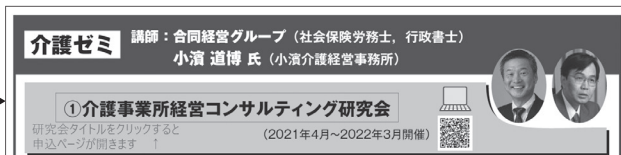
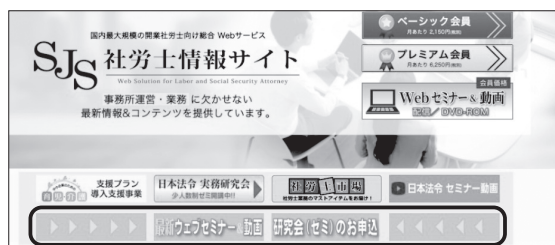


ゼミ動画&レジュメセットのご案内

- ① SJS（社労士情報サイト）トップページでバナーをクリックして案内ページを開き、希望する商品を選んでください。



- ② タイトルをクリックすると申込みページが開きますので、表示に従って申込手续を進めてください。
*Eメール・FAXからお申込みの場合は、案内ページの最後に掲載しているフォーマットをご利用ください。

☆マークがついているセットは、動画視聴サイトにアクセスしてご覧いただくことができます。

(税10%込価格)

商 品 名			内 容		価 格
			1 コマ時間	回数	
①	介護ゼミ	介護事業所経営コンサルティング研究会	2 時間 × 12 回分		125,400 円
②	宇代ゼミ	障害年金 請求代理人のための障害認定基準研究会	2 時間 × 9 回分		94,050 円
③	川嶋ゼミ	高齢者雇用安定法等の改正と70歳雇用等に向けた労務管理研究会	2 時間 × 3 回分		31,350 円
④	野中ゼミ	M&A と IPO の人事マネジメント研究会	2 時間 × 12 回分		125,400 円
⑤		労務 DD 研究会	2 時間 × 12 回分		81,000 円
⑥		人事・労務 DD 研究会	2 時間 × 8 回分		61,000 円
⑦	医療経営コンサルティング	医療経営コンサルティング研究会	2 時間 × 30 回分		205,000 円
⑧		書籍深掘り[2] 『医療法人の設立認可申請ハンドブック』	2 時間 × 3 回分	1 回当たり	10,000 円
⑨		書籍深掘り[3] 『クリニック開業を思い立ったら最初に読む本』	2 時間 × 3 回分		31,350 円
⑩		書籍深掘り[4] 『クリニックの個別指導・監査対応マニュアル』	2 時間 × 4 回分		41,800 円
⑪		書籍深掘り[5] 『病医院の引き継ぎ方・終わらせ方が気になったら最初に読む本』	2 時間 × 5 回分		52,250 円
⑫		書籍深掘り[6] 『歯科医院の法務・税務と経営戦略』	2 時間 × 3 回分		31,350 円
⑬		書籍深掘り[7] 『クリニックが在宅医療をはじめようと思ったら最初に読む本』	2 時間 × 3 回分		31,350 円
⑭	向井ゼミ	中小企業の「同一労働同一賃金」適用に向けた実務対応研究会	2 時間 × 3 回分		31,350 円
⑮		「同一労働同一賃金」時代のローパフォーマー社員対策実務研究会	2 時間 × 3 回分		31,350 円
⑯		定額残業代問題対応研究会	3 時間 × 3 回分		45,000 円
⑰		パワハラ問題対応研究会	3 時間 × 3 回分		45,000 円
⑱	高木ゼミ	年金法令研究会・基礎編	2 時間 × 6 回分		61,000 円
⑲		年金法令研究会・応用編	2 時間 × 36 回分		220,000 円
⑳		年金法令研究会・超解シリーズⅠ	2 時間 × 6 回分	1 回当たり	10,000 円
㉑		年金法令研究会・超解シリーズⅡ	2 時間 × 6 回分		61,000 円
㉒		年金法令研究会・超解シリーズⅢ	2 時間 × 6 回分		61,000 円
㉓		年金法令研究会・超解シリーズⅣ	2 時間 × 6 回分		61,000 円
㉔	岡崎ゼミ	労務トラブル対応文書研究会	2 時間 × 14 回分		146,300 円
㉕	西村ゼミ	企業経営からみた人事・賃金研究会	2 時間 × 18 回分		122,000 円

