

Kの会会員様と伏屋事務所の懸け橋

Kの会 だより



あけましておめでとうございます

新年明けましておめでとうございます。

昨年中は、会員の皆様には一方ならぬご支援を賜り、熱く御礼申し上げ、本年も昨年同様、ご支援、ご愛顧賜りますよう心よりお願い申し上げます。

さて、いよいよ1月20日トランプ大統領が就任します。これから世界の政治、経済等あらゆる分野に与える影響は決して少なくないようです。我が国も大手企業始め、企業も市民もその行方、舵取りを固唾を飲んで見守っていると言うのが、本音ではないでしょうか。そして日本も、昨年衆議院選挙が行われ、過半数を取れない与党が誕生しました。政治のあり方が我々の暮らしに大きな影響を与えようとしています。

こうした中、少しでも会員の皆様の職場環境が良くなることを念頭に置きつつ、今年も「的を外さない労務管理」を目指し、いささかでもご期待に添えればと、職員一同、心を同じくして働かせていただければと考えています。

各企業を取り巻く職場環境は益々複雑多様化し、今年も多くの課題を抱えつつ、船出をされる場所も少なくないのではないかとお察し致します。高齢者雇用のあり方、人材不足のマンネリ化、収まらないハラスメント環境、部下育成の進まない職場風土、果ては、どうしたらもっと明るくエネルギッシュな会社にしたらいのか。そんなことに悩み、迷っておられる企業に駆けつけ、皆様の手の届くパートナーとして、力を注げればと願っています。

こうしたことに遭遇された時、是非我々にお声かけいただけるとありがたいです。

「即対応」、弊社の経営理念でもあり、今年こそ、悩みや迷いから解放され、くねくね(巳年)しながらも方向を間違えない労務管理の進路を一緒になって考えてみませんか。

会員皆様の企業が、昨年以上に繁栄され、又全社員のご健勝ご多幸を心より祈念申し上げ、新年のご挨拶とさせていただきます。



序論

我が社も「光る職場へ」



新年明けましておめでとうございます。

2025 年の幕開けです。

今年は巳年、くねくねしながらも進路を外さず、1 年後、皆さんの企業が目的地に到達できることを心より祈念申し上げます。

さて今年から昨年までの「伏屋所長の労務管理塾」を改め「企業に役立つ労務管理のツボ」と題し、あちこちで発生している様々な労務問題を取り上げ、その問題を解決するための要点、ズバリその「ツボ」を案内できればと考えています。そして少しでも皆さんの企業が、職場が、社員が、明るく生き生きした職場環境に様変わりすることを期待しています。

今回は 2 年がかりで、今年 3 月発刊させていただく拙著「光る職場へ」をベースに、その都度、その都度、話題性のある旬な労務問題を織り混ぜながら、解説させていただくことにしています。

「光る職場へ」では、これまで 45 年に渡って経験してきたことを元に、どうすれば光る職場になるのか、どうすれば誰もが働き甲斐、生き甲斐を感じられるようになるのか、その一点に絞って書かせていただきました。



- 1、経営理念、経営方針はあるが、社員の羅針盤でなく単なる言葉として掲げられているに過ぎない。
- 2、事業後継者は元より、部門後継者でさえ決められておらず、先行きに多くの社員が不安を感じている。
- 3、組織、体制は出来ているが、いくつかの点で綻びがあり、シナジー効果が発揮されていない。

例えば、

- ①指示系統不明で、誰の言うこと聞いて仕事するのか
- ②職人ばかりの塊で、権限委任、育成環境が進んでない
- ③管理者の役割はあるが、名ばかり管理者が多すぎる
- ④上司、部下のコミュニケーションが乏しく暗い職場
- ⑤定着率が悪く、採用しても直ぐ退職する人が多い

- 4、パワハラ、セクハラ、カスハラ、職場の大きな問題となっているが、必ずしも沈静化しているとは言い難い。
- 5、教育制度が整っていないことから、人任せ、上司任せとなっていて、全社員のレベルアップに繋がらない。
- 6、このところ急に職場の高齢化が進み、待遇始め、仕事の与え方、効果的活用法が場当たりのようになっていく。



