

問題社員の放置は、会社の利益・モラル・信頼を蝕み、経営を危なくする

どの会社にも1~2割は必ずいる!!

今どきの“問題社員”活かし方 対処の仕方

あきらかに会社に損害を与えていても、そうそう解雇は出来ない
では、“問題社員”をどのように扱えばいいのか——— 具体策を指導する

今、一番の経営リスクは「労働問題」と言っても過言ではありません。「企業秘密をネットに漏らしている」「横領した者を懲戒解雇したら逆に訴えられた」「うつ病で休職中の社員が労災だと言ってきた」「残業代未払いだと裁判所に駆け込んだ」…など、経営を左右しかねないトラブルが、ある日突然、社内からやってくるのです。

たった一人の問題社員の為に、今まで積み上げてきた利益も、会社の信用も、社員のモチベーションもすべて吹っ飛んでしまうのです。「問題社員」を決して放置してはいけません。

そこで、このセミナーでは、「採用時」「トラブルが起きない労働条件整備」「活かす為の教育」「もし社員から訴えられた時の防衛」の4つの観点から問題社員への正しい対応策を、実際の解決事例を多数交えて指導いたします。

社長はもとより、人事担当役員の同時聴講をお勧めいたします。



講師 ■ 瀧田勝彦氏 (人事・労務 チーフコンサルタント)
特定社会保険労務士

顧問先390社、年間1万5000件の案件を手がける都内有数の社労士事務所 (有)人事・労務のチーフコンサルタントとして、中小企業を中心に、多くの労務トラブルや労基署の是正勧告を社長と共に解決する現場重視の気鋭コンサルタント。問題社員対策・人事制度・会社の為の就業規則づくりを専門とする。

大手ゼネコン、リゾートホテル経営を経て社労士となる。前職の経験を活かした経営者視点からのコンサルティングは、その経験からしか語れない「実務で絶対に外せないポイント」と定評がある。

ゲスト講師

匿名講師による【戦慄の生実例】

現役社長が語る!

我社で何が起こったか

社員数70名の食品メーカー。社員を大切にしてきたと思っていたが…典型的中小企業の創業経営者が自社で起こった労務トラブルを赤裸々に語る

【イマドキ社員を戦力化!!】

活かし方・育て方
関わり方を指導

《繁盛店づくりの専門家集団》
ディーアイ・コンサルタンツ
人財教育リーダー

●落合嘉寛氏



会期 / 8月26日(金) 10:00~17:00

会場 / 第一ホテル両国 (JR両国駅 徒歩7分)
墨田区横綱1-6-1 TEL 03-5611-5211

参加料 / 4万3千円(税込) ※テキスト、資料、昼食代等含む

申込先 / 日本経営合理化協会
(担当: 園部貴弘)

〒101-0047 東京都千代田区内神田1-3-3
TEL 03-3293-0041 FAX 03-3293-0042

ご優待参加料
37,800円

【会員の皆様へ】 ↓所在地等の変更のない場合は、太ワク内(電話は必ず)のみのご記入でご送付ください。 ↓

※頂きました「個人情報」は、本セミナーの運営・事務連絡及び弊会活動のご案内のみに使用させていただきます。第三者への譲渡販売は一切致しません。

問題社員の活かし方 対処の仕方	フリガナ			TEL	()	-
		会社名			FAX	()
	所在地	〒()		業種		
	フリガナ	氏名	お役職	ご連絡担当者		
フリガナ	氏名	お役職				
フリガナ	氏名	お役職				

「ウチは大丈夫。我が社に限って・・・」が命取りに！ “問題社員”の放置は、会社を危機に陥れる

1 今、経営の最大リスクは、社員が起こす「労働問題」「個別労働紛争」だ

- (1) 社員が被害者を装い、会社に“残業代”や“多額の賠償金”を要求するケースが激増
 - 労働相談113万件、個別紛争25万件。ここ10年で倍増
 - 会社を訴える社員はなぜ増えたのか
 - 経営が厳しい時に限って、労務問題は続発する
 - 「権利」に対してますます敏感になる社員
 - 30名の会社でも、未払い残業代3800万円の支払い命令
 - たとえ社員が悪くても会社側が勝てない
- (2) 他人事ではない！増え続ける労務トラブル。いざ起こると会社も社長も疲弊する
 - 「社長が陣頭指揮を取れ！」部下や弁護士任せでは解決しない
 - 訴訟は「悪質企業」の烙印を押される
 - 最高の労務対策は「モメない」こと
 - 社員の会社に対する意識、仕事意識は変化してきている

