

身元保証人確保の重要性

社員の労務管理でお悩みの経営者は数多くいらっしゃいます。社員の定着率が悪いことも含め、労働問題や、人に係る問題は、何よりも入り口が肝心です。

ここを疎かにすると出口で10倍苦しむこととなります。

そのような中、入社段階で様々な趣向を凝らし、問題を起こさせない手法の一つを披露します。様々な手法の中で、余りクローズアップしてきませんでしたでしたが、効果はてき面です。

それは「保証人の取り付け」とその「お礼状の発行」です。

<保証人への挨拶（例）>

保証人様各位

拝啓

この度は数ある候補先企業の中から弊社をお選びいただきまして、誠に有難く厚く御礼申し上げます。

弊社は、お陰様で今期をもちまして創業以来〇〇期を迎え、地場の中小企業ではありながらも、お客様のニーズを捉え、信用を積み重ねてまいりました。

これも創業者の社是として「共存共栄」を掲げ、お客様の心からの信頼と真心と思いやりを経営理念に掲げ、またこれがお客様に受け入れられてきた結果と自負しております。

この度△△様を我々の仲間として受け入れ、歓迎したからには、信頼と真心と思いやりとは何かを試行錯誤しつつ、それぞれの職務における資格取得や業務遂行における成果だけでなく、仕事を通じて人間性の向上に取り組んでいただきたいと思います。

人間性を高めるものは他者との経験と感謝の心であると考えております。

もちろん他者と係ることは良いことばかりではありません。これから辛いことや悲しいこと、理不尽を感じる、憤ることも多々あるかと思われま。

しかしそれらも自己の変革や成長の糧と捉えられるよう、温かく見守り、励ましてくださればと願っております。

弊社も△△様ご自身の可能性にチャレンジしていただける前向きで、タフな社員と期待し、また会社をあげて育成させていただきたいと考えております。

どうぞこのご縁が末永く続きますよう、よろしくお願い申し上げます

敬具

如何ですか。上記の書面をしたため、手土産を持って当該社員と一緒に保証人を引き受けて下さった方々へお渡しします。そして、ご挨拶と共にこの文書を保証人にお渡しします。この文書は会社の、当該社員に対する期待と愛情の表れであるとともに、保証人に遠くから当該社員を見守ってほしいという願いであり、当

該社員に、決して保証人を引き受けてくださった恩人にご迷惑をお掛けするなというメッセージでもあります。

入社の際のことは、どれだけ記憶力の無い社員でも覚えているものです。

社員さんとはご縁で結ばれています。いわば役割があって結ばれているようです。

そのご縁をどのように捉えるかということで、私が発信した過去のコラムを下記に記します。

「騙すより騙されよ」、「奪うより与えよ」、「殺すより殺されよ」「泣かすより泣かされよ」。「人がこの世に生まれ出て学ばなければいけない目的の第一は「分かち合いである」」。

これは2016年10月号記載の、その年の8月に、私の潜在意識に降りてきた天からのメッセージです。さらに

「人は、お金のため、名誉のため、社会的な地位のために生まれてきたのではない。更には生活するため、家族を養うために生まれてきたのでもない。その人にしかできない使命を全うするために生まれてきた。」のです。

社員の皆さんはご縁があってこの会社に入社され、この会社でお客様と向かい合っていきます。是非皆さんは仕事を通して、目の前のお客様を通して、今回の人生における皆さんの使命を全うしていただきたいと思えます。

と当社の経営計画書に2年前より記載させていただいております。

人にはそれぞれ、持って生まれた役割というものがあると思いますが、私の今回の人生では、この日本という国を陰ながら支えることが、私の役割のような気がしています。

国を強くするためには国民を強くしなければなりません。私利私欲、党利党益、省利省益を考える政治家や官僚、役人ではこの国はおかしくなっていきます。（一人一人は皆さん良い人なのですが。）

