



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 私の職歴の軌跡について

2 採用に「型」を設けることで、
3 採用の成功率を上げることは可能です!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

4572回



断酒してから

2630日



断煙してから

7378日

皆様、いつもお世話になっております。

社会人という人生で究極ともいえるプロフェッショナルの世界に入って30年目。ど根性ガエルの町田先生が「教師生活25年……」と涙ながらに熱く語るフレーズを、子供心に「大人って長いこと働いて凄いなあ」と思ったものです。
まだたったの5年あまりですが、それでもそのフレーズを超えた私の職歴の軌跡について綴りたいと思います。

私の学歴は「大東文化大学・ヨット部ヨット学科卒」。高校も系列の大東文化大学第一高等学校卒、生粋の大東魂を持つひとりと自認しています(笑)。
 緑のモスグリーンの大東カラーには、今でも色褪せぬ強い誇りを持っています。その前提で語ります!!
 就職活動(超氷河期突入3年目)を通じて、自分のこれからの仕事人生(≡職歴)は学歴ではどうも肯定できないと痛感したのです。
 評価の現実を突きつけられる……。18歳の春までに試された「学歴」では、この社会で今の自分は認められていない……。
職歴を創り上げるうえで、「あの激戦の平成6年就職活動の陣」は、22歳の私に「仕事に向き合う姿勢と態度に気合いを入れる」というアラームを鳴らすと同時に、やる気スイッチも入れてくれました。やらなければならないと、必然的にやる気スイッチが入ったというのが正確な表現かもしれません。

佐賀社労士事務所チャンネル
北極動画

それまでアルバイトもいくつか経験しましたが、他大学の学生と差を感じないというか……**仕事も良くできると責任あるポジションを与えられることが多かったのです。**「うちに就職しないか?」と声をかけられることもありましたね。
 本職のヨットでは、全日本レベ

ルで国体にも出場。優越感すらありました😓

職歴1年目の世界に話を戻します!!
 社内営業を進めようにも出身大学の先輩はゼロ。営業で出身大学を名乗りかざすことはそんなにはないでしょうが、営業リストを見ても出身大学の先輩が最高経営責任者であるケースは少なく、出身大学を介したアポ取りや話の盛り上げは期待できない状況でした😓
いじけていても道はひらけないと、「人脈を掴み獲りに行く動きプラス挑戦」を加速させました。この原稿を綴っている翌日(10/14)は母親の命日ですが、亡くなった次の日には入院していた病院のO理事長先生に、お世話になった御礼と、建前アポイントを取りつけて営業に行きました。
 母親の葬儀で枕花を贈ってくださった方々は有望な人脈になると、すべて挨拶まわりをしました。記帳名簿も有力な顕在的人脈の証、こんな有名企業と遠戚だったとは……。
もし私に、人から羨望の眼差しを向けられるような学歴があったら「この着眼」は生まれなかったかもしれません。

禍を転じて武器と為す。
超氷河期ではなくバブル景気のゆるい就職活動であったとしたら、今の自分はなかったと断言できそうです。
 景気や学歴が自分に大きな圧を課してくれたお陰で、「人脈を掴み獲りに行く動きプラス挑戦」を加速させました。そして、「営業力」という専門性をも凌駕する特技を自分に授けてくれたと思っています。
 先見力よりも振り返って現認する。
 職歴30年はまだ折り返し地点程度、100キロマラソンではまだハーフの距離です。
 せっかくのたった一度の人生だから、やっぱり大きく成功したい😓
 人事労務の究極を追い求めながら「伝説の社労士と呼ばれたい」を、愚直に実現してまいります。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



採用に「型」を設けることで、採用の成功率を上げることは可能です！

採用は会社の存亡を左右する重要な投資なのです。顧問先企業の有事に最前線に対処し、実務実践に基づいた令和時代の人事労務のポイントを紹介します。

社労士の私には、いま採用に関する提言が求められている

今月のテーマは採用です。実はいま私は採用に少し苦戦していますし、採用に四苦八苦している顧問先も多くあります。そうすると、社会保険労務士である私にいま求められる提言すべき課題は採用に関してになるでしょう。

「間違った人を採用するよりも欠員のままのほうがいいに安い！」。これは経営学者、ピーター・ドラッカーの言葉です。私も少数ですが人を扱っています。これまで退職などいろいろな経験をしています。その経験を踏まえると、ドラッカーの言葉は真実と受けとめられます。

