

ローパーフォーマーから組織を守る 問題職員対応サポート

“同一労働同一賃金”

“無期転換による人件費の固定化”

“派遣期間制限到来による派遣料金の上昇”

これらに伴う人件費高騰の波が押し寄せる今、
ローパーフォーマーなどへの対策による
人件費の最適化が急務です！

ローパーフォーマーから組織を守り 人件費の最適化を図るには 問題職員対策 が不可欠

こんな職員に悩まされていませんか？

協調性がなく、
周りの職員とトラブル
が絶えない…

繰り返し病気休暇を
取得し、ほとんど勤
務していない…

机に座ってはいる
ものの仕事をする
ことなく暇をつぶ
している…

仕事ができず、周囲
の職員のカバーが必要。他のメンバーの
負担が重い…



2018年4月から無期転換ルールの適用がスタートしました。これを皮切りに、9月末には派遣期間制限到来にともなう派遣職員の無期化、そして、2020年には同一労働同一賃金の法制化というさらなる「人事ショック」がやってきます。

これらの3つのショックが今後人件費にもたらす影響は非常に大きいと言わざるを得ません。

能力が著しく不足する職員、パフォーマンスが著しく劣る職員のことを、最近では「ローパーフォーマー」とか「タダ乗り職員」などと呼んでいます。



ひと昔前であれば、組織もローパーフォーマーを雇用し続ける余裕がありました。

周囲の職員にもローパーフォーマーをカバーする精神的な余裕があったかもしれません。

仕事をしない（できない）職員であっても、組織や他の職員に支えられて雇用が継続されていました。

しかし、働き方改革による業務効率の向上、同一労働同一賃金の法制化による人件費の高騰を抑えるいま、これらを放置していることは組織の崩壊を意味することとなってしまいます。

ローパーフォーマー対策は、組織の重要な課題といえ、この取り組みができない組織は淘汰されてしまうかもしれません。

問題職員への対応、もしかして、“事なかれ主義”になっていませんか…

異動させる部署もない(引き受け手が無い)ため、簡単な業務を担当させている。関わりたくないため、業務上よほど支障がない限り、特に何も注意や指導は行っていない。

管理職は定期的に異動するため、在籍期間中に大過なく乗り切ることを優先し、職場環境の改善や本人への指導等は特にすることなく、見て見ぬふりをしている。

その分野のスペシャリストとして高待遇で採用したものの、専門的な知識等も思っていたレベルになく、期待された能力が発揮されなかった。しかたなく専門知識等を必要としない他の部門に配転したが、処遇の変更はしていない。



こうした“事なかれ主義”的対応は、周囲の職員の疲弊を招き、さらには組織に対する不信を募らせることにつながり、法人運営全体の崩壊に発展することも！

◇詳細のお問い合わせ／お見積書のご依頼は◇

株式会社 フォーブレン

〒104-0031 東京都中央区京橋2-12-9 寺沢ビル 2階

HP <http://www.fourbrain.co.jp>

Tel 03-5159-2522

Fax 03-5159-2508

解雇は難しい…

こんな言葉がよく聞かれます。たしかに、仕事ができないからといって、簡単に解雇することはできません。また、不用意に退職勧奨などを行えば、労務トラブルにも発展しかねません。人事担当者であればそのような事態は避けたいところでしょう。

そのような思いから、ローパフォーマーの存在に気づきながら、**問題の先送り**をして、**さらなる事態の悪化**を招いているケースが増加しているのです。

もちろんローパフォーマーといえども組織にとっては貴重な人的資源です。まず、組織に求められることは、ローパフォーマーを普通に仕事の出来る職員にするための努力です。それでもどうしてもならないときは、合意退職（退職勧奨）を目指し、最終手段として解雇を検討することになります。

