

採用・配属された社員を問題社員化させない  
ためのノウハウや解決策がわかる!

# あの会社に問題社員が いない理由

採用難時代を生き抜く中小企業の知恵

## あの会社に 問題社員が いない理由

採用難時代を生き抜く中小企業の知恵

採用・人事コンサルタント  
特定社会保険労務士  
相川 泰一

セクハラ  
社員

あなたの会社に  
こんな社員  
いませんか?

能力不足  
の社員

コミュニ  
ケーションが  
とれない  
社員

人事のプロが  
問題社員を生まない方法  
教えます!

第一法規

採用・人事コンサルタント  
特定社会保険労務士

相川 泰一 著

- 「採らない」「辞めさせる」だけではない!  
問題社員を「育成」して戦力化する  
ノウハウが満載
- 具体的なエピソードからわかる!  
問題社員を生まないためのポイント
- 約3,000人に及ぶ採用経験を基に  
編み出した、問題社員が顕在化して  
しまった場合の対応策を伝授!

四六判・224頁 定価：本体1,800円+税



第一法規

東京都港区南青山2-11-17 〒107-8560  
<http://www.daiichihoki.co.jp>

Tel. 0120-203-694  
Fax. 0120-302-640

# あの会社に問題社員がいない理由

はじめに 問題社員だって 活躍してほしい!

## 第1章 社長!このままじゃあなたの会社、つぶれますよ!

- なぜ、今の労働法は時代にマッチしないのか?
- 驚くべき採用の実態、中小企業の悲哀が漂う
- なぜ、採用はしにくいのか?
- これから社会に出る「学生像」
- 働く人の価値観が大きく変わっています
- 企業が生き残る道
- 2020年問題とは?
- 2030年問題とは?

## 第2章 問題社員ってどんな人?~解決策なんてないと思っていた~

### 採用

- エピソード1 謎の「怪文書」出回る!
- エピソード2 気づかれにくいタッチを愉むセクハラ社員
- エピソード3 雇用のミスマッチ「はじめの説明が肝心!」
- エピソード4 「うつ」といいたがる社員、新型うつに翻弄される幹部
- エピソード5 おねだり社員「チャンスをください」と再三要求する社員
- エピソード6 また来ない!無断欠勤社員の知られざる悩み
- エピソード7 給料以外で心が動く

### 育成

- エピソード8 驚くほどの成長をみせた能力不足社員
- エピソード9 売上金をニコババするも社長の情で改心した社員
- エピソード10 残業代をチャオダイ!ゆとり世代社員からの洗礼
- エピソード11 立て続けに労働基準監督署が調査に入るわけ
- エピソード12 必殺!ネゴシエーター なんでも権利交渉に利用する社員
- エピソード13 スーパーマザコン社員と子離れしない親
- エピソード14 なんでもかんでもSNS!対話ってなんのこと?
- エピソード15 他社で「武者修行」
- エピソード16 不倫からの再出発
- エピソード17 みて!みて!私をみて!実力主義評価

### 退職

- エピソード18 真に適した仕事を一緒に探求(転職支援)
- エピソード19 自分のことは棚上げ!退職後に会社を攻撃する社員
- エピソード20 年金を十分にもらっていてもやめられない事情がある社員
- エピソード21 通勤費サギを働く社員
- エピソード22 難病を発症した社員には「障害年金」

### 番外

- エピソード23 人心掌握の肝

## 第3章 しくじらない採用~守るのはたった3つのこと~

### 手間を惜しむな

- 採用面接100本ノック
- ころを丸裸にする面接術  
~脱「パワハラ(圧迫)面接」、「フレンドリー面接」のすすめ~
- ころを丸裸にする面接術~応募者のウソを見破る「リシ面」とは?~
- 究極のコストカット~ハローワーク求人という選択~
- 究極のコストカット~タダで就職面接会に参加する方法とは~
- 採用時の「三種の神器」とは?~その1 労働契約書~
- 採用時の「三種の神器」とは?~その2 入社誓約書~
- 採用時の「三種の神器」とは?~その3 身元保証書~

### ほしい人材像を明らかに

- そもそもの勘違い「本当にそんな優秀な人が来るの?」
- 「長く働いてほしいの?途中で入れ替えたいの?」どっちを採用?
- 中小企業に必要な人のNo.1は「残業する人?」

### 直感だけに頼るな

- 最初に聞いていればなんでもなかったこと
- 募集方法の選択肢、いくつ知ってますか?
- 金をかけずにヒットする「募集媒体」の選び方
- そこがツボ!心に刺さる「募集ことば」の選び方
- 採用のミスマッチを防ぐ「複数・複数面接」  
~社長!たった15分の面接でその人の一生を背負えますか?~
- 本性を見破る「たった3つの質問」
- 直感を裏付けるために必要な3つのこと  
~その1 履歴書の行間を読み~
- 直感を裏付けるために必要な3つのこと  
~その2 最低限「適性検査」を実施せよ~
- 直感を裏付けるために必要な3つのこと  
~その3 「面接チェックシート」を活用せよ~

