



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 氷河の世界北極より無事生還しました

2 北極で「いる場所にふさわしい人との
3 出会いがある」と確信しました!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

4525回



断酒してから

2570日

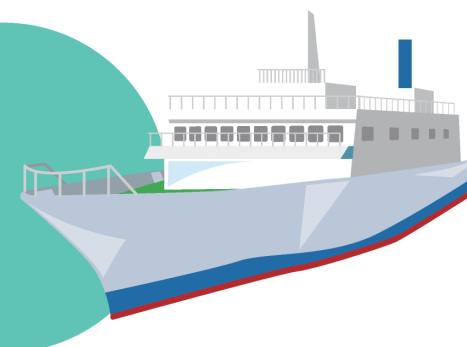


断煙してから

7318日

皆様、いつもお世話になっております。

北緯90度、氷河の世界北極より無事生還しました😊。
南極のほうが断然遠くて距離は倍以上ありますが、飛行機でひとつ飛びとはいきませんが、砕氷船で氷河を砕きながら向かう北の極みは想像以上に遠かったです。
学生時代はヨット部だったので船酔いはしない! そんな絶対の自信も震度3～5程度の揺れが8日も続く船内生活中、2回酔い止めを服用しました😓。
船酔いと閉塞感からパニック発作を起こす人もいるとのこと。その場合、ヘリコプターで出港地のスバルバル諸島へ戻ることもできるそうですが、費用が1000万円かかると聞き、私にはその選択は無に等しかったです😊。

いざ!!
北極へ

18泊19日の大冒険はサハラ砂漠250キロマラソンについて、私の人生観に大きな響きを与える貴重な経験になりました。

参加者91名、戦績はフルマラソンの部で23位。
一昨年挑戦した南極フルマラソン大会では低体温症に陥り、結果はブービー賞。それが尾を引き、寒さに適性がないかもしれないとの不安を払拭できないままスタートラインに立ちました。しかし、日々のストイックで磨き上げた「気心技体」は屈強な外国人勢との競り合いで遺憾なくパワーを発揮!! 決して引けを取ることはありませんでした。

これで良い&これからも巧くいくという「自己肯定感&自己効力感」。

自分には嘘をつけないぶん、勘どころとなる「感」を両手に得たことは大きな収穫になりました。

3ヶ月前にディレクターからオファーがあり二つ返事で参加を表明するも、赤羽1-10-1の奪取など欲するものの大きさや、このタイミングでの挑戦は社労士道の神髄を究めるのに遠回りになりやしないかと、課題を抱える心境であったことも確かです。

「後悔は未来の自分からの手紙」……。

今年行かなかった決断を仮定して自分宛てに手紙を書くなど、課題となっていたいくつかの心境をクリアさせて北極へ向かいました。

53歳と3ヶ月、「冒険心を時間が奪っていく」と感じることも日々の激動の中ではありませんでしたが、「無謀と思われる挑戦こそ、今だけの特権だよ!」と誘われました。これも北極のなす凄みのひとつかもしれません。
夢は年齢と共に大きくすることができる!! 7大大陸制覇に向けて、さらなる弾みがつきました。
行って良かった北極大冒険。「今しかできない、後悔する前にやるべきこと」、今回の大冒険を通じて得た学びはとても大きかったです。



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





北極で「いる場所にふさわしい人との出会いがある」と確信しました！

先月の事務所ニュースでも北極フルマラソン 伝説の社労士の視点から提言させていただきますにふれましたが、今月は北極マラソンへの挑戦で感じたことを紹介させていただきます。

北極フルマラソンへの挑戦で、私が確信したこと

北極フルマラソンに挑戦し、私の中で確信が変わったことがあります。私のサバイバルレースへの挑戦は、北極マラソンのほかに南極フルマラソン、サハラ砂漠250キロマラソン、そしてユーラシア100キロウルトラマラソンになります。この4レースを思い返してみると共通項があります。**それは「いる場所にふさわしい人との出会いがある」ということです。**

ふさわしいというのは、自分と対等の人という意味ではありません。「あっ、こういう人と出会いたかった」です。「こんな風になりたいな」「こういう風にすべきなんだ」、**そうした感銘を受ける人と出会えることを確信しました。**

