

# 2019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  
19110025

ビジネス社会保険労務士総合研究機構後援講座

## 少子高齢社会時代の人事労務管理

「現場」のケーススタディを通して

### 講座趣旨

少子高齢社会に突入し、新しい産業と新しい多様な労働者（女性、外国人、高齢者、障がい者）が注目され期待されるようになってきました。こうした新しい傾向の下での人事労務管理は、効率性や経済性という視点だけではなく、社会と人権という視点が不可欠です。この春学期の講座はこのような新分野の企業経営と人事労務管理に焦点をあてます。

保育園と障害者施設での人事労務管理のあり方、高齢者の「働き方」と「働かせ方」、障がい者雇用をめぐる問題、そして非正規雇用と女性雇用の問題など、これまであまり取りあげる機会がなかった分野の第一線で活躍されておられる方々をお迎えして、会社経営と人事労務の「現場」を解説していただきます。これらを通して、「働き方改革」と少子高齢社会時代の人事労務のあり方を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
曜日	木曜日
時間	19:00~21:00
定員	30人
回数	全7回
受講料	21,000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	5/16 (木)	<b>ダイバーシティ・マネジメントと「働き方改革」</b> いま求められているのは、多様な人材が意欲をもって働きがいを感じるような「働かせ方」です。それは効率性と経済性一辺倒ではない「働かせ方」でなければなりません。	黒田 兼一
2	5/23 (木)	<b>保育業界を取り巻く状況と保育園労務管理の留意点</b> 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
3	5/30 (木)	<b>障がい者雇用とダイバーシティ</b> 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	6/6 (木)	<b>株高齢社で高齢者が“きょうよう”と“きょういく”を推進</b> 人手不足と高齢化が進展する日本で、高齢者が現役社員とともにいきいきと働き、関係者から感謝されている現状と、意義・課題についてお話しします。	緒形 憲
5	6/13 (木)	<b>実践！介護事業所の人事労務課題とその解決策</b> 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

6	6/20 (木)	<b>現場に見る「女性活躍」の価値とその進め方</b> 企業の現場で「女性活躍推進」を担う立場から、その可能性と推進のポイントを伝えます。	平田 未緒
7	6/27 (木)	<b>グローバル化で日本企業はどう変わるのか？</b> 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

**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。最近の著書に『戦後日本の人事労務管理』（ミネルヴァ書房）、『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。

**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。

**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。

**緒形 憲**

(株)高齢社 代表取締役社長

群馬大学工学部卒業後、東京ガス(株)に入社。主に法人営業に携わる(経済産業省対応、群馬支社長)。栃木ガス(株)代表取締役社長、(株)ユメニティ社長を歴任し、2015年1月(株)高齢社入社。2016年6月より現職。人は皆、元気な間はいつまでも社会の役に立ちたいと考えており、社会にも高齢労働者の熟練した即戦力を求めるニーズがあることから、「人は宝」という考えのもと、高齢者の就労支援を行っている。

**三島 幹雄**

特定社会保険労務士

サードブレイス社会保険労務士法人

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。

**平田 未緒**

(株)働きかた研究所代表取締役

求人広告企業アイテム「人と仕事研究所」にて、女性やパート・アルバイトなど「制約社員」の雇用管理(働かせかた)、および働く本人の「働きかた」について、数多くの企業と働く個人を取材する。同所所長を経て2013年に退社し、現職。17年にわたる取材で学んだ「理想の会社」つまり、企業側と働く側双方が、互いに思い合い、信頼し合い、両者が共に同じ方向(経営理念)を向いて仕事をする「相思相愛」な組織創りのためのマネジメントを提案し、企業への導入を支援している。厚労省等公的委員会の委員経験、講演も多数。

**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

コーディネータ・第1回講師

くろだ けんいち  
黒田 兼一 明治大学経営学部教授

いま、全国社会保険労務士会連合会は、「人を大切にする企業づくり」を支援するために、社労士は「人を大切にする働き方改革の専門家」になろうと呼びかけています。本講座のねらいは、その「人を大切にする働き方改革」に向けて、これからの人事労務管理のあり方を探ることです。

よく考えてみると、「人を大切にする働き方改革」がメインの目的になるということは、「人を大切にしない」現実が横たわっているということになります。異常に長い労働時間、過労死・過労自殺、職場のハラスメント等ですが、それだけでなく、頻繁な残業や休日出勤、不払い残業、有給休暇取得が難しい等、何となく仕方ないと思ってしまうことが多くなっているのも事実ではないでしょうか。いま、この「何となく仕方ない」が危険なのです。その蓄積と蔓延が「人を大切にしない」職場に転化してしまうことになりかねないからです。

このような風潮が蔓延しているなか、昨年6月に「働き方改革関連法」が成立しました。「残業時間の規制」、「同一労働同一賃金」、それに向けた「働き方改革」、それは大変重要なことです。しかし、私の目から見るとその法律は穴だらけで、本当に長時間労働と過労死・過労自殺は解消するのか不安です。どうも何か本質的なことの検討を欠いたまま議論が進められているように思えてならないからです。なぜ仕事が時間内で終わらないのか、なぜ残業手当ももらわないで時間を越えて働くのか、なぜ職場でパワハラまがいの行為がまかり通ってしまうのか、こうした「現場」での問題を明らかにせず、それに手をつけないままでは、また姿と形を変えて再発の可能性が大きいと思うからです。実は、長時間労働と過労死は従業員の「働き方」の問題ではないのです。経営者の従業員への「働かせ方」の問題なのです。この点を見誤ってはなりません。いま、どのような「働かせ方」なのか、この点を問い直し、そこにこそメスを入れるべきなのです。ここにこそ社労士の活躍の場があると思えてなりません。

今年度のこの講座は、ダイバーシティ・マネジメントという視点から多様性を生かせる人事労務管理を考えます。具体的には、保育労働、障害者雇用、高齢者雇用、介護現場の労働、そして女性雇用など、人事労務の講座ではこれまであまり取り上げられることがなかった分野の第一線で活躍されている方々をお迎えし、「現場」でどのように悩み、どのように努力しているのかを考えていきます。

私たちが考えている重要なことは、ただ一つです。諸困難に直面している「現場」からものを考えることです。ディーセント・ワークという何か遠い理想のように思われがちですが、その本当の意味は「まともな働き方・まともな働かせ方」です。もっと言うと「人を大切にする働かせ方」です。これを「現場」から考え、改めてこれからの「人を大切にする人事労務管理のあり方」を探っていきます。そのための方途をご一緒に考えませんか。