- 7、女性の戦力化、待遇改善、管理職登用を考えているが、その手法が分からない。
- 8、とにかく人が欲しい。求人すれど休職者なし。何をどう変えたらいいのか、そこが知りたい。
- 9、「社員のやる気」いろいろやってみたが、未だその効果、それほど見られない。
- 10、いつも人間関係でギクシャク。触らぬ神に祟りなし、では片付かず、特定部門とは言え退職者続出。

こんなことありませんか。

これはまだ、ほんの一例に過ぎませんが、こうしたことに蓋をすれば、必ず企業は抜き差しならぬところへ導かれ、光り指す職場から、次第次第に遠ざかり益々離れていきます。そのため、これから2年に渡り、隔月10回コースで、これだけは押さえておきたい労務管理のツボを紹介、あなたの企業に役立てていただくと幸いです。



2025年4月施行の 改正育児・介護休業法への対応

2025年4月1日と10月1日の2回に分けて改正育児・介護休業法が施行されます。4月に施行される内容は、就業規則（育児・介護休業規程等）や労使協定の修正が必要なものと、会社として運用方法を決めておくべきものがあります。以下では、この双方について解説します。

規程等の修正が必要な改正

[子の看護休暇の見直し]

現在、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員が取得できる「子の看護休暇」について、対象となる子の範囲が小学校3年生が修了するまでに拡大されます。また、休暇の名称が「子の看護等休暇」に変わり、取得事由として、これまでの①病気・けが、②予防接種・健康診断に、③感染症に伴う学級閉鎖等、④入園式、卒園式、入学式が加わります。

[子の看護休暇・介護休暇の見直し]

現在、労使協定を締結することで子の看護休暇および介護休暇を取得できる人から「継続雇用期間6ヶ月未満の従業員」が除外できますが、これが廃止されます。労使協定を締結している会社では、労使協定の見直しが必要です。

[所定外労働の免除]

3歳未満の子を養育する従業員が請求したとき、会社は所定労働時間を超える労働を命じることができません。これについて、請求可能となる従業員の範囲が小学校就学前の子を養育する従業員に拡大されます。

運用の整備が必要な改正

[雇用環境整備]

従業員の介護離職防止のために、介護休業・介護両立支援制度等に関し、会社は以下の①～④いずれかの措置を講じることになります。

- ① 研修の実施
- ② 相談体制の整備（相談窓口設置）
- ③ 自社の従業員の利用の事例の収集・提供
- ④ 自社の従業員へ利用促進に関する方針の周知

[個別周知・意向確認]

会社は、介護に直面したことを申し出た従業員に対し、制度等の内容や申出先、雇用保険の給付金についてを周知し、介護休業の取得・介護両立支援制度等の利用の意向の確認を個別に行うことが必要になります。

[情報提供]

従業員が介護に直面する前の早い段階（従業員が40歳になるとき等）に、介護休業や介護両立支援制度等の理解と関心を深めるため、介護休業制度等に関する事項を情報提供することが求められます。

これらの他に、3歳未満の子を養育する従業員や要介護状態の対象家族を介護する従業員がテレワークを選択できるようにすることが努力義務化されることなども盛り込まれています。広範な対応が求められるため、早めに準備に取り組むことをお勧めします。

2025年度から支給率が低下する 高年齢雇用継続給付

2025年4月1日から、雇用保険の高年齢雇用継続給付における支給率が変更になります。今回は高年齢雇用継続給付のうちでも対象となる人が多い「高年齢雇用継続基本給付金」について、制度の概要と変更内容を確認します。

高年齢雇用継続基本給付金

高年齢雇用継続基本給付金とは、60歳に達したとき等の賃金額に比べ、その後に支給される賃金が75%未満に低下した状態で働き続ける60歳以上65歳未満の雇用保険の被保険者に支給される給付金です。

支給要件を満たした被保険者がハローワークへ申請することにより、支給対象となる各月に支払われた賃金の最大15%の給付金が支給されます。なお、申請手続きは通常、会社を通じて行います。

