

現在、社会保険労務士総合研究機構では、2017年11月に完成した『「社会保険労務士とCSR」研究プロジェクト』報告書の提言（本誌平成30年1月号40頁参照）を基に「社労士による労働CSR推進プロジェクト」を立ち上げ、労働CSRに関する社労士への啓発や、日常業務への組み込みのための具体的な方策の検討等を行っております。

そこで、今月号からの連載企画として、社労士が「労働CSR」の概念をより深く理解した上で、それに関与していく意義や必要性について、本プロジェクトのメンバーから解説いただきます。

企業の社会的責任(CSR)と進化する労働CSR



日本ILO協議会 熊谷 謙一

現代のCSRと労働分野

現代のCSR（企業の社会的責任：Corporate Social Responsibility）は、20世紀の末から、世界へ広がったものである。今日のな特徴としては、これまでの論議を通じてCSRの概念が整理されたこと、グローバルガバナンスの枠組みに位置づけられたことがあげられる。一方では、CSRを依然として企業のボランティア活動とする受け止めに根強いこと、実践のための支援が不十分であることなどの課題を抱えている。そのなかで、労働の分野については、2010年代に新しい展開がみられる。労働の基本的権利が人権の柱であることが改めて確認され、労働CSRの基本文書であるILOの「多国籍企業宣言」も改訂された。いま求められていることは、企業や労使に労働CSRの内容を的確に伝え、その実践を力強くサポートすることである。この間の動向については、吾郷眞一・立命館大学教授のご指導のもと、社労士総研「社会保険労務士とCSR」研究報告書（2017年11月）が既に整理したところであるが、本稿では、最近の情勢も踏まえながら、労働CSRの進展に焦点を当てた説明を試みることにする。

CSRのキックオフと雇用問題

今日のな“CSR”がキックオフをした1990年代後半の欧州では、最大の社会的課題は青年の失業であ

った。その意味でCSRは当初から労働問題を主要な課題として意識していたといえる。労使を含むマルチ・ステークホルダーが参画し、自主的な取り組みを重視するという枠組みもそのころ形成されている。米国や日本ではCSRをフィランソロフィー（企業の慈善事業）とする考え方も有力であったが、国際機関などで相次いで形成されたCSRが欧州型ではほぼ合意を得たことから、世界のルールは次第にそれに統合されていく。また、当初は「CSRは法的責任を含むのか」という問いが残されていたが、ISO26000（2010年）、EU（欧州連合）の改訂CSR戦略（2011年）が相次いで「法規範を含みそれを上回る自主的な取り組みを推奨する枠組み」という「コンプライアンス・プラス」のコンセプトを打ち出し、これが定着することになる。これにより、企業や職場での労働法や制度の実践をとりわけ重視する労働分野でのCSRが進展する基盤が作られたといえる。

人権の主流化と労働CSR

2010年代に入ると、まず、人権と労働の基本的権利の関連が明確化された。2010年のISO26000（組織の社会的責任）、ならびに2011年の国連の人権原則（「ビジネスと人権に関する指導原則」）では、いずれも、人権について「国連人権宣言などが示すものとILOの中核的労働基準」との定義を明示した。この考え方は世界にひろく浸透することになるが、

労働の基本的な権利が人権の核に位置づけられたことから、労働分野での進展にとっても画期的な意義を持つものであった。こうして、労働CSRの内容は、①人権としての労働基準（ILOの中核的労働基準）、②雇用や労働条件を含む①以外の基準（各国の労働法制が含まれる）、③企業が法を超えて自主的に実現すべきものという構成に整理されたといえる。

ところで、筆者は、ISO26000の国際起草委員のなかで労働関係の起草チームのメンバーであった。この規格づくりで難関とされた労働の章の合意を実現した背景には、ILOの多国籍企業宣言をベースとしたことがある。また、国際起草委員会には国連の人権原則のリーダーであるジョン・ラギー氏が出席し、連携を呼びかけるとともに、人権を核にデューデリジェンスなどのプロセスを含むものを丁寧につくるようにと激励した。国連とISOの規格立案は数年間にわたり並行して進められたことが、このことが人権の定義の明確化に期せずして貢献したものと思う。なお、その時点では、国連の人権原則とILOの多国籍企業宣言の整合性の問題が残されていたが、これは後述のとおり、2017年の同宣言の改訂で解決をみている。

