

「第2回提携大学院修了生等交流会」を開催



連合会は、昨年12月1日（月）に明治大学紫紺館（東京都千代田区）において、「第2回提携大学院修了生等交流会」を開催し、全国から43名の大学院修了生及び在学生在が集まった。

本交流会は、連合会、地域協議会及び都道府県会が提携する大学院[※]の修了生及び在学生在を対象として、①修了生の研究実績を活かせる場の創出、②全国の修了生間の連携体制の構築、③社労士の社会的評価の一層の向上、を目的に平成26年度に引き続き開催されたものである。

今回は、第1部の基調講演として、「明治大学大学院経営学研究科経営労務プログラム」の担当教授である黒田兼一氏より、「人事労務管理のいま－大学院を修了した社労士への期待－」と題し、我が国が抱える人事労務管理に関する課題に対し、大学院を修了した社労士がどう向き合うべきかについてご講演いただき、続いて研究成果発表として、3名の修了生のプレゼンテーションが行われた。

第2部のパネルディスカッションでは、社会保険労務士総合研究機構所長で松山大学法学部教授の村田毅之氏をコーディネーターとして、「働き方改革推進におけるこれからの社労士の役割」と題し、4名の社労士と熱心な議論が行われた。

また、交流会の最後には、大谷義雄連合会副会長より、本交流会を今後発展させ「提携大学院修了生等研究会」（仮）を発足させることについての説明が行われた。

※連合会、地域協議会及び都道府県会では、平成19年より順次、大学院との提携を進めており、現在大学院9校（札幌大学、青森中央学院大学、弘前大学、明治大学、名城大学、関西大学、香川大学、九州大学、鹿児島大学）と提携し、130名を超える社労士が修了もしくは在学し、修得した学術的な視点を活かして実務に携わっている。

挨拶

全国社会保険労務士会連合会 大西 健造 会長

平成26年度の開催に引き続き、全国からたくさんの修了生・在学生にお集まりいただき、第2回の交流会が開催できることとなりました。

本日はさまざまなテーマのお話が聞けるかと思いますが、皆さまご存じのとおり、現在政府でウエイトを置いて取り組んでいる働き方改革については、社労士がかかわるべきテーマが多く含まれています。そういった状況下で、社労士に対する注目度や期待度は間違いなく高まっていると言えます。

先般、明治大学の土屋学長と対談させていただきましたが、社労士の将来性に大いに期待を寄せていただいておりますし、新聞等の各メディアでも社労士が取り上げられるケースが増えてきております。また、インドネシアで日本の社労士制度に相当する「社労士パイロットプロジェクト」が試験的に導入されるなど、国内だけでなく海外においても注目を浴びております。



本日ご参加いただいている皆さまは、大学院で高いレベルの研究をされている方々ですので、日頃の研究で培った知見をもとに、ぜひとも連合会の事業へもお力をお貸しいただきたいと考えております。今後も引き続きご理解を賜りますようお願い申し上げます。

第1部 基調講演

「人事労務管理のいまー大学院を修了した社労士への期待ー」

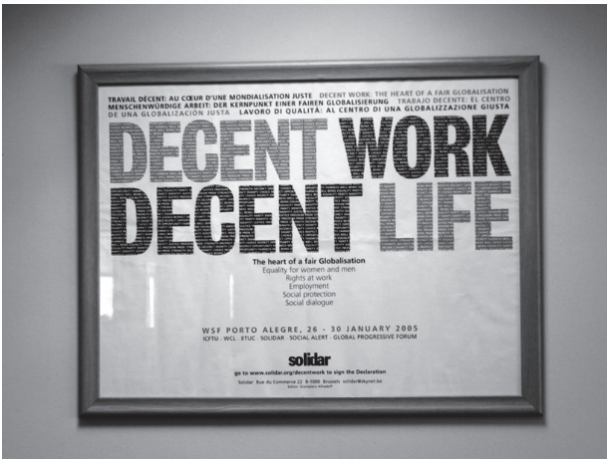
明治大学大学院経営学研究科教授 黒田 兼一 氏

もう4年も前になりますが、研究仲間数人と一緒にイギリスに調査に出かけた時のことです。訪問したある組合の事務所の壁に「Decent Work Decent Life」というスローガンが書かれたポスターを発見しました。

