

もう悩まされない！ モンスター社員への指導と法的対応

講師

合同会社ヒューマンパワー・リサーチ 代表取締役社長 森 真一 氏
宇賀神国際法律事務所 弁護士(日本・ニューヨーク州) 宇賀神 崇 氏日時 2025年6月13日(金) 午後2時～5時
受講方法 ライブ配信/アーカイブ配信(2週間、何度でもご視聴可)

[重点講義内容]

あなたの会社に職務怠慢や能力不足、社内での人間関係トラブルなど次々と問題を引き起こすような社員がいる場合、こうした社員に対して最終的には退職を促すことになるかもしれませんが、まずは当人と話し合い、コーチングしていくことで業務に対する態度の向上や能力アップを目指すことが必要です。しかし、こちらが懸命に指導をしたにもかかわらず改善出来なかった場合、どうすれば良いのか途方に暮れる上長や人事担当者の方もいるのではないのでしょうか。

本セミナーでは、前半パートにおいて、人材教育コンサルタントが、問題社員を覚醒させるために有効な諸対応についてワークを交えながら解説し、後半パートでは、人事対応に詳しい弁護士が、そうした対応をしてもなお改善しない問題社員への法的対応について、ケーススタディも交えながら平易に解説いたします。

I. 業務態度、能力アップを目指すコーチング実践のポイント 森 真一 氏【14:00～15:55】

1. 問題社員とは何か

- (1) 問題社員の定義
- (2) なぜ問題社員が存在するのか
- (3) 問題社員への対応

2. 問題社員の代表的な特徴

【すべての項目につき個人ワーク/解説付】

- (1) 職務怠慢
 - (2) 著しい能力不足
 - (3) 過剰に権利を主張する
 - (4) 社内の秩序を乱す
- ### 3. 問題社員への具体的対応
- (1) パワハラ認定を防ぐ
 - ・パワハラとは
 - ・留意すべき内容
 - (2) 記憶より記録(エビデンスを残す)
 - ・指導記録を作成
 - ・1on1ミーティングは記録係を同席させる(証人)
 - (3) 指示・命令は書面で伝達
 - ・仕事発注シートの活用
 - ・伝達後の中間確認
 - (4) 仕事発注シートの作成【個人ワーク】

4. 問題社員への個別指導(ティーチングとコーチング)

- (1) 旧日本海軍の部下指導法
「山本五十六(いそろく)元帥の指導法」
- (2) 褒めて伸ばす(ピグマリオン効果)
- (3) 重要なのは自己肯定感を高めること
- (4) ティーチングとコーチングの違い
- (5) コーチングの3つの基本スキル
 - ① 傾聴力を高める
 - ・傾聴とは何か
 - ・傾聴の7つのポイント
 - ② 承認力を高める
 - ・受け入れる
 - ・価値観の違いを認める
 - ・良い所を見つけて褒める
 - ③ 質問力を高める
 - ・クローズド・クエスチョン(閉鎖質問)
 - ・オープン・クエスチョン(拡大質問)
 - ・過去質問
 - ・未来質問
- (6) 二段階式指導法(ティーチングとコーチングの合わせ技)

5. 問題社員への個別指導後の対応

- (1) 通常の業務指導
- (2) 経過観察
- (3) 自主退職を促す退職勧奨

II. なお改善しない問題社員への法的対応 宇賀神 崇 氏【16:05～17:00】 ～様々なケーススタディを交えながら

1. 問題社員は、必ず辞めさせられる！？

- (1) 問題社員対応のフロー
- (2) 法律上の考え方
- (3) 解雇紛争の実態

2. ケーススタディ

- (1) 協調性のない問題社員のケース
- (2) 業務能力が著しく劣る問題社員のケース
- (3) メンタルの弱い問題社員のケース

