

労務・経営問題、知っている者だけが勝ち残る！

社長の悩み、即刻解決！！

緊急開催

～元気になる経営～

経営者・又は奥様へ

50名定員になり次第締切

# “最新” 退職金問題・経営課題解決セミナー

●日時 12月7日・1月18日

水曜日 13:30～16:30 (開場:13:15)

●場所 岡山市北区奉還町2丁目2番1号  
岡山国際交流センター

TEL:086-256-2000 (7F多目的ホール)  
<http://www.opief.or.jp/oicenter/access.html>

●参加費 お1人様 5,000円(税込)

●定員 50名(両日開催とも)  
※定員になり次第締め切らせていただきます。

●参加資格 経営者・奥様・決定権者以外のご参加はお断りしております。

●無料相談会 個別無料相談会  
当日、開催についてご説明します。

別途アンケートにて、ご希望のお時間を確認したうえで調整します。  
(経営者以外のご参加は不可です)  
時間:各社1時間 費用:無料

主催

株式会社 アダージョ

〒700-0941 岡山県岡山市北区青江1-7-15

TEL086-803-5600 <http://www.adagio.bz>

法人向け相談) リスクマネジメント対策全般

福利厚生・退職金制度、従業員向け保険相談

来店型保険ショップ暮らしと保険の相談センター

## ■ セミナープログラム ■ (抜粋)

### 第1部 「退職金問題が経営に与える影響について」

1. “法律から会社を守れ” 既得権保護と不利益変更にはこうして対処！
2. 適年・中退共・厚生年金基金、成立の背景と今後の対応策。
3. “賃金後払い説はもう古い” 退職金は会社の愛情との概念を摺り込み。
4. 退職金は貢献度ポイント制へ・・・ 去り際のトラブル防止策とは？
5. 70歳定年時代に備える退職金・年金制度の作り方
6. “倒産予防が最高の福利厚生” リスクマネジメント(RM)の重視が会社を救う

### 第2部 労働時間と「残業代未払い」の対応策

1. “平等は不公平” 賃金の適正配分で真面目に働く社員を守れ！
2. H9年の1週40時間制定時に経営者が対応すべきであった重要事項
3. 「既得権益」には「既決義務」で対抗しよう！労働者の12の義務とは？
4. 「固定時間外手当」の導入で賃金支払いをすっきり整理！

### 第3部 労務トラブルに対応する「就業規則」とは

1. “規範の整備が会社を救う” 戦略的就業規則の作り方
2. “入口で手を抜くと10倍返し” 入社前の提出物のイロハとは？
3. “ウイルスを発病させないこと” これが就業規則作成のポイントです。
4. 「社員採用」で失敗している会社が多数。採用時のポイントとは？
5. “最重要” 入社時のルール徹底でフィルター強化を！
6. 「女性活用・高齢者雇用・新卒採用」高利益会社のキーワード！
7. パートタイマーは会社貢献度No1選手!! 更なる活用と評価に工夫を！

### 第4部 不良社員対策マネジメント

1. “解雇の達人”の丸秘テクニック！ 経営者の心の傷とトラウマ解消法
2. 不良社員のきれいな辞めさせ方
3. 不良社員の見分け方 「入社前の選考シートの活用法」
4. 不良社員の追込み方 「手順と書面が最重要」
5. 辞めさせるのは最終手段 異質なものは活用次第でダイヤモンドに！

### 第5部 社員モチベーションのアップの秘策とは

1. 社風醸成に必須？ 入社式と退社式の重要性!!
2. 評価すべきは「頭の中を空っぽにできる」社員です。
3. 労働品質の向上に向けた能力ポイントの算出方法について
4. 「ほめて育てるが基本」タイプ別のほめ方とは？
5. 自信は成功体験から、学びは失敗体験から得られる。社員育成のための経営計画とは？

セ ミ ナ ー セ 参 加 申 込 書

このまま切り取らずに **FAX:086-803-5601**へお送り下さい。

貴社名				従業員数	
ご住所				業種	
連絡先		FAX		E-MAIL	
ご参加者				役職名	
ご参加者				役職名	
ご参加希望日	平成23年12月7日	平成24年1月18日	※希望日に○をお願いします		

本参加申込書に記入いただいたお客様の情報については、本セミナーと関連する情報提供に使用し、個人情報の保護に関する法律（個人情報保護法）その他関係法令・ガイドライン等に従って取り扱いします。

# ～先延ばしはNG!～

『定年65～70歳時代の退職金問題』『名ばかり管理職』『未払い残業』『不当解雇』『ルールを無視した有休消化後の退職』或いは『ワークライフバランス』、さらには銀行の『貸し渋り』等。最近よく耳にするテーマです。