「人間らしい仕事、人間らしい暮らし、さすがに揺りかごから墓場までのイギリスだ」。そう感心して、このディーセントという言葉の意味を質問しました。「より高いレベルの仕事や暮らしという意味ではありません。よりマシな仕事と暮らしを手にしたい。組合員のそんな願いが込められた言葉なんです」。私の語学力も災いして、何となくわかったような、わからないようなモヤモヤ感いっぱいでした。



帰国後に辞書を調べるとこんな例文がありました。I've got a decent job now.これには「おれ、いまはまともな仕事に就いている」という訳がつけられて



イギリス・マンチェスターのある組合事務所に掲げられていたポスター（2012年9月13日）

います。これならわかります。「まともな仕事、まともな暮らし」。厚生労働省やILOの駐日事務所では「働きがいのある人間らしい仕事」と訳しているのですが、何だか遠い将来の理想のような気がしていました。でもこれならうなずけます。「まともな仕事」という意味ならよくわかるし、納得できます。その「まともな仕事」=ディーセント・ワークがスローガンになるのだから、「まともでない仕事」が蔓延していることになります。

「まとも」でない状況を少しみておきましょう。

まず雇用の分野では、非正規雇用が破竹の勢いで増えています。1990年段階で雇用全体の20%前後に過ぎなかったのですが、今や40%に迫っているのです。その非正規雇用も多様化しておりまして、パート・アルバイトのほか、派遣と契約社員（嘱託社員）など実に複雑です。

次に労働時間をみると、同じく90年段階で1人当たりの年間労働時間は2,000時間強でした、最近では1,750時間前後となって減少しているかのようにみえます。しかし注意しなければなりません。それは相対的に短時間労働である非正規雇用が増えたためで、正規雇用だけでみると90年代以降一貫して2,000時間前後のままなのです。しかも時間管理制度の規制緩和が進み、いまやホワイトカラー・エグゼンプション（高度プロフェッショナル制度）など、労働時間管理を外そうという動きすらあります。昨今の新聞紙上をにぎわしているように、残業手当無しで働くケースなど「働きすぎ、長時間労働」が広

がっています。

賃金はどうでしょうか。2015年度の調査では、正規労働者を100にした場合の非正規労働者の賃金額が63.9だったといいます。この数値、これまでで最も高くなったというのですが、しかし非正規は正規の6割程度という格差は10年前から大きな変化はありません。一方、1990年代以降、正規従業員の賃金の伸びも停滞もしくは減少傾向なのですが、役員報酬は2～3倍まで上昇しています。その結果、従業員平均給与の10倍の役員報酬も珍しくなっており、なかには90倍近くまで出しているところすらあるとの報道もあります（東洋経済新報社調べ）。その正規従業員の賃金も成果や業績を重視した制度になっているのですから、業績を上げることなしに賃金の上昇はおろか維持も困難な状況となっているのです。

これらすべてに関連していますが、悲しいことに過労死・過労自殺が後を絶ちません。その凄惨な事件が最近また発生してしまいました。以前にも過労自殺を招いたあの大手広告会社で、再び新入社員を過労自殺に追いやってしまったのです。過大な仕事量（「役割」）、それによって必然化する長時間労働と自己責任、上司のハラスメント、これらの複合による悲しい事件です。実際、厚生労働省の調べでは、過労による脳・心臓疾患による労災支給決定件数は、2002年以降、減少はしていないのです（死亡には至らなかったが疾患で労災認定された件数は285～392件、過労死として労災認定された件数106～160件）。

