

明治大学大学院経営学研究科

(経営労務プログラム)

募集のご案内

平成20年度より、明治大学大学院経営学研究科に経営労務プログラムが開設され、連合会より、同プログラムに社会保険労務士を推薦することとしております。

同プログラムへの推薦により、これまでに84名の社労士が明治大学大学院に入学し、修了した方にはMBA(経営学修士)が授与されています。

つきましては、平成29年度入試におきましても、下記のとおり募集要項が定められましたので、ご案内いたします。

募集要項 (要約)

1. 明治大学大学院経営学研究科 (博士前期課程) 概要

- (1) 大学院所在地
東京都千代田区神田駿河台1-1
 - ・ JR中央線・総武線、東京メトロ丸ノ内線／御茶ノ水駅 下車徒歩3分
 - ・ 東京メトロ千代田線／新御茶ノ水駅 下車徒歩5分
 - ・ 都営地下鉄三田線・新宿線、東京メトロ半蔵門線／神保町駅 下車徒歩5分
- (2) 授業時間帯
平日夜間 (月曜日～金曜日)・土曜日
- (3) 修了要件
① 2年以上の在学及び36単位以上の修得
② 修士論文 (場合によっては課題研究レポート) の提出
- (4) 学費等

入 学 金	200,000円 (初年度のみ)
授 業 料	480,000円 (年額)
教育充実料	60,000円 (年額)
そ の 他	2,500円 (年額)
合 計	742,500円 (1年次の学費等)
- (5) その他
入学検定料 35,000円

2. 応募要件

以下の3つの要件すべてを満たす場合、応募することができます。

- (1) 社会保険労務士として登録して3年を経過していること。
- (2) 3年以上の実務経験(※1)を有する者、またはそれと同等以上の経験(※2)を有する者であること。
 (※1)「実務経験」とは、次のいずれかをいう。
 ① 開業社会保険労務士または社会保険労務士法人の社員として、顧問先事業所における人事労務管理の実務を行っているか、または行っていたことがあること。
 ② 社会保険労務士事務所または社会保険労務士法人の勤務社会保険労務士として顧問先事業所における人事労務管理の実務を担当しているか、または担当したことがあること。
 ③ 勤務社会保険労務士として、勤務先企業の人事労務管理の実務を担当しているか、または担当したことがあること。
 (※2)「それと同等以上の経験」とは、所属の都道府県社会保険労務士会会長に自己の業務内容等を記載した職務経歴書を提出し、(※1)と同等以上と認められた場合をいう。
- (3) 明治大学大学院に入学する時点で、22歳以上であること。

3. 募集期間

平成28年7月25日(月)から平成28年9月30日(金)

4. 提出書類

(1) 職務経歴書

- ① 所定の様式を使用してください。
- ② 所定の様式は、連合会ホームページの会員専用ページ「お知らせ」よりダウンロードできます。
なお、A4版でプリントアウトし、提出してください。

(2) 課題レポート

テーマ 下記1および2のいずれかから1つを選択してください。

1. 平成27年9月、「改正労働者派遣法」が施行され、改正内容は多岐にわたっています。同改正法が職場の労務管理に与える影響について、社会保険労務士の視点で、あなたの考えを述べてください。
2. 企業に義務付けられている障害者の法定雇用率は、平成25年4月より2.0%に引き上げられ、対象企業が従業員50人以上に拡大されました。また平成28年4月より、「改正障害者雇用促進法」が施行され、すべての企業に障害者が働きやすい環境づくりが義務付けられました。大企業に比べ遅れている中小企業の障害者雇用の取り組みについて、社会保険労務士の視点で、あなたの考えを述べてください。

- ①文字数 : 3,000字程度 (2,700字~3,300字)