参加者はみんな、他人に対して興味・関心を大きく持てる人だった

私にとって、ふさわしい人との出会いとは何か、どういう人と出会いたいのか。**北極に行って感じたのは、参加者がみんな、他人に対して興味・関心を大きく持てる方だったことです。**自分のことをあまり話さないのではなく、とにかく相手に対する興味・関心が旺盛な人ばかりでした。

私は英語が話せないのでスマホのグーグル翻訳頼りでしたが、言葉が通じないながらも話をしていると、私の語学力不足を認めてくれたうえで会話につき合ってくれていることがよくわかるのです。そして、英語の話せない私に関心を持ってくれるのです。その関心がどこからくるのかを考えてみると、**その人に身についた「余裕」なのかなという思いに至りました。**

自分の忍耐力を試される過酷なレース環境

今回のレースは普通の42.195キロとは異なる過酷な環境で、自分の忍耐力を試されました。現地に着くまでも大変で、通常のコンディションでスタートラインに立つことはできません。1週間近い船旅は震度3から5くらいの揺れが24時間続きました。現地では前日に度胸試しの寒中水泳をして、翌朝いちばんから860メートルのコースを50周走るわけです。**心も体も強くないと完走することはできないと痛感しました。**

結果は91人中23位。上位入賞ではないので、あまりえらそうなことは口にできませんが、それでも、いる場所にふさわしい人との出会いがあったことは大きな学びでした。

8年前、子供たちとの富士山弾丸登山を思い出した

私は普段から、自分が感じたことを自分なりに噛み砕いてわかりやすくして、自分の腑に落とすという作業をしています。今回、その作業を行っている時、8年前に子供たちと富士山に登ったことを思い出しました。山登りは忍耐力や我慢強さが求められるので、その人の本性が出るのです。

自分の子供1人と子供の友だち5人が一緒に、私を入れて7人で富士山に登りました。うちの3人の子供を1人ずつ連れて行ったので合計3回。毎回、子供の友だち5人が一緒にです。私は3回で合わせて18人の小学生と一緒に弾丸登山（山小屋へ泊まらずに山頂を目指す）に挑んだのです。

山登りでは普段の行いがてきめんに現れる

私の家に前泊して朝3時ぐらいに車で出発。途中でバスに乗り換えて五合目まで行き、そこからは歩いて山頂を目指します。**その時に感じたのは、五合目にいる人と八合目にいる人、そして頂上にいる人では、いでたちがまるで違うのです。**五合目は軽装の人が多く、Tシャツに半ズボンの人もいます。しかし、頂上には半ズボンの人はいません（テレビニュースなどでTシャツ半ズボンで富士山に登る外国人のことが話題になったりしますが、私が登った時は山頂にそんな人はいませんでした）。

富士山でもそうでしたが、いる場所によって（富士山なら五合目にいるか、八合目にいるか、頂上にいるか）いでたちからして違うのです。

残念ながら、全員の子供が山頂まで行くことはできませんでした。途中で無理だと判断した子には八合目の山小屋で待ってもらいました。その時に感じたのは、頂上に行ける子と行けない子の違いは、**たまたま行けないのではないということ。その日に初めて会った子も多かったのですが、普段の行いが山登りにはてきめんに現れるように感じられたのです。**

片言の英語で私が行ったスピーチ

北極に向かう船では、全員が自己紹介をかねたスピーチをしました。日本人は私1人で、私は英語が話せません。どうしようか考えた結果、開き直りました。日本語でスピーチしたのです。すると大会の運営者から、レース後にもう一度スピーチの機会があるのでその時は英語でやってほしいと言われました。私は英語でスピーチを作り、なんとかそれを覚えて英語でスピーチしました。下手な片言の英語で、3分スピーチで終わってしまいました。

自分でも情けなくなるような英語でしたが、七大大陸への挑戦でサハラを走ったこと、6年前にも北極マラソンに挑戦したけれど、アントノフという飛行機が飛ばなかったこと、右ひざの半月板を痛めていて、レース中は痛みを感じなかったけれど万全な状態で走り込むことができなかったこと、そんな内容のスピーチをしました。

他人に関心や興味を持てるのは、その人の余裕の現れ

すると**その後、食堂やサウナで会う人やブリーフィング会場でとらなくなった人が、私のスピーチへの質問をしてくれるのです。**6年前に北極に飛行機で行けなかった時はどう思ったのか、サハラ砂漠250キロマラソンはどのぐらいで走れたのか、右膝が悪いというけど手術を検討してい

