

セミナー企画書

山田真由子/山田真由子社会保険労務士事務所 代表

(電話) 090-8446-5514

(メール)officeyamada@nifty.com

【タイトル】

これだけは知っておきたい労務管理の基礎と実務

～企業リスクを抑え、働きやすい職場を実現するための基礎知識～

【参加者対象】

- 管理職・監督職・リーダー
- チームリーダー・現場責任者
- 人事・総務の実務担当者
- 労務リスクに不安を感じている部門
- 法改正への対応を求められている組織

【参加者が得られるメリット】

- ▶ 労務管理の基礎（労働時間・安全配慮・ハラスメント・休職復職）を体系的に理解できます。
- ▶ 管理職が押さえるべきリスクと「やってはいけない行動」が明確になります。
- ▶ 現場でよく起こる労務トラブルを予防する“判断軸”が身につきます。
- ▶ 法改正のポイントを実務でどう落とし込むかが分かります。
- ▶ “辞めさせないマネジメント”と“リスクを減らす指導”の両立が可能になります。

【コンセプト・概要】

企業で増える労務トラブルは、法律知識だけでなく「現場対応の誤り」が原因となるケースが多くあります。本セミナーでは、労働時間、安全配慮、ハラスメント、メンタル不調、休職復職などの基本を整理し、現場で何をどこまで行うべきかを実務に沿って説明します。目的は、労務リスクを減らし、安心して働ける職場を整えることです。

【内容】

（１）労務管理の全体像をつかむ

- ▶ 労務リスクの種類
- ▶ 管理職が必ず押さえるべき基礎
- ▶ トラブルが起こる“典型パターン”

（２）労働時間管理の基礎

- ▶ 残業・休日・休憩・深夜のルール
- ▶ 36 協定の考え方
- ▶ 時間外リスクが発生しやすい場面
- ▶ 「サービス残業」を防ぐための運用ポイント

（３）安全配慮義務の基礎と対応

- ▶ 最近の判例で分かる管理職の注意点
- ▶ 過重労働への対応
- ▶ 業務量・負荷の見立て方

（４）ハラスメント防止の実務

- ▶ パワハラ判断基準
- ▶ “指導”と“ハラスメント”の線引き
- ▶ 指導が誤解される４つの原因
- ▶ NG 行動／OK 行動の比較

（５）メンタル不調・休職者対応の実務

- ▶ 初期サインの見方
- ▶ 面談の注意点（やるべきこと／避けること）
- ▶ 不調者への安全配慮対応
- ▶ 休職～復職の流れと実務の注意点

（６）ケーススタディ

- ▶ ケース①：長時間労働が続く社員への対応
- ▶ ケース②：指導が「パワハラ」と受け取られた場面
- ▶ ケース③：欠勤が増えた若手社員のフォロー
- ▶ ケース④：復職後の業務量をどう調整するか

所要時間：90 分～180 分程度（ご要望時間にあわせカスタマイズ可能）

参加特典：当日のセミナー資料（PDF 版）を希望者に進呈