※句読点は文字数にカウントしてください。

※参考文献は必ず明記してください。なお、文末に参考文献を列記する場合、文字数のカウント外としてください(文末に文字数を明記してください)。

- ②提出形式 : パソコンで作成し、A4版横書でプリントアウトし、提出してください。

- ③その他 : レポートは、1行目に所属会及び氏名、2行目に選択したテーマ、その後1行あけて、4行目から本文を書き始めてください。

課題レポートの評価基準

1. 与えられたテーマを論じるために、必要な学習をしていると認められるか。
(必要な資料、論文等に依拠しているか。(文献引用の有無は問わない))
2. 与えられたテーマに関して、ある程度説得的な論理展開を進めて検討を行っているか。
3. 誤字脱字の有無、文章表現の巧拙等、レポートとしての形式がきちんと整っているか。

5. 書類提出先

所属の都道府県社会保険労務士会

6. 提出方法

- (1) 所属の都道府県社会保険労務士会に持参
各都道府県社会保険労務士会の業務時間内に持参してください。
 - (2) 所属の都道府県社会保険労務士会に郵送
特定記録郵便もしくは簡易書留扱いで郵送してください。
平成28年9月30日(金)必着です。
- ※提出書類に不備があった場合は受け付けられません。

7. 連合会における推薦者の決定

- (1) 都道府県社会保険労務士会会長の推薦に基づき、連合会に設置された推薦委員会において、提出された課題レポートを審査のうえ決定されます。
- (2) 推薦に関する結果は、連合会から直接応募者に通知します。
- (3) 推薦者の決定に関する照会には応じられませんので、あらかじめご了承ください。

8. 出 願

- (1) 連合会において推薦が決定した場合、別途、明治大学大学院に出願していただくこととなります。
- (2) 明治大学大学院への出願期間は、平成28年12月1日(木)～平成28年12月5日(月)となります。

9. 明治大学大学院における合格者の決定

- (1) 出願者の書類選考・面接試問が明治大学大学院において行われます。
- (2) 面接試問日は平成29年2月22日(水)、合格者の決定日は平成29年2月24日(金)です。詳細は明治大学大学院の募集要項をご確認ください。
- (3) 合格に関する通知は、明治大学大学院から直接合格者に行われます。

お問い合わせ先 全国社会保険労務士会連合会 社会保険労務士総合研究機構 TEL 03-6225-4870

社労士院生の研究活動に対するサポート体制

—教育補助講師による研究支援体制—

【昨年度入試説明会における明治大学大学院経営学研究科資料より抜粋】

経営学研究科に入学した現役社労士は、2年間の研究活動を通じて修士論文または課題研究レポートをまとめて提出しなければなりません。実務志向の考え方を学術研究志向に転換させるのは、誰でも大変に辛いことです。経営労務プログラムは、修士論文を作成する過程において現役社労士が直面する困難を想定し社労士の研究活動をサポートするための教育補助講師体制を整えています。

1. 授業補助
2. 教材作成
3. 授業のフォローアップ

担当教員の指示に従って、授業のフォローアップを行います。このフォローアップとは、やむをえない事情で授業を欠席した院生に対し、教材を配布したり、授業の概要と要点について解説したり、また、必要な場合には、必読すべき文献を紹介します。

4. 学習への支援・指導

担当教員の指示に従って、院生個人の自学・自習に対する支援と指導を行います。この場合の“支援”とは、書誌の利用法、文献検索法、図書館活用法、研究に必要な文献収集、情報収集に関わるものを指しています。また、この場合の“指導”とは、修士論文執筆に必要な「執筆要領」に関わる助言、場合によっては、修士論文作成上の注意などを指しています。

科目等履修生制度のご案内

明治大学では、生涯学習の推進を図ることを目的として、「科目等履修生制度」を設けています。本制度は、社会人等に対して学習機会を拡大する観点から設けられた制度で、開設されている授業科目のうち所定の科目を履修して、一定の単位を修得することが可能です。