このようにみると、いま日本の人事労務管理が危機に陥っていると言わざるを得ません。危機というよりはむしろ「野蛮化」、「粗野な人事労務管理」、あるいは「人事労務管理の放棄」という表現のほうが適切かもしれません。なぜなら、次のような雰囲気は産業界に蔓延しているようにみえるからです。

「人が足りなくなれば他社（人材派遣会社）から回してもらえば良いし、不要になれば返せば良い。こうすれば解雇に伴う労使紛争のリスクも回避できる。しかも自社の正規従業員の人事や処遇を成果中心にすれば、人件費も削減できる」。また「自社の正規従業員も成果中心に処遇すれば、高い業績を求めて懸命に働くはずであるし、業績を上げられなかった従業員の賃金を下げることができる。しかも賃

金を成果や業績のみで決めるとすれば、労働時間の管理も不要になる。各人は自己責任で働くようになるからである」。

こうして近年の人事労務管理をめぐる傾向をまとめれば、雇用、仕事、労働時間、処遇のすべてにわたる「自己責任」が強調され、それを全面に押し出すことで、従業員の「働き方」を管理せずとも、「望ましい働き方」をいとも簡単に手にすることができる、こんな状況が蔓延しているように見えます。ですから人事労務管理の「危機」ないしは「追放」と言わざるを得ないのです。働く人々にとって受難の時代になってしまったのでしょうか。

由々しきことですが、こともあろうに「社員をうつ病にして退職させる方法」を指南する社労士まで登場してしまいました。人事労務管理は不要という近年の傾向に、このような自称「社労士」が登場したとなれば、社労士はもはや百害あって一利なしの雰囲気になってしまいかねません。受難の時代にこのような社労士、何ともやるせなくなります。

しかしよく考えると、そもそもこのような不健康な企業経営で企業競争力がつくはずはありません。時代が人事労務管理に何を要請しているのか、この点をわきまえないままでは、企業の存続すら覚束ないことになります。

市場競争が熾烈になっているいま、経営環境の変化にフレキシブル（柔軟）に対応しなければなりません、そのフレキシビリティについてかつてR.セネットが次のように主張しました。「フレキシビリティという言葉は、もともと木々が風を受けてたわんで元どおりになることを指していたが、今日ではもっぱら働く人々をたわめる力としてのみ動いている」と。人々を“たわめること”によって組織と制度をフレキシブル化させているというのですが、しかし、フレキシブル化を働く人々への犠牲のうでで実現しようとする態度は慎まなければなりません。なぜなら、そのようなやり方では従業員の意欲は削がれてしまい、労働力の効率的利用という人事労務管理の目的が達成されないからです。

そもそも人事労務管理は企業による従業員の「働き方」の体系です。適材適所を図り、従業員の能力開発を行い、一人ひとりの従業員が意欲をもって働く、このすべてのことが人事労務管理の役目であ

り、それを実現して初めて企業は動いていくのです。この常識的な事柄が忘れ去られてしまっているのではないのでしょうか。企業の競争力の本当の決め手は従業員の労働意欲においてほかにありません。従業員の労働意欲の決め手はほかでもない「働き方」＝人事労務管理なのです。こうして重要なことは、手抜きの人事労務管理ではなく、「まともな」人事労務管理こそが求められているのです。このあたりまえのことをいまさらながら想起すべきではないでしょうか。

まともな人事労務管理とは何か。何も特別なことではありません。従業員の納得性を基本にしながら、手抜きのしない人事労務管理をしていくこと、これに尽きます。労基法など労働関係諸法を遵守すること、可能な限り非正規も含めて雇用の安定化に努めること、納得性のある人事・賃金制度を確立すること、適切かつ合理的な労働時間管理をすること、人事評価制度の公平性と納得性を図ること、人材育成と能力開発に意を注ぐこと、このようなごくあたりまえのことに汗をかくべきなのです。