介護ゼミ

講師：合同経営グループ（社会保険労務士，行政書士）
小濱 道博 氏（小濱介護経営事務所）



①介護事業所経営コンサルティング研究会

研究会タイトルをクリックすると
申込ページが開きます

（2021年4月～2022年3月開催）



知識の「総量」を増やすだけでは単なる「物知り」でしかありません。一定の知り得た知識を「受注」というアウトプットで、未知のことに対処する「智慧」が備わります。

本ゼミでは、事業所経営をサポートする専門家として押さえておきたい次のテーマを取り上げ、情報や知識とともにどのように提案に繋げればよいかを、解説しています。

●介護保険制度と報酬に関する基本的理解 ●介護職員処遇改善加算制度の基本的理解 ●介護職員処遇改善加算管理システムを含めた各種ツールの活用法など ●介護事業所向けの人事労務と就業規則 ●介護職員処遇改善加算に対応したキャリアパス制度 ●指定申請および指導調査 ●外国人雇用 ●介護事業所に策定が求められるBCP計画 ●介護事業所の経営計画（経営理念，事業ビジョン，経営方針など）

※本ゼミは，2022年4月から『令和4年度 介護事業所経営コンサルティング研究会』を開講しています。

宇代ゼミ

講師：宇代 謙治 氏（社会保険労務士）



②障害年金 請求代理人のための障害認定基準研究会

研究会タイトルをクリックすると
申込ページが開きます

（2021年5月～2022年3月開催）



本ゼミは，“請求代理人として，障害年金の等級見立てができるようになること”を目指します。

等級を認定する際に用いられる「国民年金・厚生年金保険 障害認定基準」は，請求代理人としても当然押さえておくべきものですが，正直とても難解です。

そこで，下記の障害認定基準を取り上げ，わかりやすく解説し，障害等級はどのように認定されるのか，診断書はどこをどう見ればよいのか，請求代理人が押さえておくべきポイントをお伝えしています。

※書籍『よくわかる 障害認定基準と診断書の見方』（宇代謙治著，令和3年4月発行，日本法令）をテキストとして使用します。



【本ゼミで取り上げる障害等級認定基準の項目】

第1節／眼の障害 第2節／聴覚の障害
第7節／肢体の障害（第1 上肢の障害，第2 下肢の障害，第4 肢体の機能の障害）
第8節／精神の障害（気分（感情）障害，器質性精神障害，てんかん，知的障害，発達障害）
第10節／呼吸器疾患による障害 第11節／心疾患による障害
第12節／腎疾患による障害 第13節／肝疾患による障害
第16節／悪性新生物による障害

※本ゼミは，2022年4月から第2クールを開講しています。

川嶋ゼミ

講師：川嶋 英明 氏（社会保険労務士）



③高齢者雇用安定法等の改正と

70歳雇用等に向けた労務管理研究会

(2021年1月～3月開催)



高年齢者雇用安定法等、激変する高齢労働者関連の法改正への対応

改正高年齢者雇用安定法による「高年齢者就業確保措置」は、努力義務とはいえ、将来的には義務化を見越した対応が求められます。また、65歳以降の働き方の幅を広げ、70歳就業を促す改正（社会保険の加入対象の拡大、60歳代前半の在職老齢年金制度の見直し、高年齢雇用継続給付の縮小・廃止など）もあり、いずれも押さえておくべき内容です。これら改正内容と必要となる実務について解説します。