給付金の支給対象者

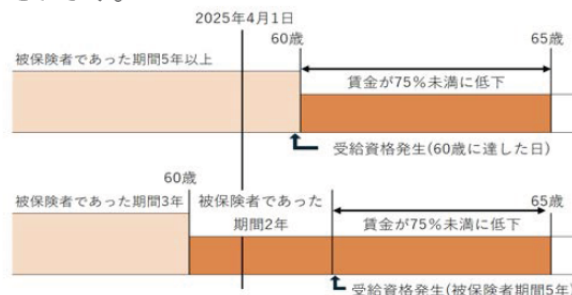
高年齢雇用継続基本給付金の支給対象となる人は、60歳以上65歳未満の一般被保険者であることに加え、被保険者であった期間が通算して5年以上あることが必要です。そのため、例えば57歳で退職してから基本手当等を受給し、58歳で再就職をした後に60歳に達したとしても、被保険者期間が5年未満の間は支給されません。

支給率の引き下げ

2025年4月1日以降は、現在の支給率の上限が引き下げられ、賃金の低下率が75%以上のときは支給されず、64%以下のときは10%となります。64%超75%未満のときには、0%～10%の間で賃金の低下率に応じた率が計算式により算出されます。

引き下げの対象者

支給率が引き下げとなる人は、2025年4月1日以降に60歳に達した日(その日時点で被保険者であった期間が5年以上ない人はその期間が5年を満了することとなった日)を迎えた人です(図参照)。2025年3月31日までに受給資格が発生した人は、変更前の支給率が引き続き適用されます。



希望者全員 65 歳までの雇用義務化に人手不足も加わり、多くの企業で 60 歳以降の従業員が重要な戦力となっています。これに伴い、60 歳以降の賃金額の減額幅の見直しを進めるケースが増加しています。一方で、賃金額が低下している従業員にとって高年齢雇用継続基本給付金は生活に影響を与えるものでもあるため、特に今回の支給率の引き下げの対象となる従業員には制度の内容をしっかりと説明しておきましょう。

次世代法における一般事業主行動計画の策定等と改正

急激な少子化の進行に対応して、次代の社会を担う子どもの健全な育成を支援するため、2005年に次世代育成支援対策推進法（以下、「次世代法」という）が施行されました。2025年3月末までの時限立法でしたが、2024年の通常国会で2035年3月末まで延長され、また一部の内容が改正されたことから、法律のポイントと改正点を確認します。

行動計画の策定・変更

次世代法では、次世代育成支援のための一般事業主行動計画（以下、「行動計画」という）の策定・届出、公表・周知を、従業員数100人超の企業に義務付けています。

行動計画では、企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たり、以下の項目を定めるものです。

[行動計画に定める項目]

- ①計画期間
- ②目標
- ③目標達成のための対策およびその実施時期

企業によって、仕事と子育ての状況に違いがあります。そのため、どのような行動計画を策定するかは、企業の判断に委ねられています。ただし、今回の改正では、行動計画に育児休業取得の状況（男性の育児休業等取得率）や労働時間の状況（フルタイム労働者の各月の時間外・休日労働時間数等）に関する数値目標を設定

することが義務付けられました。

自社の状況の把握・分析

行動計画を効果的なものにするためには、自社の現状の課題に沿った内容を策定する必要があります。そのため、今回の改正では、行動計画策定・変更時に、自社の育児休業の取得状況や労働時間の状況を把握することも企業に義務付けています。改正法施行後に新たに策定する行動計画は、改善すべき事情を分析した上で、分析結果を勘案して策定をすることとなります。

育休取得率の公表義務拡大

育児・介護休業法の改正により、現在、従業員数1,000人超の企業を対象に義務付けられている育児休業の取得状況の公表が、2025年4月以降、従業員数300人超の企業に拡大されます。

若年層の採用においては、育児休業の取得状況に着目する者も多くいることを念頭に置き、自社の状況を把握・分析し、効果的な対応を取っていくことは人材採用の観点からも重要となります。

改正次世代法の施行は、2025年4月1日であり、施行日以降に開始または内容を変更する行動計画から義務の対象となります。自社の状況の把握には時間を要することもありますので、特に行動計画の策定等が義務とされている企業では、現在の行動計画の内容を確認し、早めの取組みを進めましょう。

ストレスチェックの概要と活用

ストレスチェックは、常時50人以上の労働者を使用する事業場の実施が義務付けられているものです。常時50人未満の事業場については努力義務とされていますが、現在、この規模要件を撤廃し、すべての事業場で義務化する法改正に係る議論が行われています。以下では、ストレスチェックの概要と活用についてとり上げます。

