

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93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30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
①2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(初年度)

入 学 金	200,000円
授 業 料	560,000円
教育充実料	60,000円
そ の 他	3,000円
合 計	823,000円
- (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29年 7 月24日(月)から平成29年 9 月29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「注目トピック」及び「お知らせ」よりダウンロードできます。
- なお、A 4 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. 「育児・介護休業法」制定からすでに20年以上が経過していますが、男性の育休取得率は2016年度わずか3.16%、介護離職者は年間10万人に達している状況です。男女が共に子育てや介護をしながら働き続けることができる雇用環境を整備するため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。
2. 副業や兼業に関する労務管理のあり方について、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、A 4 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。
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29年 9 月29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29年12月1日(金)～平成29年12月5日(火)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30年2月21日(水)、合格者の決定日は平成30年2月23日(金)です。詳細は明治大学大学院経営学研究科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: 03-3296-4705

大学院で学ぶことの リスクとチャンス

中西 晶

(明治大学大学院経営学研究科教授)



これから、多くの大学院（専門職大学院含む）で入試のシーズンとなります。ビジネススクールをはじめ、様々な研究科があるなかで、明治大学大学院経営学研究科博士前期課程マネジメントコース経営労務プログラムに興味を持っていただき、ありがとうございます。このプログラムも少しずつ歴史を重ね、多くの修了生が活躍しています。そうした先輩方の活躍を知って、本プログラムを志す方もいるのではないのでしょうか。昨年度の『月刊社労士』7月号では、時系列的な流れで、本プログラムを希望するときの概要を紹介しました。まだ読まれていない方は、一度確認していただくことをお願いします。

今年度は、いくつかの具体的な事例も含め、本プログラムを希望する社労士に求められるものを考えてみたいと思います。初年度は、お互いが手探りでスタートしました。経営学研究科の「経営労務プログラム」ですから、経営学の基本的な知識は前提となります。しかし、必ずしもそうした分野を大学で専攻しなかった方、あるいは大学で卒業論文を書いた経験のない方もいらっしゃいました。本研究科を志望する社労士の多くは、豊富な現場経験と高い問題意識を持っているため研究「材料」には事欠かないことが多いのですが、その材料を「料理」する「道具」や「調理法」である理論や方法論を本研究科で学び、研究者すなわち「料理人」としての「腕」を磨いていく必要があると感じました。それをサポートするために、我々も試行錯誤してきました。

何年かプログラムを続けていくなかで、修士論文を完成させるためには、やはり「道具」や「調理法」の基礎を固めていくことが重要だと改めて感じました。そのことに気づいて、修了年限を3年以上に伸ばす社労士もいます。できれば、応募の際に研究計画書を作成する段階で自分自身がどの程度こうした「道具」や「調理法」を使いこなせるかを確認

してください。研究計画書は、研究課題が明確で、先行研究や研究方法が検討できているか、すなわち、本研究科で「何を研究したいのか」をどれだけ訴えることができているかがポイントとなります。経営労務プログラムに限りませんが、入学時点で研究計画が不明確な場合は、半年から1年かけてそれを明確にしていくことも多く、それが修了年限の延長につながっていくのです。

実は、修了年限を延長する人のなかには、前提知識や研究計画の問題だけではなく、ご自身の病気やご家族の介護など都合、お仕事の都合などでそうせざるをえないという方もいます。残念ながら、ご自身の大病で途中退学をされた方やお仕事や家庭の都合でなかなか通学できなくなった方がいるのも事実です。こうした状況は事前にはなかなか予測しづらいのですが、研究を続けるうえでのリスクとして考えておいた方がよいでしょう。

一方、様々なチャンスに挑戦してきた先輩たちもいます。大学院博士後期課程に進学した方、本研究科が提供するマレーシア工科大学とのダブルディグリープログラムの習得を目指している方、中小企業診断士の取得を目指してトリプルマスター（本研究科入学時にすでに他大の修士課程を取得済）となる方、そして、現場に戻り、さらに高度な業務を実践している方など、力をつけた多くの社労士が育っています。皆さんも、その中の一人として、そして、明治大学大学院経営学研究科で学ぶ一人として、社会に貢献し、活躍する覚悟をもって受験されることを期待します。