定年後再雇用者の同一労働同一賃金への対応

非正規社員となることも多い定年後再雇用者について、令和3年4月以降、老齢厚生年金の支給を受けることを前提に賃金を引き上げていた雇用慣行も、支給開始年齢の引上げや同一労働同一賃金への対応等を考えると、難しくなっています。法律、ガイドライン、その他各種判例に基づいて、どのように労働条件を決定していくか、解説していきます。

70歳雇用等に対応した労務管理と企業へのアプローチ

働き方のパターンや労働条件の決定等、70歳雇用等に対応した労務管理について解説するとともに、社会保険労務士として企業にどのようにアプローチし、具体的に提案していけばよいのかを提示します。

野中ゼミ

講師：野中 健次 氏（特定社会保険労務士／M&Aシニアエキスパート）



④M&AとIPOの人事マネジメント研究会

(2020年1月～2021年3月開催)



M&Aの取引過程のデューデリジェンスにおいて、人事労務の分野も一般的に行われるようになり、そこで指摘した問題の解消や、M&A取引終了後の人事マネジメントについて、社労士への相談が後を絶ちません。また、昨今では、M&Aを活用してIPOを目指す企業も散見されます。

本研究会では、M&Aの取引成立の障害となる人事に係る問題の解消方法や、M&A取引終了後、M&Aスキームごとの人事制度の在り方について研究するものです。感じる力・思う力・考える力を強化し、問題発見能力をもとに的確な問題解決能力を持つ社労士を目指します。

さらに、「デューデリジェンスと労務監査の相違点」を整理し、IPO前後の人事マネジメントの領域まで広げて研究します。

事例、判例等を教材に検討を重ね、「M&AとIPOの人事マネジメント」の研究結果のまとめとして、希望する人を募り、書籍化（『IPOの労務監査標準手順書』（2022年1月発行））しています。

⑤労務DD研究会

(2016年4月～2017年5月開催)



⑥人事・労務DD研究会

(2017年9月～2018年4月開催)



本研究会は、M&Aの実行における人事労務管理の最初の関門といえる“労務DD”と“人事DD”に対して社労士がどのように関わっていくかを研究するものです。具体的には、書籍『M&Aの労務デューデリジェンス』（中央経済社）をベースに、事例を教材に検討を重ねます。

医療経営コンサルティング研究会

講師：一般社団法人 医療経営研鑽会

⑦医療経営コンサルティング研究会 (2017年2月～2019年7月開催)

1コマずつ
購入可能

医療業界のすべてに精通した本物のコンサルタントを目指しましょう！

医療機関を取り巻く経営環境が年々厳しくなる中、本当に求められるのは、それぞれの医療機関に即した経営のコンサルテーションができ、業界特有の複雑なローカルルールに対応できる、医療業界を知り尽くした本物のコンサルタントです。

本研究会では、主にクリニック（診療所）について、設立・開業、運営、法人化、事業承継、廃止や解散等の各段階における経営課題と、それに伴う許認可や登記といった法律問題、会計、税務、労務の諸問題、さらに医療業界の常識などについて広く、そして深く研究しています。

医業経営コンサルティング研究会

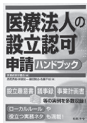
講師：一般社団法人 医業経営研鑽会



⑧ 書籍深掘り 医業経営コンサルティング研究会 [2]



『医療法人の設立認可申請ハンドブック』(2020年10月～12月開催)



医療法人の設立認可申請におけるポイントは、各自治体のルールに則して手続きを行うことです。ローカルルールを知り尽くした著者陣が、書籍で書ききれなかったことやその後の最新情報等を解説します。

申請にまつわるテクニックを「役立つ実務ネタ」として惜しみなく伝授しています。

⑨ 書籍深掘り 医業経営コンサルティング研究会 [3]



『クリニック開業を思い立ったら最初に読む本』(2021年2月～4月開催)



ドクターの開業をサポートする「コンサルタント」と称する者の中には、“悪徳ブローカー”も跋扈しています。そんな悪徳ブローカーからドクターを守るのが、「コンサルタント」の使命でもあります。

