

『就業規則を読むワークショップ』



ねらい 皆さんの会社の「就業規則」。もしかすると、就業規則とは「いざ、労務トラブルが起こったときに、会社を守る『おまもり』のようなもの」と考える経営者もおられるかと思いますが、就業規則の本来の役割は「職場風土を整え、改善することにより、労務トラブルとは無縁の職場を創ること」にあります。そして、そのスタートは、職場の管理者（経営者、リーダー、マネジャー）の皆さんが、自社の就業規則を十分に理解すること。個別のテーマに対して、グループでの話し合いを通して、就業規則、そして良い職場風土のあり方について理解を深めます。

対象 労務リスクマネジメントや職場風土改革について関心が高い経営者および管理者



話し合いの方法 ワークショップ形式(*)で行います。

(*)グループで、グループワークを通して行う創造的な話し合いの場。提示されたケース(課題)について考え、互いの意見を共有して、メンバー同士で気づきを深めたり、合意を見出していくことを目的とします。第三者(当社)が進行役として関与しますが、あくまでも、グループワークの主役は参加者です。

グループワークの進め方

- ① 個人ワーク 労務トラブルが発生した背景を考え、対策に関する個人的見解を述べます
- ② グループワーク グループで話し合い、統一見解を発表します
- ③ ルールの確認 就業規則、関係法令、関係判例等を確認します
- ④ 振り返り 自社の職場でどのように応用できるか？ 応用できるような事例を想像して、その対策シミュレーションを考えます

業務受託料(標準) 50,000円~/2時間(参加者数5名まで)

(参考)ケースの例 (具体的な場面については、事前ヒアリングにより、設定させていただきます。)

パート職員のB子は、いわゆる「報告、連絡、相談」ができず、困っている。忙しい職場なので、やむを得ない面もあるが、先日も、お客様の服にコーヒーをこぼしてしまったことを黙っていて、後で、お客様からクレームの電話が入ったことがあった。上司(部長)には指導するよう、何度も指示しているが、なかなか改善されない。同僚との協調性もなく、解雇しかないと考えている。

クリニックの職員B子は、うつと診断されて休職していたが、回復し、主治医の診断により、最近、復職してきた。しかし、まだ感情の起伏が激しいのか、言い方がきついときがあり、患者さんからのクレームに加えて、同僚の職員からも不満の声が上がっている。どうしたらよいものだろうか。