Profile 京都大学文学部哲学科（心理学専攻）卒業後、ジャスコ株式会社（現・イオン株式会社）入社。同社在職中に筑波大学大学院経営・政策科学研究科修士課程修了。その後、学校法人産能大学（現・学校法人産能率大学）に転職し、人事・人材開発に関する調査研究、コンサルティングに従事。同大学在職中に東京工業大学大学院社会理工学研究科博士後期課程修了、博士（学術）。東京都立科学技術大学助教授、明治大学経営学部助教授を経て2007年より現職。主な担当科目は、経営心理学、心理学、ナレッジマネジメント論。主要著書に「安全・安心革新戦略」（学文社、共編著）「マネジメントの心理学」（日科技連出版社）「風狂が企業を変える!」（芙蓉書房、共著）「マネジメント基礎力」（NTT出版、共著）、「高信頼性組織の条件」（生産性出版）「想定外のマネジメント【第3版】：高信頼性組織とは何か」（文真堂、監訳）「サービス経営学入門」（同友館、共編著）など

入学を希望する 社労士に期待する

平沼 高

(明治大学大学院経営学研究科教授)



経営労務プログラムは全国社会保険労務士会連合会（以下「連合会」）と経営学研究科との真摯な話し合いによって編成されています。「事業の健全な発展」と「労働福祉等の向上」に貢献できる社労士を数多く生みだすことが、経営学研究科と連合会の双方の社会的責任であると判断したからです。受験生を厳選し経営労務プログラムに推薦するに当たり、連合会担当者には推薦目的を再度確認し、周知徹底を図って欲しいと思われまふ。経営労務プログラムの創設当初の理念が何よりも重要であるからです。

修了生たちの活躍は目を見張るばかりです。医療法人を顧問先とする修了生は医師の過労死問題に取り組んでいます。ME機器の導入、医療の標準化、クリティカルパスの導入等によって医療労働の質が大きく変わりました。国際機関に勤務する修了生は労務監査人として世界各地の出先機関に出向き、労務トラブルの解決に努めています。労働社会保険諸法令に詳しいことなどが評価され、大学教員のポストを獲得した修了生も誕生しています。仕事で海外に行けば博士号を持っている多数の人に出会います。今後の連合会は各種研究事業及び研修事業で修了生を活用する必要があるはずでふ。学位を持った修了生が連合会を支えていくはずでふ。修了生たちが企画の各種事業に参画することは本当に望ましいことです。

現役社労士には明確な問題意識と研究課題を持って入学して欲しいと思ひます。問題意識と研究課題がないのであれば、大学院に進学すべきではありません。問題意識と研究課題を持たない社労士には、我々教員は指導できないからです。入学後には研究を指導する教員だけにとどまらず、多数の教員から山のように遣るべき宿題を課せられます。せっかく大学院に進んでも、自学・自習の生活習慣を身に着けていなければ、大学院でのアカデミックな訓練に耐えられるはずがありません。仕事よりも研究を優先する生活習慣が社労士院生には大切なことです。

博士前期課程2年間の研究活動の真価が問われる

のは修士論文の完成度です。覚悟を決めて大学院に入学した以上、血相を変えて研究に没頭しない限り完成度の高い修士論文を纏めることは不可能です。仕事と研究の両立はあくまでも理想です。“二兎を追う者は一兎をも得ず”というのが現実です。入学以前と同じ思考と行動を継続しながら、学問研究と社労士業が両立できるほど大学院での訓練は甘くありません。社労士業のスタートは労働基準法の普及委員と聞いています。労働法令を本格的に研究する意思をお持ちならば、現役社労士は法学研究科に入学すべきでありまふ。

経営労務プログラムは経営学研究科のなかに設置されています。経営労務プログラムは、伝統的な日本の経営学の学問的な成果を踏まえて構想され、実施されてきました。日本の経営学は欧米諸国の経営学の理論を吸収しながらも、日本の社会と文化のなかで独自に発展し、今日のような姿になりました。明治大学経営学部の創設者は佐々木吉郎先生です。佐々木吉郎先生は戦前期にドイツに留学なさっております。ドイツ経営経済学を摂取し、帰国後には経営経済学と題する著書をはじめ多数の書籍を世に問うと同時に、醍醐先生、藤芳先生、木元先生、権先生など多数の弟子を育成なさいました。現役社労士が労務管理を研究するには、経済学をベースとする経営学を学ぶ必要があります。経済学及び経営学との有機的な関連性を持たない労務管理論は、経営経済学の名に値しないのではないかとと思ひます。