SDGsの始動とILOの動き

2015年はCSRに関連する国際的な目標や方針が示された画期的な年として記憶されるであろう。国連の新しい開発目標としてのSDGs、気候変動への対応枠組みであるCOPの「パリ協定」、さらには世界的な災害対応の指針である「仙台防災枠組」が、この年に相次いで確認されたのである。それらは企業の社会的責任に関する文書ではないが、CSRの世界では新たな目標や指針を示すものと受け止められ、各種のルールの再構成などが行われた。

労働CSRの分野では、SDGsの17の目標の一つとして「ディーセントワークと経済成長」（目標8）が掲げられたことの意味が大きい。その内容は、「中核的労働基準」や「ディーセントワーク」などILOの理念と活動を具体的な実践課題として示すものである。そして、SDGsは国家の役割を基本としつつも、企業にその実現への取り組みを呼びかけている。このことから、労働CSRは、SDGsとのリンクという新

しい位置づけも持つことになったといえよう。

2017年には、これらの動きを踏まえて、ILOの多国籍企業宣言の改訂が行われた。そこでは、国連の人権原則との整合性をはかることを中心に、SDGsなどへの対応も行われ、加えて運用体制の強化も示された。このことにより、人権を核とする国際的なCSRのフレームワークにおける労働CSRの位置づけが明確化されたと思われる。まず、あらゆるCSRのコアには国連原則の示す人権（労働の基本的権利を含む）がある。そして、労働の世界では人権との整合性が確保された労働CSRが対応する。さらに環境や消費者など企業の活動全般については、OECDの多国籍企業ガイドラインやISO26000などの総合的なCSRがカバーするという構図である。なお、OECDのガイドラインは、2011年に国連の人権原則への対応で見直しが行われている。

実践力の抜本的な強化を

さて、本稿のむすびに、つぎの二つの点を記しておきたい。一つは、この間のCSRの進展の背景には、格差の拡大や地球環境の破壊などについて、法制度の展開のみに頼ることができない切迫した危機意識がみられることである。もう一つは冒頭にも記したとおり、CSRが企業と社会を動かすためには、その実践力の抜本的な強化が必要だということがある。そして、これらはいずれも労働分野の主要な課題に重なる。その意味で、これからの労働CSRには、政労使や専門家などによるこれまでの積み重ねを踏まえつつ、新たな視点で今日的な課題の解決に貢献することが求められるであろう。社労士総研による昨年度の報告書の展開と今後の検討が、それらの課題に応えることを期待したい。



〔参考〕

「社会保険労務士とCSR」研究プロジェクト報告書は連合会ホームページの社労士総研ページに掲載しています。

Profile 熊谷 謙一

1974年埼玉大学卒。自動車会社、旧ナショナルセンターを経て1987年から連合。労働法制、雇用対策、国際関係、CSR等の担当局長を歴任。2009年国際労働財団に移り、副事務長を経て現アドバイザー。また、日本ILO協議会企画委員。日本労働法学会、企業と社会フォーラム会員・『ISO26000と労使の課題』（2013年・日本生産性本部）はじめ、労働法制、労使関係、CSRなどの著書、論文多数。『アジアの労使関係と労働法』で2016年日本労働ベンクラブ賞受賞。

2018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
1811029

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

「働き方改革」がいわれている昨今です。本講座は、第一線で活躍する経営者・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、「働き方改革」時代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、人事労務管理の現状と背景や歴史的変化など、理論的な解説をし、その上で社労士が経営労務監査の必要性とその仕組み、労務コンプライアンスの実務を解説します。