前述した由々しき社労士の悪行に対して、昨年4月、大西連合会会長は声明を発表しました。「社会保険労務士制度の趣旨に反し、社会保険労務士に対する国民の皆様からの信用を失墜させるものであり、到底容認できるものではない。…（中略）…そもそも社会保険労務士の制度は『事業の健全な発達と労働者等の福祉の向上』に貢献することを目的としており、これは社会保険労務士制度の趣旨・職責に反し、違法に労働者の権利を侵害するものである」。

提携大学院を修了し、人事労務管理の専門コンサルタントである社労士として活躍しているすべての皆さん、まともな人事労務管理を取り戻すための先頭に立つことを期待したいと思います。まずはみずからがかわる企業の人事労務管理の点検（労務監査）から始めてください。

第1部 研究成果発表

①継続雇用社員戦力化の体制づくり

北海道社会保険労務士会所属 前嶋 靖 氏（札幌大学大学院）

はじめに、札幌大学大学院を修了された北海道会の前嶋靖氏から、「継続雇用社員戦力化の体制づくり」についての研究成果が発表された。

発表の中で、前嶋氏は「今後ますます高齢化が進み、2030年には生産年齢人口が現在より約1,000万人減少することが予想されている。そのような中で、企業は高齢者を『ただ雇用する』のではなく、『戦力』として企業に利益をもたらす存在にしていくことが必要不可欠だ」と述べられた。そして高齢者の戦力化を実現するための対策として、クレイトン・アルダファーによって発表されたERG理論に基づき、①基本的な欲求を満たす労働条件、②承認を高める対策、③役立ちを高める対策、の3つに取り組む必要があると解説された。また、ご自身の支援例を挙げられ、「能力・意欲次第で70歳以上でも働ける制度を整備することで、高齢者の動機づけにつながる」と述べられた。



研究成果発表内容（抜粋）

1. 継続雇用社員の戦力化とは
2. 高年齢者雇用のための条件整備
3. 戦力化がなぜ必要か
4. 支援例
5. 継続雇用社員戦力化の課題

②企業における「仕事と介護の両立」を支援する制度に関する考察

埼玉県社会保険労務士会所属 山口 恵美子 氏（明治大学大学院）

次に、明治大学大学院を修了された埼玉会の山口恵美子氏から「企業における『仕事と介護の両立』を支援する制度に関する考察」についての研究成果が発表された。

その発表の中で、山口氏は、「政府においても注力して取り組まれている介護離職の問題に対し、『介護を続ける労働者のニーズに合い、かつ、企業において実施できる可能性の高い、企業における仕事と介護の両立のための支援制度とは何か』を時間的ニーズ・経済的ニーズに焦点を当てて考察した」と研究について説明され、先進的な取り組みを行っ



ている大企業5社へのインタビュー調査の結果等を踏まえると、「勤務時間に融通を利かせつつ、収入が減ることのない『フレックスタイム制』の導入と、失効した有給休暇を積み立てる『積立休暇制度』のような無給ではない介護休暇制度の導入が、介護を続ける労働者のニーズに合致する」と述べられた。また、このような制度の導入を実現するためには、経営者層が支援制度構築に真剣に取り組むスタンスを明確にすることが不可欠なことだと述べられた。

研究成果発表内容（抜粋）

1. 問題意識
2. 「仕事と介護の両立」に関する先行研究
3. 事例から見る「仕事と介護の両立」に向けた企業の取り組み
4. 事例検証
5. 結論
6. 今後の課題

③多様な正社員の社会的存在

三重県社会保険労務士会所属 前 真紀氏（名城大学大学院）

最後に、名城大学大学院を修了された三重会の前真紀氏から、「多様な正社員の社会的存在」についての研究成果が発表された。

その中で、前氏は、多様な正社員の定義や関係法令等を整理したうえで、「企業の導入事例から、人事労務管理の特性と問題点を明らかにし、今後の多様な正社員施策の可能性について検討した」と研究について説明され、「パートや契約社員から多様な正社員に転換した場合、無期雇用となる以外に処遇の改善はされないケースが多く、モチベーションアップにはつながらない」と指摘された。