現役社労士は、古典派経済学、ケインズ経済学、新自由主義経済学等のエッセンスを批判的に学びとる必要があるはずでふ。また、戦前・戦中・戦後期における日本の労務管理学説についても批判的に学びとる必要があるはずでふ。社労士に期待するがゆえに厳しいことを申しまふが、これらの全てを遣りとげようとしないうならば、大学院博士課程に入学し無事に修了しても、社労士は労務管理の専門家とは言えないのではないでふ。

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—』（平沼高、新井吾朗共編著・職業訓練教材社、2009年）、『経営労務監査の理論的研究』（『明治大学社会科学研究所紀要』第55巻第1号、2016年10月）

大学院における 研究成果と社労士業務

益田 淳子（東京会）



「大学院は10年いられるが、あなたの研究はもっと時間がかかる」これは入試面接の研究計画書に関してのやりとりの記憶です。無謀な計画に書き込んだ「労働経済」をやるには、中学の数学からやり直すことになる。その言葉には、目に見えない重厚な扉がひかえている感覚がありました。累積された論文のようにぶ厚い時間、先行研究の一節に光を見出そうと費やされる時間の流れは、日常生活の時間感覚とはまったく異なるものなのだろう、と。

勤務社労士として登録し8年目、自主研究会である賃金問題研究会に、一期生として修了された2名の先輩が入会されました。毎日大学院に通ったという熱心な先輩の研究経験談は刺激的でした。既成概念を疑い、異なる視点からのアプローチは、実務においても課題解決や創造性に結びつくのではないのか、大学院に行こうと思いました。

私の経営学修士論文テーマは、解雇・雇用調整における労使関係上の問題を労働力排出の変遷として歴史的に捉えた批判的論考となります。近年のPIP、ロックアウト解雇にみられる強制的排出行動を、労使間におけるルールなき状況と位置づけ、戦後以降の日本の雇用慣行下で形成された労使間の労働力排出ルールと関連させ、労働組合、雇用システム、労務管理、解雇規範の相補的な変容から、現在の問題を考察しました。

論文を書くため、リサーチクエストの設定、どんな問いを立てるのがかは最重要であり難しい。ご指導をいただいた黒田兼一教授のゼミでは、「あなたは整理解雇や追い出し部屋を、労使のいずれの立場で書くのか？」と問われました。確かに実務においては、人事労務における法的問題の予防のため専門的知識を活かし、公正中立な立場でコンプライアンスを遵守する企業と働く人の利益とのバランスに配慮し、企業経営の継続に寄与することが、勤務社労士としての職務です。しかしながら、大学院で労使問題を勉強するにあたり、中立公正な視角だけではなく、労働者の側に立った位置で、雇用社会を論

じたい。そうでなければ、自分の研究は進められないだろうと思いました。

ゼミでは論文構想を練り上げるのに、相当な時間をかけました。黒田先生は、どの院生にも、繰り返し「何故そのテーマで書きたいの」と投げかけ、その問いを院生たちは反芻いたしました。しっかりした論文構成がされないで書き始めても、筆は宙を浮き、結論に至れないのです。労使関係、労務管理の問題は社会に密着した課題ですが、借りてきた題材ではなく、筆者の存在の根底そのものから食い込んで疑問を投げかける思いがないと、貫徹できません。

修士論文を仕上げてみると、このテーマで研究を続ける上での限界と疑問が残りました。ひとつは、解雇等の企業秘匿性の高い内容であることから守秘義務においても実証データ入手は困難であるという、エンピリカルを求められる社会科学研究上での限界です。ふたつめは、労使関係と法規範の接点の問題です。たとえば、経営戦略の現場でも、研究での議論でも、「法はこうなっているから」と不適正な雇用社会の現象を批判的に論じるための判断基準や道具装置として法が引用されるいっぽう、「しかし所詮は、法なのだから」（現実の解決にはならない）と議論の外に追いやられる。この不可解な法と社会の関係を、今度は法の側から観察したいと思いました。そこで、法学研究科で二度目の修論を書くことにしました。法社会学、法哲学など新たな領域の刺激に無知な自分の貧弱な常識が攪乱される日々を再び繰り返しました。そして小西康之教授より緻密な論文指導をいただき、法学修論を提出できました。