これらの解説をふまえ、「働き方改革」の推進という点を念頭に、「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捉え、どのような組織作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。

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9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	5/9 (水)	【講座ガイダンス】 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	5/16 (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処遇改善等加算の課題に触れながら、給与テーブルなど具体的な解決策について解説します。	菊地 加奈子
3	5/23 (水)	障がい者雇用とダイバーシティ 教育・福祉と連動した「障がい者雇用」の変遷を歴史から紐解き、未来の経営戦略を考えます。	高橋 陽子
4	5/30 (水)	実践！介護事業所の人事労務課題とその解決策 介護職員処遇改善加算に象徴される複雑な人事労務課題の解決事例を具体的に解説します。	三島 幹雄
5	6/6 (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
6	6/13 (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ご案内します。	山崎 憲昭

7	6/20 (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 末緒
8	6/27 (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	7/4 (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修了。専門は人事労務管理論。自動車産業を中心に、戦後日本企業の人事労務管理を研究。1992年から1年間イギリスに、2002年から2年間アメリカに滞在し、現地日系企業の人事労務管理と労使関係を調査。現在は日本の人事労務管理の「これまで、いま、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。



きくち かなこ

菊地 加奈子
特定社会保険労務士
(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。



たかはし ようこ

高橋 陽子
特定社会保険労務士
ダンウェイ(株)代表取締役社長

数社の企業総務・人事を務めた後、息子の障害をきっかけに、2010年より社会保険労務士事務所を開業。障害者を取り巻く大きな社会的課題解決のため、2011年ダンウェイ(株)を設立。障害のある子どもから大人の就労支援まで切れ目ない支援を実施し、独自の評価制度を構築して実績を出す。さらにインテル(株)と協働し、「ICT治具」を開発。中小企業支援と同時に障害者の新たな職域拡大を目指す。2016年度全国商工会議所女性会連合会「女性起業家大賞」受賞。



しみず かずひろ

三島 幹雄
特定社会保険労務士
社会保険労務士法人三島事務所代表

獨協大学外国語学部卒業。大手訪問介護企業の人事責任者を経て、2007年、29歳で社会保険労務士事務所を開業。介護企業での経験をベースに介護事業者に対し実践的なアドバイスを提供している。介護職員処遇改善加算を算定するために必要なコンテンツ(制度設計、規程、研修管理、能力評価等のツール)を書籍とCDにパッケージ化し販売するなど、独自のサービスを展開し好評を得ている。



おの まさみ

大野 正美
特定社会保険労務士
(株)中村屋 執行役員 総務・人事部門統括部長
東京都社会保険労務士会副会長

1984年明治大学法学部卒業、東証一部、創業116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。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）。



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。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）。



ひらた まき

平田 末緒
(株)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。平成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。



講座受講にあたってのポイント解説

第3回

「障がい者雇用とダイバーシティ」

講師 高橋 陽子

1. 障がい者雇用は、企業の事業継続の根幹にかかわってくる！

これからむかえる超高齢化社会、人口構造の変化に向け、ダイバーシティの観点をもった働き方改革が急務です。そんな中、平成30年4月から、障害者雇用促進法からなる、法定雇用率の引き上げや、精神障害者の雇用の義務化など、なぜ今、「障がい者雇用」がより促進されているのでしょうか？

☒うちは企業規模が小さいから関係ない

☒余裕がないから無理

☒障がい者雇用は何だか大変そうだから手をだしたくない、納付金を払う選択をしよう

など、未だにそのように思っている経営者の方や人事担当者の方などはいませんか？

これからは、「障がい者雇用」が、企業の事業継続、発展に大きくかかわってくる時代です。なぜそう言い切れるのか？それは、障がい者雇用、福祉、教育などをとりまく歴史の変遷に目を向けてみれば明らかです。採用においても、障がい者雇用を含めたダイバーシティの観点をもった経営を行っていない場合、よい人材がとれなくなる可能性を多大に秘めています。それは、十数年前からの教育環境の変化などから裏付けられるのです。