また、今後への提言として、「多様な正社員を『特別な働き方』ではなく、標準的な働き方としてとらえ、多様な正社員として働くことで、標準的な生活ができるレベルに制度設計したうえで、時間や勤務地、職種に制限のないいわゆる正社員が就く高度な業務は『職務の付加価値』として、処遇に上乘せする方法を検討する必要があるのではないか」と述べられた。



研究成果発表内容（抜粋）

1. いまなぜ多様な正社員なのか
2. 多様な正社員の活用方法
3. 有期労働者の無期転換のために
4. 先行研究～目的
5. 導入事例からみた問題点
6. まとめ（提言）

第2部 パネルディスカッション

「働き方改革推進におけるこれからの社労士の役割」

コーディネーター 社会保険労務士総合研究機構 **村田 毅之** 所長

パネリスト
全国社会保険労務士会連合会 **若林 正清** 副会長
青森県社会保険労務士会所属 **油川 安孝** 氏（弘前大学大学院）
東京都社会保険労務士会所属 **飯野 正明** 氏（明治大学大学院）
東京都社会保険労務士会所属 **福島 紀夫** 氏（明治大学大学院）

ディスカッションの抜粋



村田所長

村田所長：働き方改革は、日本の労働生産性を改善する最良の手段になると安倍総理が述べており、昨年の9月27日に第1回の働き方改革実現会議が開かれ、非常に早いペースで議論が重ねられています。また、政府のみならず各自治体・企業においても力を注いでいるところです。

働き方改革と言いましても、同一労働・同一賃金など非正規雇用の処遇改善、長時間労働の是正の問題、病気の治療や子育て・介護との両立、若年者・女性が活躍できる環境整備など、非常に多岐にわたっています。たとえば、長時間労働について言えば、長時間労働の上に成り立っているさまざまな商慣習や労働慣行があり、それが日本の高度経済成長を支えてきた企業文化として強く根づいているという部分も、大いにあると考えられます。政府が

旗を振るだけで、果たして本当に改革が実現できるのかという懸念もおおいにあるわけです。そのような中で確かに言えることは、企業と労働者に寄り添うパートナーとして、社労士が専門的知見と豊富な経験を活かして、積極的にかかわることが必要不可欠であるということです。本日は、ご登壇いただいている先生方とともに、日頃クライアントと接している中で感じられている課題や成功事例をお話しながら、活発な議論をしていきたいと思っています。



若林副会長

若林副会長：働き方改革のそれぞれのテーマ一つひとつが当然重要なことではありますが、主要な労働条件と言えば、やはり賃金と労働時間ですので、同一労働同一賃金・長時間労働の抑制などが主要なものとなってくるのではないかと思います。政府の考えは、同一労働・同一賃金を前進させることで非正規労働者の待遇を改善し、消費の拡大から経済成長につなげていきたいということだろうと思いますし、

一方長時間労働の抑制については、働く人の健康保持を第一の目的としつつ、女性や高齢者が働きやすい環境を整備し、労働力不足を確保するということがあります。このような考え方を、わかりやすい言葉に置き換えて企業に伝えていき、積極的かつ具体的にあるべき労務管理を指導していくことが社労士に求められる役割だろうと考えます。

私は、社労士には3つの職能があると常々言っていますが、1つ目は実務家としての側面、2つ目は法律職としての側面、3つ目はコンサルタントとしての側面です。我が国には士業がたくさんありますが、他の士業にはこれ程明確に職能が備わっているものはないのではないのでしょうか。連合会、都道府県会、それぞれの社労士が一丸となって、大きな成果が得られるよう力を尽くしていかなければならないと思います。