また、本制度で修得した単位は、申請により大学院卒業に必要な単位として認定されるため、前述の大学院推薦制度に応募する前に、本制度を利用して授業の雰囲気等を体感し、不安を払拭した上で、チャレンジされる会員の方もいらっしゃいます。なお、詳細につきましては、下記宛てにお問い合わせいただきますようお願いいたします。

〈問合せ先〉

明治大学大学院経営学研究科

東京都千代田区神田駿河台1-1 TEL: 03-3296-4075

リサーチ・クエスチョンを見つける

遠藤 公嗣

(明治大学大学院経営学研究科教授)



明治大学の大学院経営学研究科マネジメント・コースの学生は、修士論文を執筆して大学に提出し、審査に合格して、修士の学位を取得することが期待されています。ところが、執筆するはずの修士論文とは何か、いかえると研究とは何か、を理解しないまま入学してくる学生は、珍しくありません。これを説明しておきたいと思います。

研究とは、端的にいうと、新しい知見を獲得する行為であり、修士論文を含む学术论文とは、獲得した新しい知見の内容と意義を、読者に説得するための文の事です。研究は、勉強とは違います。ここでいう勉強とは、既存の知見を獲得する行為です。平たくいえば、教科書や学术论文などを読んで、その内容を理解するという事です。この行為が研究にとって重要なことは、もちろんです。そもそも、既存の知見は何かを知らなければ、新しい知見かどうかを判別できないともいえます。しかし勉強は、研究ではありません。どんなに勉強しても、既存の知見のみを獲得しているので、それが貯まるだけからです。したがって、勉強して獲得した既存の知見をまとめた文は、修士論文ではありません。

「リサーチ・クエスチョン」とは、新しい知見を獲得するための研究課題の事です。ほぼ全部の研究分野で、通常は、「リサーチ・クエスチョン」が修士論文のテーマになります。経営学を含む社会科学の分野では、「リサーチ・クエスチョン」を立てること自体が、通常、研究プロセス上の非常に重要で大きな作業となります。

「リサーチ・クエスチョン」は、どのようにして見つけるのでしょうか。既存の知見を獲得するという勉強は、見つけるために必要です。しかし、意外に聞こえるかもしれませんが、それだけで見つけることは容易でなく、さらに、「スジの良い」ものを見つけることは、ほぼ不可能です。私は、抽象的にしか述べられませんが、以下のプロセスが必要と思

います。まず、大脳への知的な刺激があること、その結果として、大脳の中で、これまで無関係であった情報Aと情報Bと情報Cが結びつくこと、その結果として、解明すべき未知の世界の方向がわかりそうなこと、これらです。

こうしたプロセスの発生に最適なものの一つは、対面の演習形式での、学生間の議論です。学生甲が、学術研究に関連するトピックについて、何かの質問やコメントを返し、それを受けて、学生乙が、回答やリプライを「瞬間的に」考えて発します。「瞬間的に」が重要だと、私は考えています。それを受けて、学生甲も、そして第3の学生丙も、同じことをします。これら全体が、議論に参加する学生への大きな知的刺激になり、各自の「リサーチ・クエスチョン」を育てます。

大学院に入学するとは、この議論に参加する権利を得ることです。大学院こそが、この議論の場をもっとも提供できます。この議論の場に恒常的に参加することによって、学生は「リサーチ・クエスチョン」を見つけやすくなります。修士論文に到達しやすくなります。

社労士の皆さんは、これらを理解した上で、大学院への入学を考慮していただきたいと思っています。そうすると、入学後に、修士論文への到達が、より容易になるだろうと私は確信しています。

Profile 1950年生まれ。東京大学経済学部卒業。経済学博士(東京大学)。専門は、雇用関係の全般。近著に、単著『これからの賃金』(旬報社、2014)、編著『同一価値労働同一賃金をめざす職務評価』(旬報社、2013)、共著『仕事と暮らしを取りもどす—社会正義のアメリカ—』(岩波書店、2012)、編著『個人加盟ユニオンと労働NPO』(ミネルヴァ書房、2012)、共著『労働、社会保障政策の転換を—反貧困への提言—』(岩波書店、2009)。