ストレスチェックの実施

ストレスチェックを実施する主な目的は、労働者自身のストレスへの気付きを促し、労働者がメンタルヘルス不調となることを未然に防止することにあります。

ストレスチェックは、常時使用する労働者に対して、1年以内ごとに1回実施することになっています。義務となっていることは会社に対して、従業員にストレスチェックの受検の機会を与えることであり、実際にストレスチェックを受検するか否かは従業員の判断に委ねられています。

ストレスチェック受検後の流れ

ストレスチェックを受検した後、その結果は直接本人に通知され、本人の同意がない限りは会社に提供されることはありません。

ストレスチェック受検後に会社がやるべきことは、高ストレスと評価された労働者から、医師による面接指導の申出があった際に面接指導を実施することです。そして、医師による面接指導を実施した後、会社は必要に応じて就業上の措置を講じる必要があります。

ストレスチェックの活用

ストレスチェックには、労働者自身のストレスへの気付きのほかに、検査結果を集団分析し、職場環境の改善につなげることも目的に含まれていることから、厚生労働省も集団分析の実施を推奨しています。

集団分析は、原則10人以上を集計単位とする必要があり、部署の人数が10人を下回る場合は、複数の部署を合算して分析したり、分析を直接部門と間接部門としたりするなど、集計の単位を大きくして集計することが求められます。

集団分析については、会社の総務担当者だけでは結果の解釈が難しいことがあります。このような場合、例えば、外部の機関の産業保健総合支援センター（さんぽセンター）を活用し、メンタルヘルス対策促進員に集団分析結果の解釈等について助言をもらうという方法も考えられます。

ストレスチェックは2015年12月からスタートし、丸9年が経過しました。ストレスチェックはその必要性を伝えて、できるだけ多くの従業員に受検してもらえるようにしたいものです。そして、必要に応じて集団分析を行うなどして、職場環境の改善につなげていきましょう。

改めて確認する就業規則作成の意味

このコーナーでは、人事労務管理で問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で分かりやすくお伝えします。



総務部長

先日、途中で入社した従業員から就業規則を見せてほしいと言われました。当社ではイントラネットに公開しているので、その保存場所を伝え、見てもらったのですが、前職では印刷したものをもらっていたという話がありました。印刷して渡す必要があるのでしょうか。



社労士

会社には周知義務があり、従業員が見たいときに、いつでも見られるようにしておく必要がありますが、印刷して渡すことまでは求められていません。



なるほど。前職の会社では、なぜ印刷して渡していたのでしょうか？



就業規則は、従業員の賃金や労働時間などの労働条件、従業員に期待することや従業員として守らなければならない職場の規律などを明文化したものです。その会社で働くためのルールブックですから、会社としては、従業員に就業規則の内容をきちんと理解してもらうことが求められます。前職の会社では、就業規則の内容を従業員に知ってもらうために、渡していたのだと思います。



「知らない」と言われないためということですね。



そうかも知れませんが、会社のルールを深く知って欲しいという想いがあったのかも知れませんね。ルールの周知という点では、就業規則を印刷して渡すのもよいですが、入社時に就業規則を説明する時間を確保するという方法もあります。実際、入社時に総務から手続き等の説明をされる時間があると思いますので、その時間を長くして、就業規則の中でも重要な点は説明していくのもよいでしょう。



なるほど。従業員に守ってほしいこと等は、しっかり伝えたいと思いますので、入社時に時間を確保する方法が当社にはよさそうです。



就業規則の内容も重要ですね。就業規則の規定が実際の取り扱いと違っては困りますし、最近の職場を取り巻く環境にも対応できているかも確認したいですね。例えば、情報管理においては、SNSなどの取り扱いルールなども定めておきたいところです。



ここ数年、当社の就業規則を見直していないので、一度点検した方がよさそうですね。



そうですね。新型コロナの感染拡大を経て、職場環境も大きく変わっていますので、就業規則を見直すにはよいタイミングではないかと思います。



確かにそうですね。早速、就業規則を確認してみたいと思います。

ONE POINT

- ① 就業規則は、会社で働くうえでのルールブックになるため、内容と実態が合っていること、時流にあっていることが求められる。そのため、定期的に見直す機会を設けるとよい。
- ② 就業規則の内容を理解してもらうために、例えば入社してきたときに、時間を確保して、会社が守ってほしいこと等、就業規則の内容を説明するという方法がある。

