

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なく、競争をエスカレートさせています。その昔、「24時間闘えますか」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 照隆
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 だ けんじ
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。



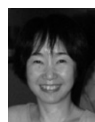
たかだ ひろひと
高田 弘人
社会保険労務士

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 りょう
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。



たにわ 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
平田 未緒
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。

「会社経営と経営労務監査―社会保険労務士総合研究機構後援講座―」 講座受講にあたってのポイント解説



第2回講師

山崎憲昭（社会保険労務士）

今日、先進諸国における経営思想の潮流は、会社を単に利潤を追求する「株主資本の運用主体」から「ひろく社会から負託された経営資本（ヒト、モノ、カネ、など）の運営組織」とする考え方への転換期ということもでき、法令遵守（compliance）はもとより社会的責任を果たすことは、法人（legal person）としてのミニマムな存続条件に過ぎなくなりつつあります。

わが国でも、2014年2月のスチュワードシップ・コード（責任ある機関投資家の諸原則）発表に始まり、2014年6月改正会社法成立（施行は翌年5月）、2015年3月コーポレート・ガバナンス・コード発表（実施は6月）と一連の企業統治改革の要請が続いており、今年3月31日には経済産業省が「コーポレート・ガバナンス・システム（CGS）実務指針（ガイドライン）」を公表し、一層の進展を後押ししています。

これらは具体的には、企業の自己統治（ガバナンス）能力の向上と経営プロセスの透明度確保の要請であり、持続的成長を可能とする内部統制体制の確立として求められているところです。企業が持続的に成長するためには、常に変化する社会に適切に対応し、受容されなければなりません。昨今、そのことは具体的な形として、企業の大小、上場、非上場を問わず、経営プロセスの説明責任体制への要請として強く求められています。

この背景には、経済のグローバル化、世界の人口増加と日本の少子高齢化という人口動態の変化を基底とした、インターネットをインフラとする社会のデジタル化及び人口知能技術の深化というテクノロジーによる大きな環境変化があります。また、同時に企業は社会的責任経営を当然とする経営思想・システムへの転換やワークライフバランスのとれた働き方と生活スタイルの変化への適切な対応も迫られています。今年3月28日には、政府の一連の日本再生計画の残された骨格として「働き方改革実行計画」が作成され、今後10年の実施に向けた工程表も公表されています。そこでは、日本経済再生に向けて、最大のチャレンジは働き方改革であるとして、「働き方」は「暮らし方」そのものであり「働き方改革は、日本の企業文化、日本人のライフスタイル、日本の働くということに対する考え方そのものに手を付けていく改革である」としています。

本講座の「経営労務監査」は、上述のように現代企業が求められている持続的成長をサポートするための自己検証の手法であるということが出来ます。それは、法令遵守状況をチェックする「労務コンプライアンス監査」と人材配置の適切性を検討する「人材ポートフォリオ監査（含・従業員の意識調査）」から構成しています。経営労務管理の諸施策を一定の視点で評価し、法令遵守の状況と高いパフォーマンスを可能とする要因を抽出し、持続可能な成長・発展をもたらすための内部統制体制及びこれを担う人材ポートフォリオの最適化を把握しようとするものといえます。かかる内部統制体制の重要な構成要素である人材マネジメントについて考えると、ヒト（人的資本）に関する把握、分析、評価などの検証システムが不可欠になります。この「人材」マネジメントについての自己検証ツールが「経営労務監査」なのです。このような企業経営の労務管理諸施策のセルフチェックシステムとして広く活用いただくために、この講座が役立てていただければと考えています。