

11月
開講!

新コース!

TOEIC®模試 新形式対応

2016.10

TOEIC® テスト新形式での模擬問題に取り組み、
予想スコアを把握して、本番の腕試しを行います!

特色

- ◆ はじめての受験に向けて、TOEIC独特の問題形式に慣れることができます。
- ◆ 予想スコアを算出し、自分の得意・不得意なパートを明らかにすることで、現時点の実力が把握できます。
- ◆ 最新の出題形式を反映した模擬問題と充実した解説により、時間配分の確認やこれまでの復習など、テスト直前の総仕上げができます。

※本教材は書籍「TOEIC テストハイパー模試 5訂版 新形式問題対応(旺文社編)」をもとに制作しています。



◀ 本形式に沿った模擬問題

TOEIC® Listening & Reading Test は、2016年5月の公開テストより出題形式の一部が変更になりました。

※団体特別受験制度(IP)は2017年4月導入を予定。

◆ JAMM eラーニングライブラリ 対応コース

▼ 2017年4月～

TOEIC® 公開テスト向け	TOEIC® 模試<新形式対応>	→
団体特別受験制度(IP)向け	TOEIC® 模試 第1回/第2回腕試し&直前対策	→ TOEIC® 模試<新形式対応>

「TOEIC® 模試 第1回/第2回 腕試し&直前対策」は従来の出題形式ですが、今後もTOEIC®テストの練習問題としてご利用いただけます。

カリキュラム

TOEICテストの本番同様
全200問の模擬問題を掲載!

- | | |
|------------------------------|----------------------------|
| 1. はじめに:TOEICテストの構成ほか | 4. Reading Section 2:Part6 |
| 2. Listening Section:Part1~4 | 5. Reading Section 3:Part7 |
| 3. Reading Section 1:Part5 | 6. TOEIC予想スコア |
| | 7. 解答と解説 |

受講対象者

- TOEIC新形式の問題に慣れたい人
- TOEIC予想スコアを知りたい人
- TOEICテスト対策の総仕上げをしたい人

教材概要

想定学習時間:4時間
最短実行時間:2時間
教材構成・Webによる教材配信
・修了テスト数 1
(ランダム・シャッフル)

※教育ご担当者向け機能で、各受講者の TOEIC 予想スコアを確認することはできません。
※予想スコアは、旺文社独自の換算方法で算出されます。実際の TOEIC テストのスコア算出方法とは異なりますので、あくまでも目安としてください。

お問い合わせは

JAMM 日本能率協会マネジメントセンター
e-ラーニング事業本部

〒103-6009 東京都中央区日本橋 2-7-1 東京日本橋タワー 9 階
TEL 03-6362-4345(直通)
(発信者番号を通知しておかけください。(平日 9:00~17:15))

2016年10月発行

http://www.jmam.co.jp/

eラーニングライブラリ 検索



e-ラーニングライブラリ®は株式会社日本能率協会マネジメントセンターの登録商標です。©2016 JMA MANAGEMENT CENTER INC. (無断複製転載を禁ずる)
Microsoft、Windows、またその他のマイクロソフト製品の名称および製品名は、米国Microsoft Corporationの米国および他の諸国における商標または登録商標です。
TOEIC®はエデュケーション・テスト・サービス(ETS)の登録商標です。