中小企業の事業承継の意向

新しい年を迎える時期になりました。自社の将来などを検討する経営者もいらっしゃるでしょう。ここでは、経営者にとって最も重要な判断である事業承継に関するデータをご紹介します。

60歳代の社長が26.2%に

中小企業庁の調査結果^{*}から、2023年6月時点の中小企業の社長（個人事業主含む）の年代別割合をまとめると、表1のとおりです。

【表1】社長の年代別割合（%）

20歳代以下	0.1
30歳代	1.9
40歳代	13.7
50歳代	25.5
60歳代	26.2
70歳代	25.0
80歳代以上	7.6

中小企業庁「令和5年中小企業実態基本調査（令和4年度決算実績）確報」より作成

60歳代が26.2%で最も高く、50歳代と70歳代も25%台となりました。50～70歳代で全体の75%程度を占めています。

設立時期別の承継意向

次に中小法人企業の設立年別に、事業承継の意向をまとめると表2のとおりです。

調査結果計では、今はまだ事業承継を考えていないが45.0%、親族内承継を考えているが30.8%となりました。

設立年別の事業承継を考えている回答の中では、親族内承継の割合が2016年を除いて最も高くなりました。中でも1995年以前設立の企業では、30%を超えています。

事業承継は経営者にとって最も重要な経営判断になります。後継者の育成などの準備も必要で、実際の承継には長い期間が必要になります。経営者の年齢と事業の現状を考え、早めに取り組むことが求められます。

【表2】法人企業の設立年別事業承継の意向（%）

事業承継の意向	設立年	計	2019年以降	2018年	2017年	2016年	2006～2015年	1996～2005年	1986～1995年	1985年以前
親族内承継を考えている		30.8	19.7	19.1	18.3	13.6	21.1	28.0	32.2	38.0
役員・従業員承継を考えている		6.8	7.2	4.6	7.1	4.1	5.3	8.4	6.3	7.2
会社への引継ぎを考えている		1.6	2.1	0.7	0.5	0.8	1.2	1.7	1.5	1.9
個人への引継ぎを考えている		0.6	0.4	1.2	0.4	0.4	0.8	0.5	0.5	0.5
上記以外の方法による事業承継を考えている		2.2	1.8	1.3	5.6	0.5	2.4	3.3	2.1	1.8
現在の事業を継続するつもりはない		10.9	12.6	5.6	9.0	17.2	9.6	10.2	14.4	9.9
今はまだ事業承継について考えていない		45.0	52.0	66.8	58.6	61.8	58.1	46.5	40.5	38.3
その他		2.1	4.2	0.7	0.6	1.6	1.4	1.4	2.5	2.5

中小企業庁「令和5年中小企業実態基本調査（令和4年度決算実績）確報」より作成

^{*}中小企業庁「令和5年中小企業実態基本調査（令和4年度決算実績）確報」

総務省の「経済センサス基礎調査」等の結果をもとに抽出した、全国の中小企業約11万社を対象にした調査で、2024年7月末に発表されました。有効回答率は41.7%です。詳細は次のURLのページから確認いただけます。

<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?tclass=000001219980&cycle=7&year=20230>

2024年の賃金改定状況を振り返る

2024年10月に、賃金引き上げ状況に関する調査結果^{*}が発表されました。ここではその結果から、産業別に2024年の賃金改定状況をみていきます。

引き上げ割合は91.2%

上記調査結果から、賃金改定状況（予定を含む）をまとめると、下表のとおりです。

調査結果全体の1人平均賃金を引き上げた・引き上げる（以下、引き上げた）企業の割合は、2024年は91.2%でした。この割合は、過去最高の数字です。2024年の1人平均賃金を引き下げた・引き下げる（以下、引き下げた）は0.1%、賃金改定を実施しないが2.3%、未定が6.4%となりました。

産業別の状況

産業別の状況について、2024年の引き上げた割合をみると、電気・ガス・熱供給・水道業が

100%となり、建設業、製造業、金融、保険業も95%を超えました。引き下げた企業があったのは、情報通信業と宿泊業、飲食サービス業、教育、学習支援業でした。改定を実施しない割合は、運輸業、郵便業が10%を超えました。未定の割合は、生活関連サービス業、娯楽業と運輸業、郵便業、宿泊業、飲食サービス業が10%を超えています。未定の割合が高い産業の場合、調査実施後に賃金引き上げ企業の割合が高まる可能性があります。