「仕事が忙しいので人を採用したい」「人手不足だ」。こうした言葉が社会に横行すると、人手不足の閾値、感覚や感度が経営者も働く側も高まってしまい、「足りない足りない」になっている面もあるかもしれませんが、現実には多くの会社が採用問題に直面しています。



ドラッカーの言葉は令和の時代にも当てはまる不朽の名言

追いつめられた状況で、焦って間違った人を採用すると悪影響しかありません。生産性の向上を期待していたのに、現在いる従業員にも悪い影響を及ぼすのです。

採用が失敗だったとわかり「辞めてくれ」と思っても、そこには労働法が立ちはだかります。簡単には人を解雇できません。したがって、**間違った人を採用してはいけない。間違った人を焦って採用するぐらいであれば、欠員のままのほうがはるかに安くすむのです。**ドラッカーの言葉は、令和の時代にも当てはまる不朽の名言だと思います。

採用に型を設けることで、間違った人の採用は防げる

では、どうすれば間違った人を採用しないようにできるのか。採用にも「型」を設けるべきだと私は思っています。ただし、その型は各社各様になるでしょう。

例えば、最低賃金のレベルでも人を採用できる業種もあります。これは決して業種の良し悪しを言っているのではありません。最低賃金で人を扱えると業種と、それでは採用できない業種があるのです。最低賃金の2倍、3倍でない人が集まらない業種もあります。特に専門能力が求められる職種はそうなるでしょう。そうした職種は現在、賃金相場が非常に上がってきています。だから、採用に型を設けるといっても各社各様になるのです。

それでも最大公約数に近い採用の型はあります。これは私の21年の社労士経験からの提言です。社労士の強みは自身自身の経験だけでなく、顧問先でさまざまな経験ができることにあります。そうした経験もプラスされた提言です。

応募者が何回、離転職しているかに着目する

採用の成功率を上げるため、まず設けるべき型は履歴に関してです。応募者が何回、離転職しているかに着目します。たとえば私であれば、平成7年（1995年）が社会人デビューなので、現在、社会人歴30年になります。この年数が分子となり、分母を「8」にして割るのです。

私の場合は30÷8、答えは3.75。これを3から4と見るのです。つまり、私と同じ社会人歴30年の人を採用するときは、3回から4回の離転職回数であれば履歴の問題はクリアと判断できます。社会人歴20年なら20÷8で、2回から3回になります。この分子を8で離転職回数を見るという型は、どんな業種でも普遍的に当てはまると私は考えます。

石の上にも3年と言われるけれど、3年では履歴にならない

石の上にも3年と言われますが、3年では履歴となりません。なので、分母を8とするのです。アメリカナイズされた社会では、一つの会社ではなくステップアップ、あるいはキャリアパスということで、職を次々と重ねることを良しとする風潮もあります。

いわゆる丁稚の世界なら、これも当てはまるでしょう。たとえば料理人が和洋中といろいろな店で学ぶなどです。キャリアパスが明確に決まっている人であれば3年でもいいかもしれません。ただし、そうした丁稚の世界の業種はどんどん縮小傾向にあります。

間違った人を採用するより欠員のほうが良いと言われたけれど……

分母は8。経営者は、ここを認識しておく必要があります。ただし、「現場が忙しいんだ。人が足りなくて四苦八苦している。なんとかしたい。この人はダメとわかっていても採用せざるを得ない」というケースも考えられます。「間違った人を採用するより欠員のほうが良いと言われたけれど、欠員のままではどうもならない」ところまで追いつめられた状況です。

過重労働が続くと従業員が疲弊してしまう。そうすると、欠員のままのほうがはるかに安いとは言えなくなるので

す。なぜなら、いま在籍している優秀な人材をグリップしきれなくなるからです。

1・5を係数として掛けるという妥協案もある

そんなときは、どうすればいいのか。**妥協案はあります。分母の8はそのまま、出た答えに1・5を係数として掛けます。つまり、1・5倍以内であれば良しとします。**たとえば分子が30の私であれば、3回から4回に1・5を掛けると4回から6回になります。係数は1・5です。これを2にすると必ず結果がエラーになります。すぐ辞めてしまったり、社内に悪影響を及ぼす結果になるのです。

