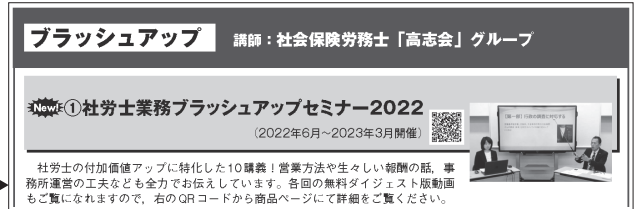


ゼミ動画&レジュメセットのご案内

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続きを進めてください。
*Eメール・FAXからお申込みの場合は、下記までお送りください。

✉ seminar@horei.co.jp FAX 03-6858-6968

☆ 〻マークがついているセットは動画視聴サイトにてご覧いただけます。マークがない商品は動画DVDをお送りします。(税10%込価格)

①	商品名	内容		価格
		1コマ時間	回数	
①	小山ゼミ	トラック運送業 経営・労務管理研究会	2時間 × 6回分	61,000円
②	介護ゼミ	令和4年度分 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
③	ナテックゼミ	労働者派遣 最新対応実務研究会 I	2時間 × 6回分	61,000円
④	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・第1クール	2時間 × 9回分	94,050円
⑤		障害年金 請求代理人のための障害認定基準研究会・第2クール	2時間 × 10回分	104,500円
⑥	橋本ゼミ	増える外国人雇用とこれからの労務管理・第1クール	2時間 × 6回分	61,000円
⑦		増える外国人雇用とこれからの労務管理・第2クール	2時間 × 6回分	61,000円
⑧	医療経営 コンサルティング	特定の回を選んで購入することができます。詳しくは申込みページをご覧ください。	2時間 × 30回分	205,000円
⑨		1回当たり		10,000円
⑩		書籍深掘り[2] 『医療法人の設立認申請ハンドブック』	2時間 × 3回分	31,350円
⑪		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
⑫		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
⑬		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
⑭		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
⑮		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
⑯	書籍深掘り[8] 『非営利型一般社団法人による診療所開設ハンドブック』	2時間 × 3回分	31,350円	
⑰	書籍深掘り[9] 『最新クリニックのための書式とその解説』(CD-ROM)	2時間 × 4回分	41,800円	
⑱	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
⑲		「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
⑳		定額残業代問題対応研究会	3時間 × 3回分	45,000円
㉑		パワハラ問題対応研究会	3時間 × 3回分	45,000円
㉒	高木ゼミ	労使紛争対応書式のつくり方&使い方ゼミ	2時間 × 12回分	125,400円
㉓		年金法令研究会・基礎編	2時間 × 6回分	61,000円
㉔	野中ゼミ	特定の回を選んで購入することができます。詳しくは申込みページをご覧ください。	2時間 × 36回分	220,000円
㉕		1回当たり		10,000円
㉖		年金法令研究会・超解シリーズⅠ	2時間 × 6回分	61,000円
㉗		年金法令研究会・超解シリーズⅡ	2時間 × 6回分	61,000円
㉘		年金法令研究会・超解シリーズⅢ	2時間 × 6回分	61,000円
㉙		年金法令研究会・超解シリーズⅣ	2時間 × 6回分	61,000円
㉚		年金法令研究会・超解シリーズⅤ	2時間 × 6回分	61,000円
㉛	年金法令研究会・超解シリーズⅥ	2時間 × 6回分	61,000円	
㉜	川嶋ゼミ	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
㉝		労務DD研究会	2時間 × 12回分	81,000円
㉞		人事・労務DD研究会	2時間 × 8回分	61,000円
㉟	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



①トラック運送業 経営・労務管理研究会

（2022年12月～2023年5月開催）



トラック運送業界は現在、大変厳しい環境にさらされています。長時間労働に伴う多額の未払い残業代の発生や健康障害（および労災）の問題、慢性的な人材不足など、主に人事労務に関する課題を数多く抱えています。また、「2024年問題」への対応が急務となっています！

本ゼミでは、コンサルティングの前提として必要となるトラック運送業の経営全般についての知識（事業戦略、決算・財務、組織構築、事業承継等）を習得すること、労働時間・賃金・人材確保等の人事労務に関する課題を適切に解決することのできるコンサルティング能力を身に付けることを目的とし、トラック運送事業者を正しい方向に導くことのできる“本物のコンサルタント”になるための知識と最新情報をお伝えしていきます。

- 運送業コンサルティングの基礎、運送業の経営はここを見る
- 改善基準告示対応、労働時間削減対策
- 求人対策
- 労務トラブル事例・対策
- 運送業の賃金制度の課題と見直し方法
- 運送業の賃金制度事例研究