地域別最低賃金を1,500円にする政府目標の下、今後も大幅な最低賃金の改定が続くものと思われます。企業にとっては、こうした改定による人件費の増加に対応するための体質強化が求められます。

産業別の賃金改定状況（%）

	引き上げた		引き下げた		改定を実施しない		未定	
	2023年	2024年	2023年	2024年	2023年	2024年	2023年	2024年
全体	89.1	91.2	0.2	0.1	5.4	2.3	5.3	6.4
建設業	99.7	99.7	0.3	-	-	0.3	-	-
製造業	97.4	98.7	0.3	-	1.6	0.4	0.7	0.9
電気・ガス・熱供給・水道業	92.9	100.0	-	-	-	-	7.1	-
情報通信業	91.8	91.7	-	0.4	1.9	1.7	6.3	6.2
運輸業、郵便業	71.0	74.4	-	-	14.5	11.7	14.5	13.9
卸売業、小売業	89.2	91.1	0.1	-	5.4	0.0	5.4	8.9
金融業、保険業	91.0	95.1	0.3	-	1.7	-	6.9	4.9
不動産業、物品賃貸業	92.3	93.9	-	-	5.4	1.8	2.2	4.3
学術研究、専門・技術サービス業	91.4	91.6	-	-	4.3	1.9	4.3	6.5
宿泊業、飲食サービス業	77.4	82.2	1.1	1.1	8.1	6.3	13.4	10.4
生活関連サービス業、娯楽業	79.4	76.2	-	-	12.4	7.7	8.2	16.1
教育、学習支援業	85.4	87.8	-	1.0	6.1	3.7	8.5	7.5
サービス業（他に分類されないもの）	86.9	85.6	-	-	8.7	3.0	4.4	11.4

厚生労働省「令和6年賃金引上げ等の実態に関する調査の概況」より作成

^{*}厚生労働省「令和6年賃金引上げ等の実態に関する調査の概況」

2024年7月～8月にかけて、産業、企業規模別に抽出した常用労働者100人以上を雇用する会社組織の民間企業3,622社を対象に行われた調査です。有効回答率は49.2%です。詳細は次のURLのページから確認いただけます。

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/jittai/24/index.html>

◆実務に役立つ Q&A



社会保険の被保険者の対象から学生は除外されており、現に大学生のアルバイトは加入させていませんが、一方で定時制や通信制の学生についてはどのような扱いになるのでしょうか。



通常勤務可能なら対象

現在、常時 50 人未満の企業であれば、学生もいわゆる 4 分の 3 基準を満たしたときには健康保険等の被保険者になり得ます。4 分の 3 基準は、週の所定労働時間と月の所定労働日数が通常の労働者の 4 分の 3 以上あるかどうかで判断します。

一方、51 人以上で、4 分の 3 基準を満たさず、かつ、週 20 時間未満などの 3 要件のいずれかに該当する場合、被保険者となることができません。要件の 1 つに、学生が含まれています。具体的には、学校教育法に規定する高等学校の生徒、大学の学生等が該当します（健保則 23 条の 6 など）。この範囲は、国民年金の納付特例制度の対象範囲を踏まえたものであるとの解釈が示されています（「健康保険法の解釈と運用」）

学生でも被保険者資格を取得できる人がいます。卒業後も引き続き適用事業に使用されることになっている者のほか、定時制や通信制課程に在学する者や社会人大学院生等です（令 6・9・5 事務連絡など）。

なお、学生であるかどうかは、雇用保険の被保険者になるかどうかにも関係してきます。原則適用が除外されるのは、こちらも学校教育法の学校の学生または生徒等です（雇保法 6 条 4 号、則 3 条の 2）。昼間学生が原則として被保険者の対象から除外されるのは、雇用保険も同じです。ただし、一定の出席日数を課程終了の要件としない学校に在学する者であって、当該事業において同種の業務に従事する他の労働者と同様に勤務し得ると認められるものは、被保険者となるとしています（雇用保険業務取扱要領）。

