

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】

“法律違反ではないけれど困る”社員対応の実務

～グレーゾーンの行動に振り回されないための判断軸と打ち手～

【参加者対象】

- 経営者・管理職
- 部門責任者・チームリーダー
- 人事・総務担当者
- 職場のトラブルやグレーな言動に困っている企業

【参加者が得られるメリット】

- ▶ 法律上の「できること・できないこと」が整理でき、対応の迷いが減ります。
- ▶ “モヤモヤする行動”を感情で判断せず、冷静に対応する軸が身につきます。
- ▶ 有給取得、SNS 投稿、退職代行など、近年増えている具体的なケースへの適切な対応方法が分かります。
- ▶ 組織課題を「制度面」と「関係性づくり」双方から改善する視点が得られます。
- ▶ すぐに職場で使えるチェックリスト・ルール整備の要点が理解できます。

【コンセプト・概要】

企業で増えている「法律違反ではないが対応に困る社員の言動」は、放置すると不満・不公平感・生産性の低下につながります。本セミナーでは、有給取得、退職代行、SNS 投稿、業務命令違反、育休復帰者の主張など、現場で起こりやすいグレーな事例を取り上げ、法的整理と実務対応の“ちょうど良いバランス”をわかりやすく解説します。

目的は、感情的な対応を避け、「ルール」と「関係性づくり」の両面から建設的に対処できる管理職を育成することです。

【内容】

（１）なぜ“グレーゾーン対応”が必要なのか

- ▶ 個人主義の広がり、多様な働き方、SNS 時代が生む職場課題
- ▶ 経営者・管理職が抱えやすい“違和感”の正体
- ▶ 企業に求められる「法と感情のバランス」

（２）事例①：有給を“空気を読まずに”突然取る社員

- ▶ 法的整理と対応策

（３）事例②：退職代行で突然辞める社員

- ▶ 法的整理と対応策

（４）事例③：SNS に会社の不満を書き込む社員

- ▶ 法的整理と対応策

（５）事例④：指示に返事はするが“自分流”で動く社員

- ▶ 法的整理と対応策

（６）事例⑤：育休明けを理由に一切の改善を拒否する社員

- ▶ 法的整理と対応策

（７）まとめ：制度と風土の両面からのアプローチ

- ▶ 法は最低限、風土は日々の積み重ね
- ▶ 「言える」「話し合える」組織づくりのポイント
- ▶ 自社の改善ポイントチェックリスト

所要時間：90 分～120 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