大学院で学ぶ社労士院生に期待すること

平沼 高
(明治大学大学院経営学研究科教授)



一方では、「大学院ではお金儲けの方法を教えてください」と期待して入学したが、いずれの先生もお金儲けの方法を教えてくれなかった」といって大学院を辞めていった社労士院生もいた。私が講義しているあいだ隣席の社労士院生と私語を繰り返す社労士院生もいた。他方では、労働社会保険の基礎算定方法を教えてくれた社労士もいたし、医療現場の長時間労働と過労死の問題について目を開かせてくれた社労士もいた。労務監査論の歴史研究を行って修士論文をまとめ、その時にえた知識と経験を活かし、勤務先で内部監査（労務監査を含む）に従事している勤務社労士もいる。「労務管理の理論とそれが誕生した歴史的背景を知ることによって、労務管理を学ぶことの楽しさを体験できた」と言ってくれた社労士院生もたくさんいた。大学院修了後にはお互いに研究者として自立してくれた社労士もいる。彼らとは、切磋琢磨しあいともに成長できる人間関係がつけられて、現在に至っている。

拙論では、以後、社労士院生に対する期待するところについて、入学前、就学期間中、修了後に分けて申し上げておきたい。

入学前の段階では、第1に、経営労務プログラムで社労士を指導する教員にどのような著書があるか、どのような論文を書いているか、所属の学会でどのような研究報告を行っているかについて調べてもらいたい。第2に、経営学及び労務管理に関して古典と称される著書を購入し、常日頃から机上に置いて、かならず毎日読むという生活習慣を身に付けておいてほしい。私が推薦したいものはA.A. バリー & G.C. ミーンズ共著『現代株式会社と私有財産』北海道大学出版会、藻利重隆著『経営学の基礎』森山書店、同著『労務管理の経営学』千倉書房、同著『経営管理総論』千倉書房、小林喜楽著『経営労務論』千倉書房である。第3に、入学する以前の段階で修士論文のテーマを決めて、必要な文献資料

を収集しはじめておいてほしい。

大学院入学後の就学期間中の段階では、第1に、修士論文に結実する研究活動を自らの日常生活の基軸にしてほしい。「社労士は実務家だから」「私には顧問先があるから」という言い訳を言って、日常の研究活動を疎かにしている限り、社労士院生は立派な修士論文を書くことはできない。第2に、修士論文（学術論文）を書くためにはどのような準備が求められるか、資料分析の方法はどのようなものであるか、いわば論文執筆で求められる手続きやルールを習取してほしい。一般に、大学院での研究指導はアカデミック・トレーニングと呼ばれる。大学院修了後も研究を続けたい社労士院生は、アカデミック・トレーニングの意味を正しく理解すべきである。

大学院修了後の段階では、第1に、明治大学大学院経営学研究科から修士号を授与された現役社労士として、社労士業に対して職業上の名誉と誇りの気持ちをもって、良い仕事をするように心掛けてほしい。第2に、労働法、社会保障、労務管理のいずれの領域でも良いので、大学院修了生は率先して自主的研究会を立ちあげて研究活動を継続してほしい。「先ず臆より始めよ」である。第3に、語学、特に英文読解の学習に心掛けて博士後期課程に進学し、実務能力と研究能力を兼ね備えた優れた社労士になってほしい。

経済とは経国済民（世をおさめ、民を濟う）を意味している。経済活動の主要な担い手は企業であり、企業を生かすも殺すも人である。時代の流れに翻弄されることなく、大学院を目指す社労士院生には、労務管理のプロフェッショナルと呼ぶに値する人間になってもらいたい。いったい何が社会的正義であるかを黙考し、社労士の社会的認知度と社会的地位を高めてほしい。これが大学院で学ぶ社労士院生に期待するところである。