②令和4年度 介護事業所経営コンサルティング研究会

（2022年4月～2023年3月開催）



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）
- 令和5年度分介護職員処遇改善加算計画の作成

※本ゼミは、2023年4月から『令和5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。



③労働者派遣 最新 対応実務研究会 I

（2022年7月～2023年5月開催）



度重なる法改正等、変化のめまぐるしい人材派遣業界。本ゼミでは、改正関連の対応はもちろん、労務トラブルや労働局対応など幅広いテーマを取り上げ、労働者派遣をめぐるさまざまな実務について、経験豊富な講師のノウハウもふんだんに盛り込んで具体的にお伝えします。

- 第1回／人材派遣・紹介業をめぐる最新トピック
- 第2回／事例で学ぶ ゼロからの派遣業許可取得と業務運営
- 第3回／事例で学ぶ 行政調査（労働局）対応
- 第4回／事例で学ぶ 労働者派遣事業の労務管理
- 第5回／労働者派遣事業の展望と人材育成
- 第6回／労使協定、事業報告書の実務と留意点

宇代ゼミ

講師：宇代 謙治 氏（社会保険労務士）



④ 障害年金 請求代理人のための障害認定基準研究会

第1クール

（2021年5月～2022年3月開催）



「国民年金・厚生年金保険 障害認定基準」を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きます。

【第1クール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

⑤ 障害年金 請求代理人のための障害認定基準研究会

第2クール

（2022年4月～2023年3月開催）



【第2クールで取り上げる障害等級認定基準の項目】

総論 第1節／眼の障害（改正） 第3節／鼻腔機能の障害 第4節／平衡機能の障害 第5節／そしゃく・嚥下機能の障害 第6節／音声又は言語機能の障害 第7節／肢体の障害（第3体幹・脊柱の機能の障害） 第9節／神経系統の障害 第14節／血液・造血管疾患による障害 第15節／代謝疾患による障害 第17節／高血圧症による障害 第18節／その他の疾患による障害、認定困難な4疾患（①化学物質過敏症、②線維筋痛症、③慢性疲労症候群、④脳脊髄液減少症） 第19節／重複障害、併合等認定基準

※本ゼミは、2023年4月から第3クールを開講しています。

橋本ゼミ

講師：橋本 裕介 氏（特定社会保険労務士、特定行政書士）



⑥ 増える外国人雇用への対応とこれからの労務管理

第1クール

（2022年10月～2023年3月開催）



外国人雇用の基礎知識・ノウハウを幅広く取り上げ、解説します。

●外国人労働者の現状と就労系在留資格 ●外国人労働者の採用と労務管理実務 ●外国人労働者の職場定着のための仕組み作り ●外国人雇用と求められる社会保険労務士の役割 ●「東南アジアの労働法制」の考察 ●不法就労による在留資格取消し事例から学ぶ労務管理術

⑦ 増える外国人雇用への対応とこれからの労務管理

第2クール

（2023年4月～2023年9月開催）



外国人雇用の多い職種を取り上げ、それぞれの労務管理の特徴と手法を事例を用いて解説していきます。

●外国人を雇用する事業者が社労士を雇うメリットの考察（在留資格諸申請書類からみる労働関係知識の重要性、登録支援機関としての社会保険労務士の強み、外国人を雇用するための職場体制構築の必要性） ●職種別外国人雇用実務研究「飲食料品製造業分野」 ●「宿泊分野」 ●「外食分野」 ●「建設分野」 ●「素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業」

※本ゼミは、2023年10月から第3クールを開講しています。



⑧ 医療経営コンサルティング研究会

1コマずつ購入可能



(2017年2月～2019年7月開催)

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！

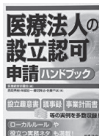
医療機関を取り巻く経営環境が年々厳しくなる中、本当に求められるのは、それぞれの医療機関に即した経営のコンサルティングができ、業界特有の複雑なローカルルールに対応できる、医療業界を知り尽くした本物のコンサルタントです。

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。

⑨ 書籍深掘り 医療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。

⑩ 書籍深掘り 医療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。

⑪ 書籍深掘り 医療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、医療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、集団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。

⑫ 書籍深掘り 医業経営コンサルティング研究会 [5]



『病院の引き継ぎ方・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。

⑬ 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。

⑭ 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)



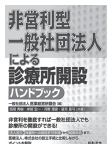
今後医療政策的に街のクリニックに期待される「かかりつけ医」の役割を考えると、これまで二の足を踏んでいたクリニックでも、在宅医療を検討するタイミングが訪れる可能性があります。本研究会では、在宅医療の制度や運営の実態等、事例を踏まえて詳解しています。

⑮ 書籍深掘り 医業経営コンサルティング研究会 [8]



『非営利型一般社団法人による診療所開設ハンドブック』

(2022年11月~2023年1月開催)