るのかなどです。スマホのグーグル翻訳を使えば、その程度の会話をすることはできました。

私は驚きました。となりに座ったからの社交辞令かもしれません。ただ、スピーチは全員します。私は91人のうちの1人にすぎません。そんな私のスピーチの内容を覚えていて、興味・関心を持って質問してくれるのです。そのことに本当に喜びと驚きを覚えました。正直、私はほかの人のスピーチの内容がほとんどわからなかったので、なおさらです。

人に関心や興味を持てるというのは、その人の余裕なのだと思います。北極へは18泊19日という長時間を作ることができる現役バリバリの方が来ているわけですから。そうした人には、やはり余裕の作り方やあり方が身についていること、そして人に対する興味・関心が強いことを改めて感じました。

富士山の山頂まで登れた子供たちの共通点

子供たちと富士山に登った時、山頂まで行ける子と行けない子がいました。食事の時からなんとなくその差が感じられました。また山登りの途中、行き交う人とあいさつをかわします。元気な子は「こんにちわ」と大きな声であいさつします。でも、あいさつができない子もいました。体力が不安で余裕がなくて声が出なかったりするのですが、やはり声を出してあいさつをすると気が高まります。

私は北極で、余裕を感じさせる「いる場所にふさわしい人」と出会った時、富士山の山頂まで登れた子の共通点を思い出したのです。

100キロマラソン参加者から感じたレースに臨む姿勢や態度

100キロウルトラマラソンでは、レースの前日にレセプションがありました。会場にはお酒もあって、私は飲んだり食べたりしましたが、バナナを1本だけ持ってさっさと帰ってしまう人もいました。ホテルに泊まらず、レースのコースの近くにテントを張っている人もいました。ストイックに徹し、スタート付近で練習するなど臨戦モード満点なのです。

普通のフルマラソンであれば、エンジョイ気分の人もありたりします。ホノルルマラソンでも9時間で完走、存分に楽しんでいる人もいました。100キロマラソンにはそんな人はいませんでした。**レースに臨む姿勢や態度からして、いる場所にふさわしい人が集まっていたのです。**

経営者は自責の思考を持って指導や導きにあたるべき

今回のいる場所にふさわしい人との出会いを通して私が改めて感じたのは、事務所スタッフとのつき合い方です。これまで12年間、人を扱ってきましたが、本当にいろいろな方がいました。ただ、1年ごとにいる方のレベルが高まっています。これは自分の成長の結果だと捉えています。

仕事をする際に、よこしまなことを考えたり、やるいことやいい加減なことをすると、スタッフも自分に応じてダメになっていく。もしくは、自分の墮落よりももっと早く墮落していくのです。良い人は辞めていき、ダメな人を雇ってしまう。そして、良い人も悪い人になってしまう。

私は普段から「トップを見れば、その会社にいる人のレベルがわかる」と言っています。従業員に足りないところがあると感じるのであれば、自分自身がその従業員を扱うにふさわしいレベルにあるのか、自分に足りないところがあるのではないか。経営者はそうした自責の思考を持って、指導や導きをすべきではないでしょうか。

人扱いのポイントは「自責の念を持つこと」

私の得た確信です。**自分を高めることが重要で、その結果、スタッフも年々よくなっていきます。退職もありますが、辞めた人よりもよい人が入ってくる。また、いる人も仕事の伸びが高い。**本当に自分は運が強いと思っています。ただし、何かあった場合は自分の自責と捉えるべきです。人から意に沿わないような行為をされた場合、**その人にとって自分はふさわしくないのかもしれないという自責の念を持つ。**これを人扱いのポイントに置くのです。

顧問先の経営陣も、みなさんが人の扱いで困っています。社長は本当に大変です。仕入れ原価も上がっています。人手不足でも採用は思うようにいかない。まさに両手両足を縛られて全速力で走れと言われている経営者がほとんどです。

だからこそ私は、苦言を呈するのではなく励ますようにしています。そして、できる理由から考えた、相手の立場にたつ労務管理をアシストしています。それでも従業員に対する不平不満を耳にします。そんな社長さんには自責思考を持ってほしいのです。

今月は北極マラソンへの挑戦で確信できた人扱いのポイントを紹介させていただきました。