Profile 【最終学歴】明治大学大学院【担当授業科目】企業内教育論演習【研究テーマ】熟練職種労働者の技能形成（徒弟制度）に関する国際比較研究【主な著書・論文】「アメリカ徒弟制度の現状」（技術教育研究会編『技術教育研究』）／『熟練工養成の国際比較—先進工業国における現代の徒弟制度—』（平沼高、佐々木英一、田中万年・共編著・ミネルヴァ書房・2007年）／『大学だけじゃないもうひとつのキャリア形成—日本と世界の職業教育—』（職業訓練教材社、2009年）／「経営労務監査の理論的研究」（明治大学『経営論集』第57巻第4号、2010年）

大学院における研究成果と 社労士業務

東京会 山松 卓子



現在勤務する会社の取締役となって2年目の秋、偶然『月刊社労士』の表紙で「明治大学大学院経営学研究科募集のご案内」を目にしたことが進学するきっかけとなりました。その時、私は海外出張から帰国した直後で、『月刊社労士』を目にする余裕すらないほど多忙な時期でした。「今は無理。これは見なかったことにしよう。」と誌面から目を離したことを今でも覚えています。しかし、時間の捻出に不安を抱えながらも、進学の思いを捨てきれずに行きました。その最大の理由は、自社の人事評価制度の運営に疑問を感じていたからでした。「少しでも進学の意味を感じなければ見送る」との固い決意を持ち、消極的な気持ちで説明会と講義の見学会に参加しましたが、「進学しない理由が見つけれられない」それが私の結論でした。

現在の企業経営は、予測できない経済環境、政治や社会の状況に翻弄され、ますます困難さを増しています。私のような中小企業の経営者でも、予測できない状況の中で難しい判断を迫られることが日々起こります。しかし、どれほど困難な事態の中にあっても判断を先延ばしすることはできません。決断し、アクションを起こす、これが経営者の果たす役割だからです。日々の仕事において、私たち社会保険労務士や企業の実務者は、目先の課題を解決するための手法に捉われがちです。しかし、場当たりに策を講じて、根本的な問題を解決しない限り新たな問題が次々と発生するものです。

進学前の私は、経験不足にも関わらず、多くの問題に対処する日々が続いていました。このままではいけない、あらゆる分野に及ぶ課題を解決するためには、根本的な原因を広く、深く、多様な視点で、素早く現状把握する能力が必要だと痛感していました。そんな切実な思いで説明会や講義に参加する中、物事の本質を捉えたいという探究心や思考力を追求しようとする明治大学大学院の姿勢に魅力を感じた

のです。実際に人事労務管理は、その国の特徴や歴史的背景の影響を強く受けています。広い知見と深い学殖を持つ教授陣からのご指導は、人事評価制度を考えるだけでなく、経営者としての能力を高めるために必ず役に立つ、そう感じました。

私が修士論文のテーマとした「人事評価制度」は、戦前の「身分制」や「年功制」、「長期雇用」、「新規学卒一括採用」、さらに戦後の経営民主化による身分差別撤廃から生まれた日本の労働者の「平等観」、「公平観」の影響を受けています。一見、関連性が見えにくい社会のシステムや思想と連動して、日本独特の人事評価制度が形成されているのです。私が人事評価制度に矛盾を感じながらも見直しに踏み切れなかった背景には、深く根付いた社会のシステムと思想が影響していたわけです。

もし、歴史的な背景を知らず、他社を参考にして人事評価制度を設計していれば、多くの問題を抱えた制度を導入することになっていたでしょう。また、社内の資料から過去に人事評価制度が導入されるまでの過程、そこに込められた意図を分析しなければ、先人たちが人事評価制度の導入にどんな意味を見出していたのか理解することはできませんでした。まさしく「愚者は経験に学び、賢者は歴史に学ぶ」を体感したともいえる経験ができたのです。

