

働き方改革を導く！労務管理上司塾

【オンライン研修】Zoom ミーティングを使った研修を実施いたします。

オンライン研修にともなう参加条件等について

Zoom ミーティングでの参加が可能な方に限ります。

【注意事項】

- ・カメラ・マイク付の通信機器（PC、スマートフォン、タブレット）をご準備いただき、通信環境をご確認の上、ご参加ください。
- ・Zoom アプリケーションのインストールを推奨します。
- ・お申込みいただいた方に、Zoom ミーティング URL をお知らせいたします。
- ・本研修にグループワークはございませんが、個人ワークをいたします。
- ・カメラ・マイクはONのうえ、ご参加ください。（傍聴のみの参加は不可）

【お願い】

同室で複数の方が受講される場合、ハウリング等の音声トラブルの原因となりますので、ヘッドセットを使用いただく等、対策を講じて受講いただきますようお願い申し上げます。

開催趣旨

【なぜ管理職研修が必要なのか】

これまでの働き方改革（第一弾の労働時間法制）に加え、第二弾の同一労働・同一賃金や、パワーハラスメント法制化、それによって加速化された在宅勤務対応など、企業だけでなく大学も労務管理に関して数多くの課題を突き付けられています。

この難局を乗り切るには、管理職の皆様には労務管理に関して必要かつ体系的に知識を習得することが必要です。

管理職の皆様には正しい知識の習得+実際の問題点や対応例を身に付けていただくことにより、労務トラブルの防止はもちろんのこと、職場環境や対応を整備することにより、職場環境の向上・業績UPの下支えの役割を果たすことが可能になります。

また管理職の皆様は多くの大学にとって現場の要（かなめ）のとなる存在となっています。

一般的に、人事や経営者からのお悩み相談として挙がっている内容は現場からの問題が大半を占めています。その為現場の要（かなめ）となっている管理職の皆様が労務管理に関する知識を身に付けることにより、大学のTOPに上がる問題が減少、職場環境も良くなりますし、部下からの信頼も増加していきます。

【研修の概略】

- 1, 日常想定される諸問題
 - ① 労働時間管理
 - ② 年次有給休暇
 - ③ 労災発生時
- 2, 残業問題
 - ① 残業問題（働き方改革対応）
 - ② 36協定
- 3, これからの問題
 - ① パワーハラスメント
 - ② 介護休業
- 4, 同一労働同一賃金
 - ① 同一労働同一賃金

対象の目安

勤続10年以上および管理職

(勤続10年以上および管理職の方を優先しますが、対象外の方でも参加可能です。)

開催日時

2021年7月14日(水) 10:00~17:00

会場

オンライン開催 (Zoom ミーティング)

募集定員

30名

※ 大学コンソーシアム京都加盟大学・短期大学優先および先着順

※ 定員を超過したときは、参加をお断りする場合がございます。

※ 申込人数が定員を大きく下回るときは、開講しない場合がございますのでご了承ください。

参加費用・振込期限

【参加費用】

加盟大学・短期大学 5,000円

非加盟大学・短期大学 10,000円

※ 請求書をお送りいたします。指定の口座にお振込みください。

【振込期限】

2021年7月12日(月)まで

※ 期日までにお振り込みいただけない場合は、ご連絡ください。

研修テキスト

申込者には7月1日に、研修テキストおよび事前チェックリストをメールにてお送りいたします。当日は、お手元にご準備のうえご参加ください。

申込方法・申込期間

【申込方法】

WEBのページまたはメールで、お申し込みいただけます。

団体(複数人)でのお申し込みは、メール申込みが便利です。

ホームページをご参照ください。<https://www.consortium.or.jp/project/sd/joint-p>

【申込期間】

2021年5月14日(金)10:00~6月30日(水)まで

研修プログラム

- 1, 最低限知っておくべき就業規則
 - 1) 就業規則の基本
 - 2) 最低賃金
- 2, 最低限知っておくべき労働時間管理の知識&事例検討
 - 1) 36協定とは
 - 2) 労働時間の改正
 - 3) 割増賃金
 - 4) 代休と振替休日
 - 5) 年次有給休暇の対応と管理

- 6) 残業・労働時間の管理
- 7) 労働基準監督署の調査&書類送検事例
- 8) 年次有給休暇の事例検討
- 3, 最低限知っておくべき労災発生時の対応&事例検討
 - 1) 社会保険制度
 - 2) 労災保険
 - 3) 通勤災害の事例検討
- 4, 最低限知っておくべきメンタルヘルス対応の実務
 - 1) ストレスチェック
 - 2) 安全配慮義務違反に関する最高裁判所の判例
 - 3) 管理職に求められるメンタルヘルス対応&判例
- 5, 最低限知っておくべき安全配慮義務の実務
 - 1) 長時間労働における企業の責任&労災認定
 - 2) 長時間労働における判例
 - 3) 健康診断&受信拒否における最高裁判所の判例
- 6, 最低限知っておくべき解雇・退職の実務
 - 1) 問題社員に改善してもらうためのプロセス
 - 2) 解雇の種類
- 7, 最低限知っておくべき非正規雇用管理
 - 1) 有期雇用契約社員、派遣社員関連の法改正
 - 2) 契約更新時（雇止め）の注意点
 - 3) 非正規雇用の有給休暇
- 8, 最低限知っておくべき同一労働同一賃金
 - 1) 均等・均衡待遇及び改正の目的
 - 2) 同一労働同一賃金の説明
 - 3) 判例
- 9, これからの問題 パワーハラスメント、介護休業&事例検討
 - 1) ハラスメントが組織にもたらす損失
 - 2) パワハラの種類
 - 3) パワハラセルフチェック
 - 4) パワハラの判例
 - 5) これからの介護問題
 - 6) 介護休業規程の確認
 - 7) パワハラと介護休業の事例検討

講師

井上 光 氏 (社会保険労務士)
井上光労務サポートオフィス
合同会社 100年存続企業応援団 代表

【経歴】

阪和興業株式会社
京セラ株式会社
第二電電株式会社
株式会社ウィルコム



助成金制度を活用した職場環境整備に力をいれており、助成金専門超速社労士として、法人の助成金申請に数多く携わり、助成金セミナーも多数開催している。

また社員の『持味』を生かしながら『承認』というキーワードをもとに社員の定着率 UP×労働

大学コンソーシアム京都 2021年度SD共同研修プログラム

の生産性UP＝組織の業績UPを図ると同時に『お互いを尊重し合い、楽しく働きがいのある人を大切する企業へ』ということをテーマにした研修、自立型人材を育成し、生き生きとした会社を作る為の行動指針づくり研修、求める能力と人材をマッチングする持ち味採用コンサルティング、管理職向け・一般社員向けのハラスメント研修、人間関係を円滑にし、企業価値を高めるビジネスマナー研修、業績向上に寄与する人材の育成を可能にする目標管理&評価者研修、企業の管理職にたいする労務管理研修をおこなっている。特に労務管理研修については、研修後の受講者アンケートでも、わかりやすいということで好評を得ている。

創業者向けに初歩の労務管理研修や人材採用に関する助成金セミナーも行っている

《主な研修実績》

労務管理／管理職・一般社員向けハラスメント／承認力向上／行動指針作り／ビジネスマナー

《主な実績企業》

物流会社／運輸会社／商社／娯楽会社／製造会社他

以 上