さらに、これらに取り組むことは、「SDGs^{*}（2030年までの持続可能な開発目標）」の17の目標に必ずつながり、世界とパートナーシップを結ぶきっかけとなるでしょう。今回の講座では、歴史の変遷から背景を紐解き、やるからには前向きに取り組むことで、未来の経営戦略を考えるたくさんのヒントを学びます。

※SDGs（外務省HPより） http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/about/doukou/page23_000779.html

2. 現状と課題

日本の障害者数は、障害者白書（平成29年度版）によると、約858.7万人います。そのうち、18歳から65歳未満（精神障害者のみ20歳から65歳未満）の労働年齢にあたる在宅の障害者数は約354.2万人です。その一方で、民間企業の雇用状態は、平成29年6月1日現在、障害者雇用者数、実雇用者数ともに過去最高を更新とあり、雇用障害者数は、約49.5万人、対前年4.5%（約2.1万人）増加をしたと発表されています。実雇用率は1.97%、達成割合は50%（対前年比1.2ポイント上昇）とあるものの、これは先の労働年齢にあたる在宅障害者数と比較すると、約7分の1の数にすぎないのです。福祉財源の危機、障害のある子どもの増加など、課題は山積みです。

3. 労働生産性の追求から新しいサービスへつなぐ可能性！

雇用に関し、障がい者とは、身体障害、知的障害、精神障害と大きく3つに区分されます。障害であろうとなかろうと、1人1人得意分野、苦手分野があり、労働生産性の追求には、その力を把握し、適正配置をし、キャリアアップのための体制をつくっていくことが必須です。そのことに、まだまだ気が付いていない人たちがたくさんいます。

例えば、知的障害でこだわりの強い、几帳面な自閉症スペクトラムの方がいたとします。月次で行う発送業務の工程を管理部門全体で、彼らの動きにあわせたことで、前工程の文章原案作成担当である各本部の部長、課長の動きがかわり、生産効率が上がった例があります。これらは「生産管理」の考え方であり、働き方改革につながることです。

また、環境配慮、省エネのため、「昼休憩の際に電気を消そう！」と会社全体できめたのに、総務部はなかなか電気が消せないという例がありました。そこで、ルールをきちっと守れる障害のある方にその担当を任せたと、12時にきっちと電気を消し、13時に電気をつける役割を全うしてくれました。まわりも、それに合わせて各自の仕事の段取りを組み、省エネにとどまらず、生産効率まで上がった例があります。まさに「逆転の発想」です！

このように、障がい者雇用といっても、奥が深く、労働生産性の追求から、新たなサービスがうまれるヒントがまっているのです。



講座受講にあたってのポイント解説

第4回

「実践!介護事業所の人事労務課題とその解決策」

講師 三島 幹雄

超高齢社会のわが国では介護保険の給付費が膨らみ続け、2025年には2015年（10兆円）の倍となる20兆円に達する見込みです。このような社会情勢をふまえると、介護業界はまさに成長産業と言っても過言ではないのですが、個々の介護事業所に視点を移すと、その経営は驚くほど厳しいのが実情です。

介護業界の大半を占める小規模事業者には、「収支差率が低い（利益が少ない）」「人件費割合が高い」「職員の給与水準が低い（必要人員の確保が難しい）」という特有の事情があることに加え、介護保険制度の財政悪化から、今後は介護報酬の引き上げが見込めないことも経営を厳しくする要因となっています。

このような構造的な問題もあり、多くの介護事業所では次のような人事・労務に関する課題を抱えています。

1) 人材不足

介護事業所の最大の悩みは、人材不足です。国の推計では2020年代初頭までに約25万人の介護人材を新たに確保する必要がありますが、介護分野の有効求人倍率は全国平均で3.96倍、東京都では6.90倍に上るなど、「募集をしても応募が来ない」「よい人材が集まらない」という事業所が多いのが現状です。人材確保が困難な理由の一つとして挙げられるのが賃金の低さですが、この課題に対しては他産業との賃金差を埋めることを目的とした介護職員処遇改善加算制度が国の主導で設けられ、これまでに月額53,000円相当の賃金改善が行われました。しかし、今なお介護職員の賃金水準は、全産業平均と比べて月額7～8万円も低い状況です。