修士論文を書き上げ、卒業した今、進学を決意した判断に間違いはなかったと思っています。なにより諦めず考え抜く精神力が鍛えられたことは、研究のみならず、経営や実務をやるうえで大きな財産となるはずで、また期せずして、今年10月に同志社大学で開催される社会政策学会第133回大会で修士論文の一部を報告する機会をいただきました。こうした機会に恵まれたことを大切に、今後も研究者、経営者として成長していきたいと思っています。

Profile 2007年3月、社会保険労務士登録。開業したのち、2010年12月から現在勤務しているスポーツ用品メーカーにて代表取締役専務を務める。近年は自社の人事評価制度の再設計に着手している。

2016 年度秋期 リバティアカデミー

(社会人講座)

開講のご案内

お申し込み・お問い合わせ

明治大学リバティアカデミー
 平日 10:30 ~ 19:00
 土曜 10:30 ~ 15:30 (日祝休業)
 TEL 03-3296-4423
 FAX 03-3296-4542
 Mail academy@mics.meiji.ac.jp
 URL https://academy.meiji.jp
 〒101-8301
 東京都千代田区神田駿河台 1-1
 明治大学駿河台校舎
 アカデミーコモン 11 階



ビジネス
講座コード
16210028

社会保険労務士総合研究機構後援講座

会社経営と経営労務監査

講座趣旨

経済のグローバル化が進み、経済競争はますます激しくなっています。企業収益を上げることに集中するあまり、本来、企業が果たさなければならない社会に対する責任 (CSR) が後回しになりがちです。これは業種と規模の違いにかかわらず、すべての企業に共通した現代的な「病」でもあります。「病」はやがてそれ本体を蝕むことになりかねません。人材マネジメントの側面からその「病」を事前に発見し、それを防止し、それだけでなく従業員から積極的な意欲を引き出していくことが必要です。それが「経営労務監査」です。その理論と実務の視点から、この時代にどう向き合っていけば良いのか、ご一緒に考えましょう。

講座概要

コーディネータ	黒田 兼一 明治大学経営学部教授
日程	10月5日～11月30日までの毎週水曜日
時間	19:00～21:00
定員	30人
回数	8回
受講料	24,000円 (一般)

回	講義月日	内容	担当講師
1	10/5 (水)	講座ガイダンス - グローバリゼーションにおける持続的成長の鍵 企業の社会的責任 (CSR) が叫ばれるようになったのは、グローバル時代になってからです。いま人事労務管理に必要なことは何なのでしょう。	黒田 兼一
2	10/12 (水)	内部統制と経営労務監査 持続的成長を目指す会社経営にとっての効果的手法であり、内部統制のセルフチェックシステムとしての経営労務監査についてご案内します。	山崎 憲昭
3	10/19 (水)	経営労務監査の枠組み 会社経営と人材マネジメントが有効に関連しているかを測る指標として、経営労務監査の諸機能、制度を解説します。	野田 好伸
4	10/26 (水)	労務コンプライアンス監査の仕組 人事労務リスク、監査の背景・目的などを踏まえ、経営労務監査の各種実務ツール、監査の範囲、報告書の構成などを解説します。	高田 弘人
5	11/2 (水)	労務コンプライアンス監査の実務 労務コンプライアンス監査 (労働条件審査、ROBINS 等) を、実務の視点から各種ツールを交えて解説します。	松原 熙隆
6	11/9 (水)	職場のハラスメント対策 経営労務監査の目的の一つである快適な職場環境の確保のため、ハラスメントとその対策について考えます。	丹羽 真樹
7	11/16 (水)	雇用形態の多様化と現代職場のケーススタディ 雇用形態の多様化による新たな課題「処遇バランス」や、職場内コミュニケーションの実態と解決策を現場生情報から考えます。	平田 未緒
8	11/30 (水)	総括—これからの企業成長と経営労務監査 今日の企業に対する社会的評価は、顧客、取引先、社員など、さまざまな角度から与えられている。講義では、これからの企業にとって欠かせない、企業価値向上の重要性を、経営労務監査の視点から考察していく。	田村 豊