油川氏

油川氏：私のクライアント先のある企業で、パートさんを「フレンド社員」と呼び、期間雇用ではなく無期雇用に変更することで退職者が劇的に減り、働いている方たちは「安心感」を求めていたんだということに気づくことができました。経営者も我々社労士もなかなか気づけない部分かもしれませんが、「安心感」というキーワードが、非常に重要になっているように感じます。また、働いている方それぞれで事情が異なりますので、状況を把握したうえで、きめの細かい関与が求められてくると思います。

飯野氏：非正規労働者の現状は、企業にとって都合の良い働かせ方をして、労働者の都合をあまり考えていないと言われていたのですが、「多様な働き方」を推進しようとなると、逆に労働者の都合ばかりを優



飯野氏

先していると言われる傾向があると思います。社労士が関与していくなかで、どちらか両極端に振れてしまうと企業からも労働者からもなかなか賛同を得られなくなってくるのではないのでしょうか。

また、私の個人的な印象ですが、人事部の方は、いままでやってきたことを変えるということに抵抗感を感じる方が非常に多いような気がします。たとえば、改正労働契約法に基づく、有期雇用から無期雇用への転換義務化が目前に迫っているにもかかわらず、社内制度変更の検討すらしようとしにくいケースがあったり、某大手広告会社社員の過労自殺の問題をとっても、何か大事が起きないと動こうとしない風潮があるのではないのでしょうか。

女性活躍の問題においても、出産や育児で一定期間職場を離れなければならないのは当然のことですので、事業を持続的に発展させていくために、起こりうる事象をどうクリアしていくべきかを、我々社労士が地道に伝えていく必要があると思います。

福島氏：医療・介護業界では、常に労働力不足が労務面の課題として挙げられますが、飯野先生のお話にもあったように、現場からは、短時間でかまわないので人材が欲しいという声上がる一方、管理部門は勤務パターンが多様化することで業務が煩雑化することを避けたいという考えが根強いように思います。そういったケースの場合、社労士としては、事業全体のバランスをみたうえで、まずは、できるだけシンプルで取り組みやすい勤務制度を提案していくことが第一歩ではないのでしょうか。

女性活躍という面で言いますと、政府は2020年ま



福島氏

で女性管理職を30%にすることを目標にしていますが、果たしてこの目標は現実的なものなのか、正直疑問に思っている部分もあります。そもそも管理職をめざしていないという方もいらっしゃいますし、

もちろん、管理職をめざしたいけれど会社の体制がそのような状況ではないという方もいらっしゃいます。労使双方の様々な声を汲み取ったうえで、その企業にあった取り組みを推進していくことが重要なのだと思います。

～最後に～

村田所長：非常に興味深い話が多く出てまいりまして、社労士の活躍する舞台が整ったという実感があります。社労士には、やりがいのある仕事を社会から求められているのだろーと思いますし、この機を逸してほしくはありません。私は、最前線で取り組んでいる社労士の方々を、背後から支える役割を担っていきたいと思います。皆さまの活躍を期待しております。

「提携大学院修了生等研究会」（仮）発足に関する説明

全国社会保険労務士会連合会 大谷 義雄 副会長

先ほど、若林副会長からお話がありましたとおり、社労士制度創設50周年まであと2年となりましたが、そのような節目の年に向けて、本日開催された交流会を発展させ、「提携大学院修了生等研究会」（仮）の発足に向けて動き出すこととなりました。発足の目的は、社労士全体の学術的知見や認知度を高めていくことにあります。

具体的な活動としては、「労働法制・労務管理」「年金」の2つの分野で研究発表・意見交換を進めていただきながら、今後の社労士制度へのフィードバックや、外部へのPRをお願いしたいと考えております。

