

社 労 連 第 490 号
令和元年6月27日

都道府県社会保険労務士会会長 殿

全国社会保険労務士会連合会
会 長 大 西 健 造
(公 印 省 略)

働き方改革実務セミナーの実施及び周知について

謹啓 時下ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。

平素は、当連合会の事業運営にご協力賜り厚く御礼申し上げます。

さて、標記の件につきましては、本年4月より順次施行されている働き方改革関連法の内容を踏まえ、働き方改革に関する実務的な知識、ノウハウを習得することを目的として、令和元年5月17日付社労連377号「「働き方改革実務研修（仮称）」の実施について（お願い）」により、事前に開催を連絡し、令和元年6月4日の連合会諸会議においてご報告させていただいたところです。

今般、別添1のとおり詳細を取りまとめ、実施日程等が決定いたしましたので、お知らせいたします。

つきましては、貴会におかれましては、業務ご多端の折、誠に恐縮ではございますが、別添1について内容のご確認を賜りますとともに、募集用チラシ（別添2）を適宜ご活用の上、貴会会員への周知を賜りますようお願い申し上げます。

謹白

（担当：社労士制度推進戦略室戦略課／業務部研修・事業課）

働き方改革実務セミナー 実施概要

1. 目的

働き方改革への取組に向けて、社労士が企業を取り巻く環境と課題及び取組の全体像を把握したうえで、実務的なノウハウを習得し、個々の企業の実情に応じ、総合的な支援を行う能力を養う。

2. 対象

社労士

3. 主催

全国社会保険労務士会連合会

4. 日程及び場所

9月19日(木)	20日(金)	東京
9月27日(金)	28日(土)	福岡
10月11日(金)	12日(土)	宮城
10月17日(木)	18日(金)	愛知
11月8日(金)	9日(土)	広島
11月27日(水)	28日(木)	大阪
12月4日(水)	5日(木)	埼玉

5. 時間(予定)

1日目	13:30~17:30	} ※各会場共通
2日目	10:00~17:00	

6. 定員

東京及び大阪 各 150 名
宮城、埼玉、愛知、広島、福岡 各 100 名(予定)

7. 受講料

15,000 円(税別)
テキスト代、2日目昼食代含む。交通費等は各自負担。

8. 講師

働き方改革実務会議 委員

9. 申込期間

①9月10月開催分：令和元年7月25日～8月7日
②11月12月開催分：令和元年8月19日～9月2日
※ 応募者多数の場合、抽選を行います。
※ 複数回受講することはできません。

10. 申込方法

連合会ホームページより申込み

11. カリキュラム（予定）

No.	テーマ
1 日目 人手不足時代の労働生産性向上	
1	働き方改革へのアプローチ
2	多様な働き方の導入事例
3	労働生産性向上に向けて
2 日目 同一労働同一賃金の実務	
1	同一労働同一賃金の全体像
2	職務の分析
3	賃金の分析
4	処遇差の説明に向けて
5	まとめ

12. 講師 働き方改革実務会議 委員

13. 備考 福岡会場は九州・沖縄地域協議会との共催ですが、九州・沖縄地協以外の都道府県会からも参加可能です。



全国社会保険労務士会連合会

働き方改革実務セミナー

働き方改革への取組に向けて、社労士が企業を取り巻く環境と課題及び取組の全体像を把握したうえで、実務的なノウハウを習得し、個々の企業の実情に応じ、総合的な支援を行う能力を養うための研修を実施します。

日程 (全て令和元年)

- ・東京 9月19日(木) 20日(金)
- ・福岡 9月27日(金) 28日(土)
- ・宮城 10月11日(金) 12日(土)
- ・愛知 10月17日(木) 18日(金)
- ・広島 11月8日(金) 9日(土)
- ・大阪 11月27日(水) 28日(木)
- ・埼玉 12月4日(水) 5日(木)

時間 (予定)

1日目 13:30~17:30

2日目 10:00~17:00

※各会場共通

受講料

15,000円(税別、2日目昼食代込)



講師

連合会 働き方改革実務会議 委員



対象

社労士

申込

① 9月10月開催分：令和元年7月25日～8月7日

② 11月12月開催分：令和元年8月19日～9月2日

連合会ホームページ「社労士のための働き方改革特設サイト」より申込み

※応募者多数の場合は抽選を行います。また、複数回受講することはできません。

カリキュラム (予定)

1日目 人手不足時代の労働生産性向上

- 1 働き方改革へのアプローチ
- 2 多様な働き方の導入事例
- 3 労働生産性向上に向けて

2日目 同一労働同一賃金の実務

- 1 同一労働同一賃金の全体像
- 2 職務の分析
- 3 賃金の分析
- 4 処遇差の説明に向けて
- 5 まとめ