## 第4章 諦めない育成~問題社員だって、育ててほしい~

- 私生活にも気を配れ!
- 安心・安全な労務関係を!「就業規則」をキッチリ説明
- コミュニケーションの肝~その1「社長」と「一般社員」編~
- コミュニケーションの肝~その2「社長」と「管理職」編~
- 問題社員を生まない~「飲み会」より「ランチ会」~
- ここまで活かせ「適性検査」!~分析結果をストックせよ~
- 人が集まる仕組み~ビジョンの策定~
- 人が集まる仕組み~子育て支援金制度~
- 人が集まる仕組み~復活、永年勤続表彰制度~
- 人が集まる仕組み~目安箱(改善提案制度)~
- 戦力化~戻戻大歓迎 再入社サポート制度~
- 戦力化~「外国人技能実習制度」という選択~
- 戦力化~見直そう「シルバー人材」~

## 第5章 退職社員を見捨てない~やめても幸せでありますように~

- 転職するなら幸せになって!~退職に向けた支援策「転職活動支援制度」~
- 転職するなら幸せになって!~退職に向けた支援策「再入社サポート制度」~
- 簡単に退職させないで!~退職時に意図してはならないこと~
- 簡単に解雇しないで!~解雇の注意点~
- 退職者に希望を!~働けなくなったときの公的保障「障害年金」~

第2章 問題社員ってどんな人?~解決策なんてないと思っていた~

### 育成

14 エピソード

なんでもかんでもSNS! 対話ってなんのこと?

N社 業種:ゲームソフト制作業 創業:10年 社員:30名

中途入社1年目の社員A男(29歳)は、東証1部上場のソフト開発会社から転職してきました。入社直後から同僚との会話には消極的で、歓迎会や節目ごとの飲み会なども参加せず、N社の空気に溶け込めない様子でした。

6か月を経過したころから遅刻や欠勤が目立ち、取引先からの納期クレームでも上司が隣席にいるにも関わらずSNSで報告し、また、任せられた仕事上の案件で上司から話しかけても「後でまとめて報告します」との一言だけです。結局、報告はすべてSNSでした。上司は、クレームの背景にある微妙な状況を知りたいのですが、A男には理解できません。

プロジェクト会議の席でも当然発言はありませんし、最低限の報告はSNSといった状態が続きました。これではチーム内のコミュニケーションがとれず、チームがまとまりません。上司が何度か注意したにも関わらず、わかったのかわからないのか反応はありませんでした。1年後、温厚な上司もついに感情を押しえられずに「組織のルール(報連相等)が守れないならやめてしまえ!」と一言。翌朝、「僕、会社やめます」とSNS上で報告があり、焦った上司はSNS、携帯電話とあらゆる通信手段に連絡しても音信不通です。

A男は、社長や上司の指導がパワハラだとか、未払残業を無視するブラック企業だとか、会社に対する誹謗中傷をSNSで社内外に一斉配信し、社内を混乱させました。このような仕打ちに対し、怒りを露わにする社長が多い中、社長は常に冷静でした。社長が冷静だったのは、先代社長が返済に困った社員の借金の肩代わりまで行う社員との忍耐強い付き合い方を目の当たりにしていたからです。社長は、上司に指示し、帰宅中にA男の自宅を訪ねさせましたが、人の気配がしません。A男の実家に尋ねても状況はわからず、自殺の可能性も考えながら手を尽くしましたが、見つかりませんでした。

1週間後、突然、A男は会社の私物を持ち帰ろうと会社に立ち寄りました。社長、上司、私とA男と面談を行ったところ、やめると言った原因は、

- ① 過剰に大事にされ、怒られる経験がほとんどなかったA男は、N社ではじめて上司に怒られてびくつき、動転してしまったこと
- ② コミュニケーションのとり方が良くないことはわかっていても振る舞い方がわからなかったこと

でした。腹いせに会社を困らせたいと思いつきSNSを一斉配信し、この間、漫画喫茶やカプセルホテルを転々としていました。面談の結果、しばらくは退職を見送り、毎月2回の個人面談(第三者の私と月1回、上司と月1回)を定期実施することになりました。

#### 具体的な面談方法

- ① 会社側は聞く側に徹し、A男にとって安心・安全な雰囲気(場)を作ること
- ② 毎月2回の面談では、第三者が聞き出した情報を上司に伝え、面談対策をたううえで上司が面談し、上司とA男の距離を縮めること
- ③ A男の生い立ちから現在に至るまでの半生を語らせ、コミュニケーション上の問題点をA男自身に気づかせること

半年後、A男に少しずつ笑顔が出るようになり、ぎこちなさが

詳細・お申し込みはコチラ  
<クレジットカードでもお支払いいただけます>



第一法規

検索

CLICK!