人の採用に関しては、過去が重要になります。過去が将来の動きを未来予測のように9割以上の確率で教えてくれます。「欠員のままでは本当に困る。忙しすぎて従業員が疲弊してしまう」ときは分母の8は変えず、出た数字に係数1・5を最大値にして掛けてみる。そして、履歴を見て決めるのがいいでしょう。

年間休日数、残業時間、祝日出勤数の現状把握が必要

すでに現場が疲弊してしいるとお困りの経営者もいます。そうした方は現在の状況の確認が必要です。**確認すべき点は、まず年間休日数です。**これが115日取れていないケースは忙しすぎるということです。次はひと月の残業時間。月平均で残業が40時間以上になっていませんか。そして祝日に関してです。年間16日ある祝日のうち3分の1以上が出勤日になっていませんか。こうした状況にある会社は、たとえ欠員を補充しても、すぐにまた欠員が出るだけです。**年間休日数、残業時間、祝日出勤数を改めてください。**改めないまま採用しても、穴のあいたペットボトルから水がずっと流れ出ているのと同じです。

私はすべての業界のことを知っているわけではありませんが、人（の気持ち）のことはいっぱん知っていると思っています。私はそのつもりで講演の講師を務めていますし、顧問先への提言もつねに当事者意識で語っています。私にはその自信があります。自社だけでなく顧問先を含めて多くの事案を見ているからです。そして問題が起こった時、決して傍観はしません。解説だけを語ることもありません。解決策を持ち合わせて最前線に立って対処しています。

新卒者や第二新卒の採用のポイントは「ありがとう」が言えるか

中途採用に関しては以上がポイントになりますが、新卒者や30歳未満のいわゆる第二新卒の採用はどうするのか。そうした人材を積極的に採用している会社もあります。

その場合のポイントは、「ありがとう」が言える人材かどうかです。インターンや面接に来た人に弁当をごちそうしましょう。10人いても弁当代は1万円くらいです。集団面接でどんな受け答えをするかも大切ですが、ごちそうしてもらったときに「ありがとう」と、感謝の念を伝えられる人は採用候補となります。適性検査が若干劣っていても、「あ

りがとう」という大事な言葉と言えるのですから。

当然という意識が強い人は「ありがとう」が言えない

「ありがとう」の逆は「当然」になります。「**当然」と受け取る人は伸びません。**人から可愛がられないからです。社内で可愛がられませんか、社外ではもっと可愛がられませんか。仕事ができるかどうかは頭脳も重要ですが、人から可愛がれるかどうかポイントなのです。

駆け出し社会人の頃、私はけっこう生意気な面もあったのですが人から可愛がられました。いま思うと「ありがとう」とちゃんと言っていました。私には当然という意識はありませんでした。これがよかったのかなと、いまは思っています。

ありがとうと言えないのは、当然という意識が強いから。いわゆる「クレクレ星人」なのです。**よく権利と義務と言われますが、このバランスが崩れている人はありがとうが言えないのです。**

法律を守らないと生産性の高い人材は集まらない

間違った人を採用するよりも欠員のままのほうがはるかに安い。ただし、そう言えるのは、年間115日以上休みが与えられている、ひと月の平均残業時間が40時間未満、1年に16日ある祝日にしっかり休みが取れている会社です。ここを押さえたうえで採用問題を語らないと、入って出ての繰り返しになるだけです。

もっとも、社労士を顧問にしている会社は優良なところが多いのです。法律を守ろうとしている、守りたい、もしくは守らないと生産性の高い人材が集まらない。ここに気がついています。実際、私の顧問先でも3つのポイントで問題のあるところは少ないのですが、それでもまだ足りない面があったりします。

積極性が高い人はトラブルメーカーになることが意外に多い

採用時に適性検査を取り入れている会社も多いと思います。**営業職でも事務職でも積極性が高いという結果は一見、良さそうに思えますが、実はトラブルメーカーが多いのです。**私はトラブルメーカーの適性検査の結果を見せてもらうこともありますが、トラブルメーカーは積極性が5段階評価で満点の5であったりします。高い積極性は注意ポイントになることを知っておくといいでしょう。

採用とは自社の存亡を左右する重要な投資だと思います。採用に関して不安や判断に迷うことがあったら、私に相談してみてください。相談をいただければお客さまとの絆も強くなりますし、そこから見えてくるものがあります。また、そこから勝機が生まれることもあります。