今後の流れとしては、主に修了生で構成するプロジェクトチームを設置し、そこで具体的な準備を進めていただき、平成29年度中の発足をめざしてほしいと思います。なお、当初の事務局は社会保険労務士総合研究機構が執り行います。



修了生の皆さまには、ぜひご理解とご協力をお願いできれば幸いです。よろしくお願い申し上げます。

※本事業については、今後、『月刊社労士』等で発足に関する具体的な説明や参加者の募集を行う予定。

2017年度春期 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



講座コード
17110027

ビジネス社会保険労務士総合研究機構後援講座

ケーススタディ 実践 会社経営と人事労務

講座趣旨

本講座は、第一線で活躍する社労士や経営者・管理者が、ケーススタディとして、会社経営と人事労務の「現場」を解説していくことを通して、これからの人事労務のあり方を探ることをねらいとしています。

まず研究者が企業経営の「現場」の背景、歴史的変化など、理論的な解説をし、その上で社労士や経営者・管理者が、各業界の労働現場における実情や、経営労務監査の必要性和その仕組み、労務コンプライアンスの実務を解説します。

これらの解説を踏まえ、「企業と働く者との関係はどうあるべきか」、「非正規従業員をどのように活用していけばよいのか」、「会社の持続的成長をどのようにとらえ、どのような組織づくりをしていくべきか」について、多様な「現場」のケーススタディを通して考えていきます。

グローバル時代・少子高齢時代を迎えた企業経営のあるべき道、人事労務の方向はどうすべきか、ご一緒に考えてみませんか。

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
曜日	水曜日
時間	19:00~21:00
定員	30人
回数	全 10 回
受講料	30,000 円 (一般)
教材	オリジナルレジュメ

回	講義月日	内容	担当講師
1	5/10 (水)	いま、日本の人事労務管理を問い直す いま日本の人事労務管理は壊れている。あれほど「絶賛」されていたのにどうしたのか。その本来の役割を取り戻さなければならない。	黒田 兼一
2	5/17 (水)	医療制度の今後と、組織活性化のための労務管理 人材確保が困難な医療機関において、人が定着する組織創りを行うための労務管理とモチベーションアップを考えていきます。	福島 紀夫
3	5/24 (水)	企業の法令遵守・危機管理体制について 安全配慮義務の観点から、食品企業のコンプライアンス・リスクマネジメント体制の運営について解説します。	大野 正美
4	5/31 (水)	保育業界を取り巻く状況と保育園労務管理の留意点 待機児童問題と並行して課題となっている保育士不足問題に対し、保育園の運営上の仕組みや課題に触れながら具体的な解決策について解説します。	菊地 加奈子
5	6/7 (水)	仕事と介護の両立に関する企業対応 仕事と介護の両立に関する人事労務管理制度の整備、介護離職の未然防止のための企業の取り組みについて、解説します。	三平 和男
6	6/14 (水)	内部統制と経営労務監査 内部統制の位置づけと、経営のセルフチェックシステムとしての経営労務監査の関係について考え、持続的成長を目指す会社経営にとっての効果的手法を案内します。	山崎 憲昭

7	6/21 (水)	労務コンプライアンス監査の実務 人事労務リスク、監査の背景・目的などを踏まえて、経営労務監査の視点と仕組み、労務コンプライアンス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。	野田 好伸
8	6/28 (水)	葬儀業界におけるIT化と人財の価値 365日24時間、顧客の思考も多様化する現代の葬祭業。IT化と社員のやる気を引き出す経営。	中川 貴之
9	7/5 (水)	成功企業が実践している パート採用・定着の3ポイント パート「定着」企業が、「採用」もできている理由とは？ 実例から得た成功の極意をお伝えします。	平田 未緒
10	7/19 (水)	グローバル化で日本企業はどう変わるのか？ グローバル化で日本企業は何を求められ、どのように変わっていくのか？ 日本企業のこれまでとこれからを人、組織、経営の視点から考えていきます。	田村 豊