本研究会では、著者である税理士・建築士・行政書士の“専門家集団”が、ドクターだけでなく、ドクターに寄り添う実務家向けにも、開業に必要な知識や手続きを解説しています。

⑩ 書籍深掘り 医業経営コンサルティング研究会 [4]



『クリニックの個別指導・監査対応マニュアル』(2021年5月～8月開催)



保険医療機関としての指定の対象・取消につながる「個別指導・監査」については、医業のコンサルタントであってもあまりなじみのないジャンルかもしれません。

本研究会では、集团的個別指導や電子カルテへの対処法を具体的に解説しています。また、保険医取消・免許停止になってしまったドクターの生々しい体験談は、他ではなかなか聞けない内容で、非常に貴重です。

⑪ 書籍深掘り 医業経営コンサルティング研究会 [5]



『病医院の引き継ぎ方・終わらせ方が気になったら最初に読む本』(2021年10月～2022年2月開催)



日々、病医院の承継や廃業の相談にこたえている税理士・公認会計士・FP・行政書士の“専門家集団”が、病医院の「引き継ぎ方」(親族内承継、親族外承継、M&A、居抜譲渡、信託等)と「終わらせ方」(自主廃業、やむを得ない廃業、医療法人解散等)にまつわる法制度を整理します。本研究会では、事例をベースに、最新の情報を交え解説しています。

⑫ 書籍深掘り 医業経営コンサルティング研究会 [6]



『歯科医院の法務・税務と経営戦略』(2022年4月～6月開催)



日本の人口は減少傾向にあるものの、歯科医院の数はコンビニよりも多く、高止まりしています。本研究会では、決して安泰とはいえない歯科医院を取り巻く環境において、歯科医院ができる新たな取組みについて具体的な事例を紹介しています。

New! ⑬ 書籍深掘り 医業経営コンサルティング研究会 [7]



『クリニックが在宅医療をはじめようと思ったら最初に読む本』(2022年8月～10月開催)



今後医療政策的に街のクリニックに期待される「かかりつけ医」の役割を考えると、これまで二の足を踏んでいたクリニックでも、在宅医療を検討するタイミングが訪れる可能性があります。本研究会では、在宅医療の制度や運営の実態等、事例を踏まえて詳解しています。

向井ゼミ

講師：向井 蘭 氏（弁護士 杜若経営法律事務所）



⑬中小企業の「同一労働同一賃金」適用に向けた 実務対応研究会

（2020年11月～2021年1月開催）



企業が「同一労働同一賃金」対応としてパートタイム労働者等の待遇の見直しを進めるうえでは、2020年10月に出された最高裁判決に加え、これまでの最高裁判決や働き方改革法で示されたものを踏まえて検討、実施すべきです。

そこで、本研究会では、中小企業の「同一労働同一賃金」対応における知識と実務の全体像を把握できるよう、基本的な事項の確認と最新判決の解説、また具体的な対応実務について、3回にわたって解説します。

第3回では、実務上使用する待遇の比較表や就業規則規定例、説明書や同意書の書式例もお示ししています。

⑭「同一労働同一賃金」時代の ローパフォーマー社員対策実務研究会

（2020年4～6月開催）



「同一労働同一賃金」義務化により、正社員と非正規社員間の基本給や手当、賞与、退職金といった待遇について異なる取扱いとする場合、理由を説明できなければなりません。これにより懸念されるのは、正社員ローパフォーマーの顕在化です。「正社員だから」という理由だけで職責を果たしていない正社員にまで好待遇を与えては、たとえ制度を整備しても、他の社員のやる気を削いでしまいかねません。

つまり、使用者は、個々の社員から待遇に相応の労務が提供されているかを確認し、十分でない社員に対しては具体的に改善を求める必要があるといえます。

本研究会では、こうした「同一労働同一賃金」時代のローパフォーマー対策について、具体的なケースを挙げながら解説していきます。

⑮定額残業代問題対応研究会

（2020年1～3月開催）



定額残業代制度の導入企業には、制度が無効と判断されると、多額の残業代の支払いが必要となるリスクがあります。制度を見直すにあたって、重要な労働条件の不利益変更となりかねないことから、従業員との交渉は不可避であり、高度のテクニックを要します。