2) 人材のミスマッチとトラブルの頻発

慢性的な人手不足から、事業所が求める資質を欠く人材を採用した結果、入社後にトラブルを起こすケースが非常に多く見られます。「時間にルーズで遅刻が多い」「指示命令を平気で無視する」「送迎車でたびたび事故を起こす」「急に音信不通になる」などのありがちなトラブルだけでなく、「金品の窃盗」や「暴言・虐待」といった刑事事件に発展しかねない悪質な事例も発生しています。

3) マネジメント層の不足

マネジメントの経験者が少ないことも介護事業所の特徴です。一般的に介護スタッフは、介護の専門職としての使命感が強く、利用者に役立つことや介護技術の習得には積極的に取り組む反面、人材の育成や会社業績に責任を持つ立場を避ける傾向があります。

もともと採用が難しい介護業界では、「柔軟な勤務日・時間での雇い入れ」「社会経験の少ない人材の採用」「育児期の女性や高齢者の活用」など、必要に迫られた結果ではありますが、他業界に先駆けてダイバーシティ（働き方の多様性）が推進されてきました。しかしながら、こうした多様な働き方に対して適切な労務管理ができるマネジメント層は、なかなかいないのが実態です。

これには中小事業所の場合、介護サービスの人員確保が優先され、本来必要なマネジメント層の採用や育成に十分なコストをかけられないという背景があります。上記のとおり、介護の実務に長けたスタッフでも、そこからマネジメント層を育成するのは大変困難なのです。

サービスを担う“人”が決め手の介護事業にとって、人事・労務の課題解決は避けて通れない最重要ミッションです。この課題の解決方法として、私どもでは、介護職員処遇改善加算の仕組みの活用を提案しています。処遇改善加算の算定に必要な「キャリアパス要件」を実際に使い、事業所が求める役割を果たすよう介護職員を育てるのです。せっかく苦労して作った仕組みなら、これを自社の課題解決に活用しない手はありません。本講座では、介護事業所の人事・労務トラブルの実例と処遇改善加算の仕組みを活用した解決方法を分かりやすく解説します。

学術研究団体等の大会・研究会開催のお知らせ

●日本社会保障法学会 第73回大会

日時：平成30年5月19日（土）・20日（日）

会場：早稲田大学早稲田キャンパス

費用：1,000円

申込方法：大会当日「傍聴受付」で受付をしてください。報告者のレジュメ等と一緒に
傍聴用のプレートをお渡しいたします。

※テーマ等の詳細に関しては、日本社会保障法学会のホームページをご確認ください。

（ホームページ <http://www.jassl.jp/>）

●社会政策学会 第136回大会

日時：平成30年5月26日（土）・5月27日（日）

会場：埼玉大学

※費用・申込方法・テーマ等の詳細に関しては、社会政策学会のホームページをご確認ください。

（ホームページ <http://jasps.org/>）

●労務理論学会 第28回大会

日時：平成30年6月9日（土）・10日（日）

会場：同志社大学今出川キャンパス

費用：無料（本学会非会員の社労士に限る。資料費別）

申込方法：大会当日、会場にて受付をしてください。

※テーマ等の詳細に関しては、労務理論学会のホームページをご確認ください。

（ホームページ <http://jalmonline.org/>）

●日本労務学会 第48回大会

日時：平成30年6月30日（土）・7月1日（日）

会場：九州産業大学

費用：大会参加費6,000円 懇親会費7,000円（当日払い）

申込方法等：当日直接ご来場の上、受付にて上記費用をお支払いください。

※テーマ等の詳細に関しては、日本労務学会のホームページをご確認ください。（6月更新予定）

（<http://www.ibi-japan.co.jp/jshrm/>）