コーディネータ・講師紹介



くろだ けんいち
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年間に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。現在はグローバル化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」』（ミネルヴァ図書）など。



ふくしま のりひろ
福島 紀夫
社会保険労務士

大学卒業後、1988年より医薬品商社にて病院、クリニックの営業に12年間従事、2000年に現職に転職。2013年明治大学大学院経営学研究科を修了。経営、組織、リーダーシップ理論等を学び、修士論文のテーマとして「看護師長のリーダーシップが看護師定着に与える影響に関する考察」を研究。現在、日本看護協会にて、看護職の賃金に関する考案方委員会に参画、新たな評価制度、賃金制度の構築に携わっている。



おの の まさみ
大野 正美
社会保険労務士
(株)中村屋 執行役員 総務・人事部門統括部長

1984年明治大学法学部卒業、東証一部、創業115年、食品の製造販売及び飲食店を運営する株式会社中村屋に入社。入社後、日中経済協会を通じて現在のように発展する前の中国に一時期企業研修生として派遣。帰国後、株主総会運営や企業法務を担当、2013年、総務・法務部、人事部、広報、CSR推進室等を統括する現職に就任。特定社会保険労務士付記。著書『社員とのトラブルを防ぐ人事労務の基本』（共著：労働新聞社）。



きくち かなこ
菊地 加奈子
社会保険労務士
(株)ワーク・イノベーション代表取締役

早稲田大学商学部卒業。一般企業の人事労務部門にて勤務した後、2010年、第三子出産時に社会保険労務士事務所を開業。自ら保育園を運営し、従業員に対して柔軟で働きやすい環境づくりを実践し、企業への両立支援を広く行っている。東京都女性活躍推進人材育成事業研修講師、神奈川県ワーク・ライフ・バランスアドバイザー、厚生労働省中央育児プランナー。



みやはら かずお
三平 和男
社会保険労務士

明治大学法学部卒業。銀行で約10年勤務後、社労士事務所で社労士としての実務経験を積む。1993年に独立開業、2015年に社労士法人に組織変更。東京都社労士会常任理事、研修委員会委員長を務める。現在は障がい者・がん患者の就労支援等の介護・福祉分野と、労務トラブルの未然防止や労務リスク早期発見の為の経営労務監査の実践・周知に注力。著書に『退職金制度の不利益変更』（信山社）共著、『ADRに関しての一考察』（月刊社労士）など。



やまざき のりあき
山崎 憲昭
社会保険労務士

早稲田大学文学部卒業。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）。



のだ ひろし
野田 好伸
社会保険労務士

神奈川大学法学部卒業。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。



なかがわ たかゆき
中川 貴之
(株)アーバンフューネスコーポレーション
代表取締役兼 CEO

1996年明治大学政治経済学部卒業。結婚式プロデュース会社、株式会社テイクアンドグヴ・ニーズの立ち上げに参画。役員として株式上場に携わる。2002年10月葬儀業界へ転進を図り、株式会社アーバンフューネスコーポレーションを設立、代表取締役社長に就任。2012年1月最高経営責任者として、代表取締役社長兼 CEO に就任。明海大学非常勤講師。



ひらた みき
平田 未緒
(株)働きかた研究所 代表取締役

早稲田大学卒業後、情報誌記者・編集者として勤務。その後1996年に総合求人広告企業(株)アイデムに入社、人と仕事研究所に配属。同所が発行する人とマネジメント情報誌数誌の記者・創刊編集長を経て、2009年よりアイデム人と仕事研究所所長。2013年アイデムを退社、(株)働きかた研究所を設立。企業に対する「パート・アルバイトの採用・定着・戦力化支援」「女性社員の活躍支援」を実施する。ほかに、各種公的委員会・研究会（厚生労働省等）の委員も務めるほか、各種専門誌に執筆ならびに講演も多数。



たむら ゆたか
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。