本研究会では、近時の裁判例を踏まえて、定額残業代が抱える法的問題にどう対応すればよいかを解説します。

⑯パワハラ問題対応研究会

（2019年9～11月開催）



パワハラは、トラブルがSNSを通じて社外に流出すると採用にも影響を及ぼし、当事者間にとどまらない深刻な問題となります。また、改正労働施策総合推進法により2020年6月（中小企業は2022年4月施行）から事業主のパワハラ防止措置も義務化されています。

本研究会では、就業規則・社内規程における規定の仕方やパワハラ防止措置の運用ができるようになることを目標とします。

高木ゼミ

講師：高木 隆司 氏（社会保険労務士法人 年金相談サービス代表）



⑰年金法令研究会・基礎編

（2016年9月～11月開催）



⑱年金法令研究会・応用編

1コマずつ
購入可能

（2017年1月～2019年11月開催）



「過去の改正の経緯を踏まえて体系立てて年金法を学び、年金制度の根幹をしっかりと身に付けること」を目指し、国民年金法・厚生年金保険法の条文に基づいて年金法の全体像を学びます。年金法（幹の部分）を正確に理解したうえで相談に対応できる“本物の専門家”の養成を目指しています。

⑲年金法令研究会・超解シリーズⅠ

【被保険者・被保険者期間と支給要件など】

（2020年1月～6月開催）



障害年金は初診日において「被保険者」である場合に支給され、遺族年金は「被保険者」が死亡したときに支給されます。また、これらの保険料納付要件の基となるのは「被保険者期間」です。老齢年金の受給資格期間も「被保険者期間」に基づきます。

シリーズⅠでは、支給要件を通して、年金制度の要である「被保険者・被保険者期間」について解説しています。

⑳年金法令研究会・超解シリーズⅡ

【令和3年以降の改正に向けて】

（2020年9月～2021年2月開催）



令和2年5月下旬、「年金制度の機能強化のための改正法」（令2法40号）が可決成立しました。前年の財政検証では、将来の所得代替率（給付水準）はおおむね50%を確保できるという結果でしたが、これをより確実なものとするための改正です。これに先立つ令和3年には、賃金や物価による年金額の改定方法が一部見直されました。こちらは、平成28年に成立した「持続可能性向上法」によるものです。

シリーズⅡでは、これら令和3年以降の改正点について解説しています。

㉑年金法令研究会・超解シリーズⅢ

【年金相談対応事例研究 ～法律上の疑問が生じた事案～】

（2021年4月～9月開催）



シリーズⅢは、講師にとって忘れがたい相談事例について紹介しています。多くの人は不支給決定を受けたり、窓口において「支給されない」などといわれたりして相談に来られます。そのほとんどが法的にも問題なく「致し方ないな」というものですが、ときには「これは法律上おかしくないか？」と思える事案もあります。そのような事案を一つずつ取り上げ、講師がどう考えてどのように行動したのかを解説しています。

㉒年金法令研究会・超解シリーズⅣ

【60歳前後の年金相談のポイント】

（2021年11月～2022年4月開催）



年金についての相談内容は、相談者の置かれた状況によって千差万別です。シリーズⅣは、老齢年金の受給を意識し始める50代および60代の層を想定し、令和4年に施行される制度改正を織り込みつつ、相談対応に役立つポイントを詳解しています。また、最終回（令和4年4月）は、毎年恒例となっている新年度の年金額について解説しています。