実務において、大学院入学以前より、自分の考えを自信をもって述べるができるようになりました。しかし大学院での教授陣からいただいた学びの恩恵は、それだけではありません。全体世界と環境は変動し続け、予見できない新たな出来事が発生します。雇用環境は変わり、人の働き方も変わる。それでは、何を頼りにすればよいのでしょうか。経営労務プログラムはそのための知見に導く扉なのです。

Profile 2006年社会保険労務士登録。専門学校講師勤務後、企業で教育研修、官公庁委託就労支援事業、コンサルティング業務に従事。2014年明治大学大学院経営学研究科修士（経営学）、2017年明治大学大学院法学研究科修士（法学）。現在、埼玉大学大学院人文社会科学研究科経済経営専攻博士後期課程在籍。

2017 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
17210027

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

ICT（情報通信技術）の進展とグローバル化は企業経営のスタイルとあり方を変容させただけではなく、競争をエスカレートさせています。その昔、「24時間働けますか」というCMソングがありましたが、言葉の綾ではなく真にそのような経営環境になってしまいました。こうなると、企業が果たさなければならない社会的責任（CSR）は後回しにされ、企業収益を上げることにとらわれる「病」に侵されがちになります。「病」はやがて全身をむしばむことになります。人材マネジメントの視点からその「病」を事前に発見し、治療し、それだけでなく従業員から積極的な意欲を引き出して「健全」な企業をつくり上げること、これが「経営労務監査」です。「働き方改革」が叫ばれている今日、その理論と実践を学び、健全な企業経営と持続的成長を考えてみましょう。

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4日～12月6日までの 毎週水曜日
時間	19:00～21:00
定員	30人
回数	9回
受講料	30,000円（一般）

回	講義月日	内容	担当講師
1	10/4 (水)	グローバル時代の人事労務管理 「働き方」改革というが、「働かせ方」はどうなのだろうか。アメリカの人事労務管理の現状も交えて、人事労務の今を考える。	黒田 兼一
2	10/11 (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	10/18 (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	10/25 (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	11/8 (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	11/15 (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	11/22 (水)	雇用形態の多様化と現代職場のケーススタディ 各種限定正社員とパート社員の処遇バランスなど、雇用形態の多様化が新たな課題を生んでいます。その実態と、人材の成長につながる解決策を、現場生情報から考えます。	平田 未緒

回	講義月日	内容	担当講師
8	11/29 (水)	「働き方改革」の全体像と企業に求められる対応 「働き方改革」について、その背景・意義・全体像を踏まえ、長時間労働の是正、同一労働同一賃金、有期雇用の無期転換ルールなどへの対応を考えます。	若林 正清
9	12/6 (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



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。現在はグローバルゼー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。



やまざき けんじ
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）。



のぞき よしお
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。



たかだ ひろふみ
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。



まつばら けんりゅう
松原 照隆

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。



にいの まこと
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。



ひらた むつお
平田 末緒

株式会社働きかた研究所
代表取締役

早稲田大学卒業後、1996年に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。同社「人と仕事研究所」所長を経て、2013年に独立。パート戦力化、女性活躍推進、多様な働き方導入支援などのコンサルティングを実施する。著書に『パート・アルバイトの活かし方・育て方』（PHP研究所）等があるほか、セミナー登壇実績、厚生労働省の各種委員等公職経験も多数。



わかばやし まさきよ
若林 正清

全国社会保険労務士会連合会副会長
三重県社会保険労務士会会長

早稲田大学商学部卒業後、社会保険労務士、中小企業診断士の登録を経て、社会保険労務士法人若林労務経営事務所代表に就任。労働法相談、企業の労務管理指導などのコンサルティング業務に携わるとともに、各種企業向けセミナーの講師、短期大学での非常勤講師（労働法）、上場企業の社外監査役などを務める。常日頃から労使双方に信頼されることを心がけ、経営者も社員も幸せになれる会社づくりを目指している。28年度内閣官房「働き方改革アドバイザー」事業検討会委員。



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。