上記の役割を演ずるための今回の人生での私の使命は、先行き不透明な現代社会でリスクを負って、逃げることなく、必死で経営に邁進しておられる経営者の皆さんをサポートすることであると認識しております。それが結果的に、そこで働く多くの社員さんをサポートすることにつながってくると信じております。

この使命を自覚した今から14年前より、私の人生は大きく変わってきました。振り返ってみれば山あり谷ありでしたが、全て必然でした。

私の前に立ちふさがり、行く手を遮る人や手柄を奪う人もいました。不平不満をぶちまけて腎臓癌も患いました。が、今感じることは、その全てが私自身の成長への糧であり、その役割を演じてくれた方々は私の大切な恩人である、と心から感謝できるようになってきました。有難いことです。

当社では、今後もコンサルティングを通じて、多くの気づきを発信していきたいと思っています。人は言われて変わる生き物ではなく、気づいて変わる生き物です。そのことを肝に銘じて、情報発信、研修の開催、コンサルティング等の経営支援を行っていききたいと思います。

最近特に感じることは、労使間のボタンの掛け違いです。元から不良社員の方もいらっしゃるのですが、多くは在籍中に不良化していくようです。不良化した社員は会社や経営者の悪口を社内外でまき散らします。自分の雇用されている会社の悪口、社長の悪口を言う社員に対して、お客様はどのように感じるでしょうか。

その社員が20歳代の場合、相手は「ご愛敬」と感じ、まだまだ若いな程度で済ませます。それが30歳代の場合は、ふんふんと聞きながら、「底の浅い奴」と考えます。ここまでは個人が対象です。ところが40歳代の社員の場合は、この人を雇っている会社は「おかしな会社」と考えます。それが50歳代以降となると、こいつを雇っている会社は「危ない会社」と考えます。

仕事柄、多くの企業で社員面談をさせていただいておりますが、経営者の求心力と吸心力が不十分な状態の場合、社員の不平不満・愚痴・泣き言・悪口・文句を聞くことが多くなります。しかしその多くが、**自己評価の高い社員、利己的な社員、プライドの高い社員**です。このような社員に対して無抵抗の姿勢は社風の悪化を招きます。

この9年間、不良社員の対応策を様々な角度で講じてきました。多くの場合は社長が変わり、会社が変わると居場所が無くなって辞めていきます。辞めさせることに重点を置いて闘ってきたこともありましたが、最近では「不良社員の役割」があることが分かってきました。その役割とは、社長に不足する<資質>が顕在化する際に起きるようです。気の弱い社長、強気な社長、傲慢な社長、直ぐ逃げる社長、直ぐ怒る社長等…。その姿勢が顕在化したときに、その弱みに付け込む社員が出てきます。

社長にとっては憎むべき存在のようですが、その不良社員化によって、その会社の問題点があぶり出されるのです。そのような状況を社長の側からだけ見ていては、本質を見落としてしまいます。

不良社員は会社の問題点を顕在化させ、改善に導く恩人？ かもしれません。私はこのことに気づいてからはコンサルティングの姿勢を変えました。在社させながら不良社員を優良社員に変える方向を模索するようになりました。そしてウィルスを発症させない手段を多く講じることで、「辞めさせない労務、争わない人事」へと変わってきました……。

社員さんとのご縁は各人それぞれですが、存在自体が無駄な人は誰一人いないようです。

経営者の仕事は各人の役割を自覚させ、導いてあげることのようです。困難の無い人生は無難な人生かもしれませんが、味気ないものです。困難に立ち向かい、困難を克服した後は何事も無かったかのように笑って流す。

そのような経営者の下に人は集まってくるような気がします。

ご縁をいただいた社員の皆さんを大切にすると同時に、変なウィルスをまき散らさないよう抑止策を講じ、その上で愛情をたっぷり注いでいく。それができたらきっと結果はついてくると思われます。

不思議なことに我が社では、数字にこだわらなくなって、やるべきことに集中したら、最も利益が上がりました。

今後はそこにフォーカスし、何らかの法則性を見つけ、またこのコラムで発信していけたらと思っています。ご期待ください。