診療所の開設方法としては、①医師または歯科医師個人による開設、②医療法人による開設、③非営利型一般社団法人による開設の3つの選択肢があります。医療法に則り、非営利型一般社団法人を正しく理解し、適切な開設および運営方法を解説しています。

⑯ 書籍深掘り 医業経営コンサルティング研究会 [9]



『医業経営の“専門家集団”が教える最新 クリニックのための書式とその解説』【CD-ROM】

(2023年2月~5月開催)



医療機関で扱う文書は、診療費の請求といったお金にかかわるものや、スタッフの採用・契約や待遇など人材にかかわるもの、社員総会議事録といった経営にかかわるもの等、多岐にわたります。

本研究会では、税理士、行政書士、社会保険労務士、弁護士、それぞれの専門家視点でクリニック経営に役立つ書式集について解説します。



⑰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。

⑱「同一労働同一賃金」時代の ローパー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、正社員ローパー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」時代のローパー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。

⑲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は、重要な労働条件の不利益変更となりにかねないことから、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。

⑳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。

㉑労使紛争対応書式のつくり方&使い方ゼミ

（2022年1月13日～12月8日）



労使紛争発生時に作成する書式は、会社の対応を裏付ける強力な証拠となる一方、労働者本人だけでなく、相手側代理人弁護士や労働組合といった労働者の相談相手、また裁判で争うこととなった場合には裁判官からも、詳細に内容をチェックされます。そのため、十分な内容だったり余計な内容が含まれていたりすることは命取りとなりかねず、作成・使用にあたっては、細心の注意を要します。

本ゼミでは、講師が実際の紛争の場で使用してきた書式をベースに、紛争を解決に導くための具体的な作成方法、効果的な使い方を解説します。



②②年金法令研究会・基礎編

(2016年9月～11月開催)



②③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。

②④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。

②⑤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。

②⑥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。

②⑦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。

②⑧年金法令研究会・超解シリーズⅤ
【徹底解説・令和4年の改正点】

(2022年6月～11月開催)



令和2年に成立した「年金制度機能強化法（令和2年法律40号）」による改正点の多くは、令和4年度に施行されました。今回の超解シリーズⅤは、これらの改正点について、施行前後に判明したこと、改正前の制度および周辺制度との関係、新たに生じた疑問点などを徹底解説しています。

②⑨年金法令研究会・超解シリーズⅥ
【徹底解説・遺族年金のすべて】

(2023年1月～6月開催)



超解シリーズⅥは、条文を整理しつつ遺族年金の全体像について徹底解説します。なお、第3回は毎年恒例のスライド改定による新年度額（令和5年度額）について解説しています。

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）



③0 M&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）



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、「デュエ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。

③1 労務DD研究会

（2016年4月～2017年5月開催）



③2 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の労務デュエリジェンス』（中央経済社）をベースに、事例を教材に検討を重ねます。

川嶋ゼミ

講師：川嶋 英明 氏（社会保険労務士）



③3 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）



これまで老齢厚生年金や高齢者雇用継続給付の支給を受けることを前提に定年後再雇用者の賃金を引き下げていた雇用慣行も、老齢厚生年金の支給開始年齢の引上げや70歳までの就業確保措置の努力義務化、同一労働同一賃金への対応義務化といった法改正、訴訟リスク等を考えると難しくなっており、見直しが迫られています。

そこで、同一労働同一賃金への対応を中心に、各種法制度（改正高齢者雇用安定法など）を踏まえて、定年前と変わらない貢献を求めるか否かの方針によって変わる労働条件と人事制度について、また70歳雇用等に対応した労務管理について解説します。

◆動画の視聴方法

- 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、記載されているサイト URL をクリックして開き、動画 ID・パスワードを入力します。
- ② ログインボタンを押して視聴用ページを開きます。
- ③ 「テキストのダウンロード」から「レジュメ」「資料」をダウンロードできます。
- ④ ▶ ボタンで動画を再生します（▶ ボタンで次のファイルへ移動、◀ ボタンで前のファイルに戻ります。⏸ ボタンで一時停止されます）。

弊社にてご入金のご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。

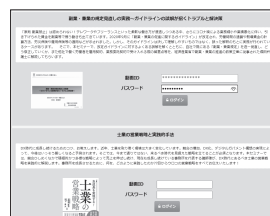
【労働条件通知書 兼 労働契約書の作成 & 運用実務】

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

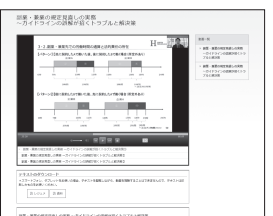
動画ID : 20210802roudou

パスワード : V8sE35t9

▲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