JAMM 日本能率協会マネジメントセンター



eラーニングライブラリ®NEWS

vol.50

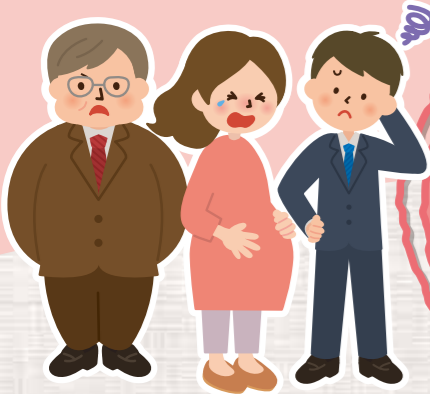
今回の特集

11月開講 新コース情報

- ✓ マタニティハラスメント防止コース
- ✓ TOEIC® 模試 <新形式対応>

eラーニング活用事例Vol.38

- ✓ キューピー株式会社
~ものづくり人材育成にライブラリを活用~

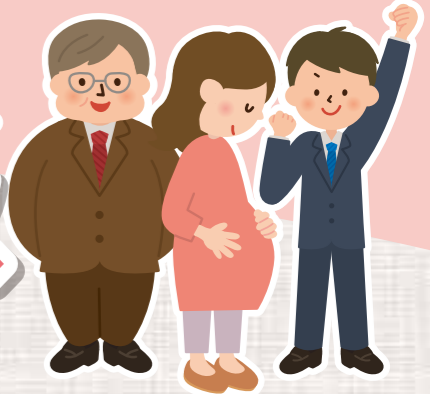


11月
開講予定

2017年1月1日施行 男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法改正に対応!

マタニティハラスメント防止コース

職場でのマタニティハラスメント(マタハラ)の実態を知り、防止対策の鍵を学びます



「マタハラ」は、これまでeラーニングでも取り上げられてきた「セクハラ」、「パワハラ」に続いて、企業が取り組むべき、ハラスメント防止の課題となっています。
「どのようなことが問題なのか」、「どのように対処すればよいか」を、会社として**全社員に周知徹底**することが求められています。

今回の法改正 3つのポイント

1 上司・同僚

就業環境を害する行為

講すべき措置として、「就業環境を害する行為」をしないように、職場の上司・同僚である社員に周知・徹底することが、企業に義務づけられた。

2 就業規則

就業規則

社員がマタハラを行った場合、厳しく対処することを就業規則等に明記することが求められている。



妊娠・出産、育児休業等の「事由」の終了から1年以内に降格や解雇などの不利益な取扱いがなされた場合は、原則として、その「事由」との因果関係があると判断され、違法となる。

「マタハラ」が起こる背景



どんなケースがマタハラ?

●知らなくて起こるマタハラ

ケース1 通勤や働き方への配慮

労働基準法で定める母性保護の制度を理解していない例

●知っていても起こるマタハラ

性別役割分担意識

残業できない人を排除

性別役割分担意識や、労働時間に制限のある人を許容できない考え方

男女雇用機会均等法

必要サポートは一人ひとり異なる

個人の経験...

私のときは大丈夫だった...

決めつけない

妊娠は病気じゃないのに...

▲男女雇用機会均等法で定める母性健康管理の内容を理解していない例

コースの特色

- ◆「マタハラ」の起こる背景や、法律、法規制について学びます。
- ◆「マタハラ」が問われる、具体的なケースについて学びます。
- ◆「マタハラ」や「パタハラ」の加害者にならないために、職場での対策を学びます。

カリキュラム

1. 職場のマタニティハラスメントとは?

- 1-1 職場のマタハラの実状
- 1-2 職場のマタハラの実態にあるもの
- 1-3 マタハラは社会問題
- 1-4 妊娠・出産、育児にかかわる法律と法規制
- 1-5 マタハラ防止のために企業に義務づけられたこと

2. マタハラが問われるケース

- 2-1 法律や制度の認知度①
- 2-2 法律や制度の認知度②

- 2-3 母性健康管理への理解度①
- 2-4 母性健康管理への理解度②
- 2-5 性別役割分担意識と長時間労働の常態化

3. 職場でマタハラやパタハラを起こさないために

- 3-1 防止対策の鍵① 制度への理解
- 3-2 防止対策の鍵② 「心ない言葉」への気づき
- 3-3 防止対策の鍵③ お互いさまの気持ち
- 3-4 防止対策の鍵④ 相談への対応

受講対象者	監修	教材概要
ビジネスパーソン全般	金子 雅臣/職場のハラスメント研究所 所長	想定学習時間/2時間 最短実行時間/29分 教材構成/・Webによる教材配信 ・テスト数 1