※本ゼミでは、2022年6月より「超解シリーズⅤ」を開講しています。

岡崎ゼミ

講師：岡崎 教行 氏（弁護士 寺前総合法律事務所パートナー）

**②③労務トラブル対応文書研究会**（2018年7月～2020年9月開催）

本研究会では、労務トラブル対応として巷間叫ばれる、「文書で注意をすべき」、「証拠を残しておく」ということについて、「じゃあ、具体的にどのように作成すればいいの？」という実務上の悩みを克服するために、こういった点に気をつけて文書を作るのか、どのような考えで文書を作るのかを学んでいきます。

具体的には、トラブル発生を受け文書を作成することとなった場面を想定した課題に取り組みながら、なぜこのように表現するのか、どの部分を修正したほうがよいのかなどを学んでいきます。

●取り上げているテーマ

労務トラブル対応における文書の作成・交付に見られる誤解と留意点／合意書（1）退職勧奨、解雇・雇止めトラブル／合意書（2）未払い残業代トラブル（在職中・退職後・その他）／合意書（3）労災、メンタルその他トラブル／解雇通知書、解雇理由書／内定取消通知／業務指示書、注意書（指導書）／懲戒処分通知書、その他懲戒関連／退職をめぐむトラブルで必要になる書類／労働組合との団体交渉等で必要となる書類／従業員代表選出手続で必要となる書類

※本ゼミでは、2022年1月より「中小企業のモデル就業規則・社内規程策定実務研究会」を開講しています。

西村ゼミ

講師：西村 聡 氏（株式会社メディン 代表経営コンサルタント）

**②④企業経営からみた人事・賃金研究会**（2016年4月～2017年9月開催）

今や人事・賃金制度における新たなスタンダードとなっている「役割等級」の考え方をベースにして、経営方針や経営状況、業界状況等に応じた“オーダーメイド型”の人事・賃金制度の設計を行うことができ、企業の業績向上に貢献できる“骨太なコンサルタント”の養成を目指しています。

●取り上げているテーマ

人事システム全体像の理解、人事システムの種類と違いの理解／賃金の歴史から学ぶ（今、起きている混乱）／人・能力基準である職能資格等級制度を知る／仕事基準である役割・職務等級制度を知る／役割等級制度の全体系を理解する／役割等級制度の構築に必要な経営理論／役割等級制度の構築に求められる企業の経営課題抽出方法と問題発見・解決技法の理解／役割基準書を作成するための職務調査・分析の知識と方法（プロセス展開表）の理解／役割賃金設計に必要な知識と設計手順の理解／役割等級制度における賞与・退職金の考え方と設計方法／役割等級制度における目標管理制度と人事考課制度の理解／各職能部分（財務、マーケティング・営業、生産、購買、物流）を見る知識と管理ポイント

◆見逃しの視聴方法

- ① お申込時のメールアドレスに、「動画 ID・パスワード送付のご案内」というメールが届きますので、メールに記載されているサイト URL をクリックして開きます。
- ② 同じくメールに記載されているウェビナーもしくはゼミの動画 ID・パスワードを入力します。
- ③ ログインボタンを押して視聴用ページを開きます。
- ④ 動画再生スペースの下にある「テキストのダウンロード」にある「レジュメ」「資料」の囲みの上でマウスをクリックして、ダウンロードします。
- ⑤ 動画再生スペースのすぐ下にある▶ボタンを押して動画を視聴します（▶ボタンを押すと次のファイルへ移動し、◀ボタンを押すと前のファイルに戻ります。動画再生中に⏸ボタンを押すと一時停止されます）。

弊社にてご入金の確認が取れましたので、動画サイトへアクセスするための動画ID、パスワードをお送りいたします。ご確認の程、よろしくお願いたします。

【労働条件通知書 兼 労働契約書の作成 & 運用実務】

サイトURL : https://www.sv-web.jp/shoseki_top/#76

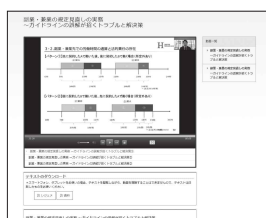
動画ID : 20210802roudou

パスワード : V8sf35t9

▲動画ID・パスワード送付のご案内



▲ID・パスワード入力画面



▲動画再生ページ