コーディネータ・講師紹介



黒田 兼一
明治大学経営学部教授

明治大学大学院経営学研究科単位取得。専門は人事労務管理論。自動車産業を中心として、戦後日本の人事労務管理を研究。1992年から1年間イギリス、2002年から2年間をアメリカでそれぞれ滞在し、現地日系自動車企業の人事労務管理と労使関係を調査。現在はグローバルセッションと日本の人事労務管理の「いまとこれから」に焦点をあてた研究に取り組んでいる。著書に『フレキシブル人事の失敗』（旬報社）、『人間らしい「働き方」・「働かせ方」』（ミネルヴァ書房）など。



山崎 憲昭
社会保険労務士

早稲田大学文学部卒。現在、日本雇用管理協会専務理事、社会保険労務士法人石山事務所パートナー、社会保険労務士法人大野事務所アドバイザー。経営労務監査の普及、人事労務のコンサルティング全般、労務関連アドバイス等の活動を行っている。社会保険労務士総合研究機構労務管理分科会研究員。著書に『経営労務監査の実務』（中央経済社）。



野田 好伸
社会保険労務士

神奈川大学法学部卒。大学卒業後、社会保険労務士法人ユアサイド（旧西崎経営労務事務所）に就職。約6年の勤務の後、社会保険労務士法人大野事務所に入所。現在、同法人のパートナー社員として勤務。人事労務相談業務、労務監査・診断業務、セミナー講師等を中心に活動中。特定社会保険労務士付記。



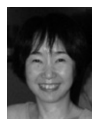
高田 弘人
社会保険労務士

一橋大学経済学部卒。ベンチャー企業及び大手監査法人の人事部門勤務の後、中堅コンサルティング企業勤務を経て、大野事務所に入所。人事労務に関する相談及び手続業務全般に従事している。特定社会保険労務士付記。



松原 熙隆
社会保険労務士

早稲田大学法学部卒業後、大手住宅メーカーで営業職に従事した後、社会保険労務士法人石山事務所に入所。外資系企業を中心に人事労務相談、労務診断・監査、給与計算、社会保険・労働保険業務全般に従事。特定社会保険労務士付記。



丹羽 真樹
社会保険労務士

電機メーカー勤務を経て、社会保険労務士法人石山事務所に入所。社労士業務のほか産業カウンセラー、セクシュアルハラスメント・パワーハラスメント防止コンサルタントとしても活動の場を広げている。



田村 豊
愛知東邦大学経営学部教授
明治大学大学院経営学研究科兼任講師

明治大学大学院経営学研究科修了。博士（経営学）。専門は人事労務管理論、生産マネジメント論。スウェーデン企業の経営戦略と労使関係の相互関係について日本と比較し、日本企業の組織力の強さについて研究を進めている。著書に『ボルボ生産システムの発展と転換』（多賀出版）、『中小企業の経営力とは何だ』（中部経済新聞社）など。



平田 未緒
株式会社働き方研究所
代表取締役

早稲田大学卒業後、求人広告企業アイデムに入社。人とマネジメント情報誌の記者として企業の成功事例を大量に蓄積する。アイデム人と仕事研究所所長を経て、2013年に「人材の採用・活用支援」にて独立。著書に『パート・アルバイトの活かし方・育て方』『なぜあの会社には使える人材が集まるのか〜失敗しない採用の法則』（PHP 研究所）等があるほか、厚労省社会保障審議会委員等、公職経験も多数。

（ヒント）
2五桂の使い処。

9	8	7	6	5	4	3	2	1	
				皇			王		一
				卒					二
				龍					三
					砲	歩	卒	卒	四
							桂		五
									六
									七
									八
									九



詰将棋

（持駒）
角金桂

山中高尚

★解答は39頁に

15手詰