社内ルールを未整備の状態のままこの問題に直面すると、人と金銭の社外流出につながります。社内ルールを“治療型”から“予防型”へ。これが喫緊の課題です。想定外の“リスク”を減らし、今後の会社運営に大きな禍根を残さないために「**退職金問題・経営課題解決セミナー**」を開催いたします。本セミナーは、経営者の皆様にとって、まさに現状の経営課題に対応できる内容となっております。

「**人生90年**」「**生涯現役社会へ**」・・・とうとう経済産業大臣が発言しましたが、経営の実態を知る者にとっては重いテーマです。今後はそれに見合った新しい退職金制度の構築が必要になってきました。また「**雇用対策の強化**」というフレーズもここ最近、新聞をはじめ各メディアでこの見出しを目にする機会が多くなってきています。また最低賃金は年々上昇し続けており、単純労働における国内のマーケットが減少してきています。

一方、労基法は2年に一回くらい大きな改正があり、その度に企業の労務費は増大していきます。経営の現場の本当の実態をご存じない方々が、法律の改正にエネルギーを注いでいるという現実は無視できません。今や会社が倒産しなければ社員を解雇できない状態です。

さらに、新BIS規制の影響で、「**貸し渋り**」という言葉がまたもや復活してきました。金融機関からの資金の借入は、人体で例えると血液のようなもので、会社の存続には不可欠の要素ですが、不良債権の増大で、いくら増資しても追いつかない金融機関は、やむを得ず何らかの手を打ってくるのが想定されます。

一方、最近よく目にするようになった見出しが、

## 「〇〇株式会社がワークライフバランスの導入を検討」

ワークライフバランスとは、昨今のような景気悪化による売上減への対応策として、企業が雇用維持のために各社員の勤務日数を減らし、社員がその時間を家族で過ごしたり自己研鑽をして【仕事と私生活との両立】を図ることを目的とした制度です。多くの企業が導入についての検討をはじめております。

しかし、経営者がいくら真剣に社員の福利厚生を考えても、それが通じない非常識な社員がいることも事実です。

過去の労働問題の多くは、ごく僅かの一部の“経営者と労働者”が起してきた歴史です。

給与の激減などの不平・不満が溜まり、会社のアラ探しを始めて攻撃してきたらどうされますか？

社長が「カット」となって、攻撃してきた社員を解雇処分にしたらもっと大変なことが起こりかねないです。

平成16年に労働基準法が改正になり解雇を行う場合は「**合理的な理由が必要**」となりました。また平成20年には「**労働契約法**」と「**パートタイマー労働法**」が改正されました。今後益々社長の感情で社員をクビにすることが、できなくなったわけです。さらに平成22年には割増賃金のアップや、有給休暇の時間単位付与とますます負担が増えてきております。

**しかし、あらかじめきちんと「社員と会社のルール」を定め、規範作りに努めている会社は、そのような問題は発生しにくくなります。「治療」より「予防」に注力することによって、かかるコストを1/3～1/5に削減すべきです。**

そこで今回、最新の法律改正や国の雇用維持方針に対応し、会社の様々なコストを経営の維持のために有効活用するための「**退職金問題・経営課題解決セミナー**」を開催いたします。会社と社員とのルールである「**就業規則**」と社員在籍中と退職間際の功勞についての評価の対象である「**功勞一時金・退職金制度**」の設計について、経営者の立場から解説します。

繰り返しになりますが、「**経営者の立場**」から、というところがポイントです。

講師紹介： **岡 弘己氏** 社会保険労務士・株式会社ブレイン・サプライ代表取締役

関西学院大学卒業後、三井住友海上火災保険(株)に入社し福岡・大阪・東京本社の各営業所にて企業営業を担当。2001年より本社法人営業推進部にて、中堅企業の人事労務についての営業支援を担当し、厚生労働省助成金を活用した人事労務のコンサルティング営業を実施。

2008年4月に株式会社マックコンサルタンツの代表取締役に就任。経営相談に応じた企業は、実に3000社に及び、数々の人事労務に対する諸問題の他、経営に関する相談にも応じる。

2009年6月より株式会社ブレイン・サプライの代表取締役に就任。積極的なセミナー講演や数々の案件を解決する他、新規の事業展開活動などに手腕を振るう。現在までに190社以上の企業と契約中



講師紹介： **松下 卓蔵** 株式会社ブレイン・サプライ 専務取締役

1990年4月三井住友海上入社。経理・総務・IT・新規事業・リスク管理部門を歴任。2003年より企業法人開発室にて中堅中小企業の経営支援を担当。“会社の存続が一番の社会貢献”の考えのもと、“人財こそ会社の宝”の戦略的視点から、事業戦略、経営計画、賃金・評価制度・就業規則等の人事労務制度の構築、幹部・社員研修会を実施。その数1,300社以上にものぼる。中小企業診断士。