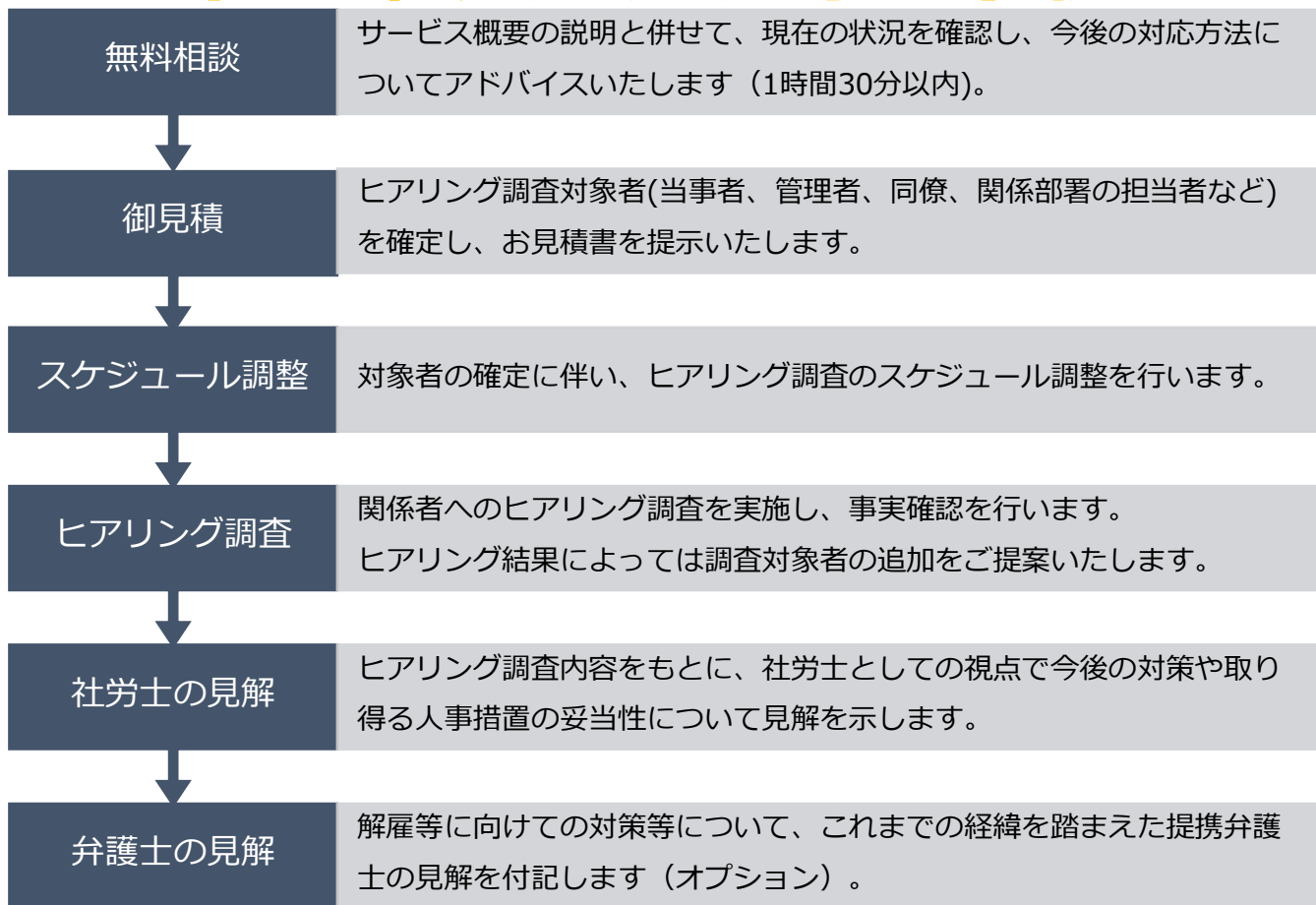
現状から考えると、職場の生産性を損なうローパフォーマーに対しては、最悪の場合、解雇も視野に入れて検討する必要があります。と言っても、即解雇ということではありません。

まずは、**解雇という判断もやむを得ない**という下地作りが重要です。

解雇が難しいのではなく、**解雇の準備ができていない**ことで自らその有効性を難しくしてしまっているのです。

ローパフォーマー対策は具体的事実の確認と記録(証拠)、そして妥当性が重要なポイントとなります。フォーブレンでは、これらの一連のプロセスをフォローし、適切な対応ができるよう支援いたします。

問題職員対応サポート例





ローパフォーマーから組織を守る 問題職員対応サポート

サポート内容		標準料金
予防	相談対応 ※	問題職員を抱える管理職や人事担当者の方々からの具体的対応に疑問点への相談や、対応策についてのアドバイスなどを随時行います。（訪問・電話・メール） ● 20,000円/60分
	問題職員対応フロー※	職員の問題行動の発生から、具体的人事措置の決定、事後措置までに、現場の管理監督者や人事担当者が取るべき行動についてフローとしてまとめたものをご提供します。 ● 50,000円
	管理監督者研修	実際に生じた問題職員の事例を紹介しながら、管理監督者の方々に、とるべき対応と、その注意点について具体的な対応策を理解いただくことを目的とします。 ● 150,000円～
早期解決	無料相談	サービス概要の説明と併せて、現在の状況を確認し、今後の対応方法についてアドバイスいたします。 ● 1時間30分以降は相談対応に準じます。
	調査代行	専門家であるコンサルタントが当事者の上司、同僚、その他関係者へのヒアリング等による事実調査を行います。第三者である専門家が行うことで関係者には打ち明けにくい事実等の判明に効果が期待できます。 ● 20,000円/60分
	調査報告書の提示	上記調査結果を踏まえながら、今後法人として取るべき対応策につきましても、専門家としての視点からご提案させていただきます。 ● 100,000円/1部
	懲戒審査委員会、退職勧奨等への同席、助言	懲戒審査委員会等に同席し、今後の対応方針を決定するにあたって、法的な視点も踏まえた助言等をさせていただきます。また、当事者に退職勧奨をする席にコンサルタントがオブザーバーとして同席し、法的な観点から適宜法人側ご担当者をサポートいたします。 ● 20,000円/60分
	提携弁護士への確認	解雇等に向けての対策等について、これまでの経緯を踏まえた提携弁護士の見解を付記します。 ● 35,000円
再発防止	ローパフォーマー カウンセリング (更生支援)	カウンセリングを通じて、同僚や上司の視点、社会的な視点など多方面の視点から自身の言動を客観的に見つめ直していただきます。さらに、その後の職業生活がより充実したものとなるよう、キャリアコンサルティングの視点からもサポートさせていただきます。 ● 別紙資料をご参照ください。

※ 交通費を別途ご負担いただきます。

※ 顧問契約をされている場合は相談対応、対応フロー等は基本契約に含まれるため費用は発生いたしません。

◇詳細のお問い合わせ／お見積書のご依頼は◇

株式会社フォーブレン

〒104-0031 東京都中央区京橋2-12-9 寺沢ビル 2階

HP <http://www.fourbrain.co.jp>

Tel 03-5159-2522

Fax 03-5159-2508