日本年金機構では、雇用保険と健康保険の取扱いは同様と説明しています（「短時間労働者に対する健康保険・厚生年金保険の適用の拡大」）。

教育研修講座

令和7年の研修日程は以下の予定です。

	研修名	内 容		日 時	費 用 (税別)
					Kの会 会員様
1	職長等教育 安全衛生 責任者教育	安全衛生法で定められた 法定研修を行います。 2日間	上 期	4月16日(水) 4月17日(木) 8:30~17:00	17,000円 15,000円
				6月18日(水) 6月19日(木) 8:30~17:00	
		同じ内容で4回開催しま す。 いずれか都合の良い回に お申込みください。	下 期	9月17日(水) 9月18日(木) 8:30~17:00	
				11月19日(水) 11月20日(木) 8:30~17:00	
2	新入社員研修	社会人としての心構えと必要なマ ナーの基本を学びます。 同じ内容で2日開催します。 いずれか都合の良い日 にお申込みください。		4月2日(水) 9:30~16:30	10,000円 8,000円
				4月4日(金) 9:30~16:30	
3	新入社員 フォロー研修	入社して6か月を振り返り、マナ ーの再確認と今後の課題や改善 点を確認して今後の成長を促し ます。		9月3日(水) 13:30~16:30	5,000円 4,000円
4	アンコンシャスバイアス & ハラスメント研修	ハラスメントについて正しい知識と ハラスメントの予防にもつながるア ンコンシャスバイアス（無意識の 思い込み）、ハラスメントの起き ない職場環境づくりについて学び ます。		5月14日(水) 13:30~16:30	12,000円 10,000円

5	労務管理研修	賃金・労働時間に関するルールなど 労務管理の基礎を解説します。 ※初めて総務担当者となった方や改めて労務管理の基本について学び直したい方におススメです。	6月5日(木) 13:30～16:30	サービス 無料
6	30代向けキャリア形成研修	組織のリーダーとしての役割、心構え、これからのキャリアの作り方、考え方を学びます。 ※30代 20代で、これからリーダーとして成長してほしい社員におススメです。	6月25日(水) 13:30～16:30	12,000円 10,000円
7	給与計算研修	給与計算に必要な知識や注意すべき事項や年末調整事務の改正点についてポイントを絞り、分かりやすく解説します。 ※初めて給与計算を担当される方におススメです。	10月10日(金) 14:00～16:00	12,000円 10,000円
8	アサーティブコミュニケーション研修	職場でよくある「言いづらい注意」「伝えづらい依頼」を率直に、さわやかに伝えるアサーティブコミュニケーションについて学びます。部下との信頼関係や職場の円滑な人間関係作りに役立ちます。 ※職場のリーダーをはじめ、職場のコミュニケーション、人間関係に悩む方にもおススメです。	10月16日(木) 13:30～16:30	12,000円 10,000円

詳しい内容については パンフレットをご覧ください。
感染拡大等状況によっては変更になる場合もございますのでご了承ください。

教育研修講座実施報告

職長等教育・安全衛生責任者教育

令和6年11月20,21日に職長等安全衛生責任者教育を実施しました。6社10名の方にご参加いただきました。グループワークやペアワークなどの演習も盛り込んで、12～14時間の長時間でしたが充実した内容の研修となりました。



伏屋事務所ホームページのご案内

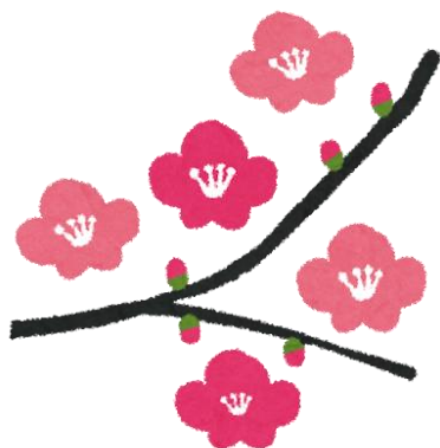
令和7年の教育研修のご案内を順次掲載しておりますので、印刷してご利用ください。
お申し込みは FAX メール QRコードで受け付けています。

Kの会 会員様専用ページへのログイン
ユーザー名 knokai

半角小文字

パスワード

51up1001



発行 (株)中部人材育成センター Kの会事務局 岐阜市南鶉 4-47 加藤大輝
TEL 058-272-3872 FAX 058-276-2027 発行月 2025年1月
HP <http://www.fuseya.co.jp> E-mail advice@fuseya.co.jp