2 現役社長が語る！！ 我社で何が起こったか、どう解決したか（匿名講師）

- 戦慄の生実例**
- 社員を大事にしてきたと自負があった。しかし、私の思いは社員に届いていなかった
 - ◎退職した営業部長に機密情報を流していた事務社員
 - ◎万引きグセのある17歳の少女
 - ◎契約社員を雇い止めにしたら200万請求された
 - ◎振込額が20円違うと親が会社にやってくる
- ……まさか、我が社に限って。問題社員にどのように対応し、解決したか。そして学んだ事とは。
社員数70名の中小企業経営者を特別にお招きし、自社で起こった生の現場をお話し頂きます。

3 訴訟になる前に手を打つ！ 自社ですぐ取り入れられる問題社員の対処法

【採用】 まず、会社に入れない＝問題社員を事前に見抜く「採用」と「面接の注意点」

- 形式的な面接のみで採用するのは危険極まりない
- ここを見逃すな「問題社員の典型パターン」
- 問題社員を見破る“3つの質問”
- 正しい雇用契約書の作り方
- インターンシップを活用せよ

【労務環境整備】 「就業規則」「各種労務書類」を整備＝トラブルを起こさせない仕組み

- 制度未整備の会社は100%負ける
- 「就業規則」と「労使団結」がトラブル回避のキーワード
- 今こそESの時代
- 会社として最低限整備しておく事
- 問題社員に接する時の4つの注意点
- 産業医と協力してメンタルトラブルを防ぐ
- 特に注意すべき「採用時・退職時」の規定づくり

特別指導 イマドキの問題社員を戦力化する！ 活かし方・育て方・関わり方

現場での経験が豊富だから言える、きれい事でない実戦的な指導法

- 問題社員がいるのではなく「問題社員と感じているあなたがいるだけ」
- 今どき社員の特徴と教育課題
- ちょっとした接し方で劇的に変わる
- 「能力」と「やる気」のマトリックス
- 社長が行う「週一ミーティング」
- 【タイプ別、問題社員教育】 やっかいな社員ほど、一皮むければ貴重な戦力になる



ゲスト講師
落合嘉寛氏

4 問題社員に対しての最終決断＝法的に問題なく、社員も納得する形での決着

- (1) 「解雇リスク」に怯えるな！トラブルを防ぎ、会社を守るために必要な事だ
 - 辞めてほしい社員に、会社はどこまで出来るか？
 - トラブルの火種は、退職・解雇の前にこそある
 - 非正規社員を辞めさせるにもルールがある
 - “合法的に”辞めさせる5つのチェックポイント
- (2) 社員から訴えられたら、労基署が調査に来たら……どう対応し解決するか
 - 社員は会社をどのように訴えてくるか
 - 訴訟になると社長は対応に忙殺され、営業が出来ない
 - 労基署は突然やってくる＝どこを狙ってくるのか、その対策
 - 懲戒解雇は、まず出来ないと考え
 - マスコミ対策の失敗は信用を失墜させ致命傷になる
 - 和解を求められたら＝どう対応すべきか？

※このセミナーは、会社を守るための経営者のテーマです。社員様だけのご参加はご遠慮願います。

参加料／1名につき 4万3千円(税込) ※テキスト、資料、昼食、喫茶など含みます。

申込先／日本経営合理化協会 (担当: 園部貴弘 sonobe@jmca.co.jp) <http://www.jmca.co.jp>

〒101-0047 東京都千代田区内神田1-3-3 TEL 03-3293-0041 FAX 03-3293-0048

