環境にあるのが製造業です。熟練工が求められる製造業は、一人前になるのにしかるべき時間が必要です。最近では熟練工の作業を動画で撮影し、それで技術を習得する動画研修も行われています。ひと昔前はそんなことは考えられませんでした。いまは動画で学ぶこともできます。習熟がしやすい時代になっていますが、なかなか代わりの人材が見つからないのが製造業の現実です。

人の問題に関して、スルーできることはスルーする。相手を変えようとしない。これが経営者の心身の健康の安定につながります。業績の維持・向上につながります。同業他者との戦いの勝ちにつながります。欠員補助に難渋する、**現有社員にしわ寄せがいく、退職者が多くなる……本心に恐ろしい悪循環です**。肝心なこと以外の指導は慎重に慎重を心がけてください。

連鎖反応する悪さをスルーしてはいけない

リベンジ退職もあります。徒党を組まれてはいけません。言葉づかいひとつひとつに注意しないと、こちら側は忘れていても相手は決して忘れません。ただし、連鎖反応する悪さをスルーしてはいけません。相手に変わってもらわなければいけません。

経営者には優秀な方が多く、皆さん、優れた肌感覚を持っています。なので「ここはスルーすべき、ここはスルーしてはいけない」という判断ができるはずです。

スルーすべきかどうか、判断が難しいケースもあるかもしれませんが。そんなときは「これでお客さんを失うわけではない。おれにはカンにさわるけれど、カンにさわるのはおれだけかな」と考えてみる。これが自然にできるようになれば、人事労務のトラブルや苦勞から解放されます。私は最近、社長さんとうした話をしています。

「これでお客さんを失うわけではない。
おれにはカンにさわるけれど、
カンにさわるのはおれだけかな」
…と考える。

