

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83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28年度におきましても、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。推薦をご希望の方は、下記の募集要項をご確認いただき、ご応募いただきますようお願い申し上げます。

なお、本年度は募集期間が「平成27年8月24日(月)から9月30日(水まで)」(例年は9月下旬～10月下旬)と例年より1ヵ月程前倒しとなっておりますので、十分ご留意賜りますようお願い申し上げます。

－入試説明会を9月3日(木)・29日(火)に開催します(28ページ参照)－

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

〔最寄駅〕

- ・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

- ① 2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(平成27年度実績、平成28年度は未定)

入学金	200,000円(予定、初年度のみ)
授業料	480,000円(予定、年額)
教育充実料	60,000円(予定、年額)
その他	2,500円(予定、年額)
合計	742,500円(予定、1年次の学費等)

(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27年8月24日(月)～平成27年9月30日(水)

※例年より1ヵ月程前倒しとなっております。(例年は9月下旬～10月下旬)

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「社会保険労務士の皆様へ」のTOPICS(2015.7.23付)よりダウンロードできます。(http://www.shakaihokenroumushi.jp/social/topics/)
なお、A4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. 平成24年8月に労働契約法が改正され、新たな有期労働契約に関する法規制が設けられました。このことが、企業の労務管理に及ぼす影響について、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. 現在、政府は「日本再興戦略」のなかで、「働き方の改革」を進めようとしています。なかでも、フレックスタイム制、裁量労働制の拡大、時間ではなく成果で評価される新たな労働時間制度の創設等の労働時間制度の見直しは、企業の労務管理に大きな影響を及ぼすことが考えられます。社会保険労務士の視点で、これらの労働時間制度の見直しについて、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、A4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(「1」、「2」のいずれかを明記)、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。
(必要な資料、論文等に依拠しているか。(文献引用の有無は問わない))
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27年9月30日(水)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部会において、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、下記(2)の期間中に、明治大学大学院に出願していただくこととなります。
- (2) 明治大学大学院の出願期間は、平成27年11月30日(月)～平成27年12月4日(金)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28年2月20日(土)です。会場は、東京都が予定されています。
- (3) 合格者の決定日は、平成28年2月23日(火)です。
- (4) 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。

入試説明会のご案内

連合会並びに明治大学大学院経営学研究科(経営労務プログラム)では、下記の日程で入試説明会を開催いたします。

①連合会主催

日時：9月3日(木) 18:30～

会場：社労士会館6F 第1会議室

- ・東京メトロ銀座線・半蔵門線「三越前駅」より徒歩4分
- ・JR「新日本橋駅」より徒歩5分
- ・JR「神田駅」より徒歩7分

- ・修了生が、大学院での研究生生活、また終了後の社労士業務への影響などについてお話しし、参加者からの質問にお答えします。

※明治大学大学院への出願後の手順等につきましては、②9月29日の明治大学大学院主催の入試説明会でご説明がありますので、併せてご出席いただきますようお願いいたします。

②明治大学大学院主催

日時：9月29日(火) 18:30～

会場：明治大学グローバルフロント3F 4031教室

- ・JR「御茶ノ水駅」下車 徒歩3分

- ・連合会より、経営労務プログラムに現役社会保険労務士を推薦する目的を説明いたします。
- ・人事労務系の教員が大学院とはどういうところか、社会保険労務士に何を期待しているかを語ります。
- ・教育補助講師が、社会保険労務士院生の学習、文献の検索、修士論文の作成等をサポートする体制を説明し、社会保険労務士院生の研究を指導した経験について語ります。
- ・経営労務プログラム修了生が、研究指導を受けたときの思い出、修士論文を書いたときの感想等を語ります。
- ・明治大学大学院事務室職員が、経営学研究科の入試制度、入試全体の事務手続き、入学後の経営労務プログラムの履修方法等を説明いたします。
- ・入試説明会に参加ご希望の方は、連合会ホームページより参加申込書をダウンロードいただき、FAXにてお申し込みください(連合会ホームページ→社会保険労務士の皆様へ→TOPICS 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)。

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 03-6225-5013

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。

大学院における 研究成果と 社労士業務

東京会 いいの まさあき
飯野 正明



入学の経緯

「あれからまだ5年しか経っていなかったんだ…」

今回、この原稿作成の依頼を頂いたときの感想です。大人になってからの学生生活は、楽しくもあり、またそれなりに大変でもありましたが、なかなか充実した2年間であっただけに、終わってまだ5年しか経っていないのに、もうずっと昔のような気がしているのかもしれない。私の中で昔話になりつつも、貴重な経験をした2年間を思い出しながら書き進めさせていただきます。

私は、2008年4月に明治大学大学院経営学研究科経営労務プログラムに連合会から推薦を頂き、一期生として入学、指導教授、補助講師の先生方に助けられながら2010年3月に修了することができました。

学生時代、アルバイト生活を満喫していた私は、学業らしいことをほとんどしてきませんでした。連合会が明治大学の社会人大学院生を募集することを聞いてぜひ行ってみたいと考えたのです。

それは、社労士として今後も業務を行っていく中で、一度しっかりと勉強しておく必要性を感じ始めていたからでした。大学は商学部であり、出ですぐに社労士事務所に入所した私は、アカデミックな場で労務管理や労働法を学んだことが一切ありませんでした。業務に関する知識はほぼ仕事を通じて得たもので、経験に基づいた言わゆる『実務家一色』であったと言えます。

しかしながら、当時まだ30代（ギリギリではあり

ましたが）であり、これから先まだ30年は社労士業界で生きていくつもりであった私は、多くの経験を積んでいく中で、実務家としての視点だけでなく、アカデミックな視点を持ち合わせなければならないのではないかと感じていました。まだまだ未開拓の「3号業務」に進出する為にも、また、特定社労士として弁護士と同等の業務遂行能力を得る為にも理論的で広い視野を持つ必要性を感じていたのでした。

また、当時勤務していた事務所の所長であった大槻哲也先生からの勧めがあったことも重要でした。大槻先生は、将来の社労士には、『学びの場』が必要であるとして明治大学の経営労務プログラムの創設に携わった方でもあります。そこに勤める職員が率先して学ばなければならなかったことは言うまでもありません。

院生生活と仕事の両立

皆さんが、大学院を目指すにあたっての心配事は、「院生としての生活と仕事が両立できるのか」ということではないでしょうか。明治大学大学院の場合、授業は通常17時50分開始で、2コマの授業が終了するのは21時です。日中の大学生の授業を受けることも可能となっていました。それは開業している方が数人受けているだけで、多くの方は夜の時間帯の授業を受けていました。

1年目は水曜日以外の平日は毎日、隔週で土曜日にも授業がありましたので、この時間を作り出すのが大変でした。当時の事務所の終業時間である18時の1時間程前に退社して通学していた訳ですから、事務所の同僚にしてみたら、何か相談したいことがあってもさっさと帰ってしまう上司には不満を感じていたことでしょう。

加えて、顧問先にも大分迷惑を掛けていたことでしょう。同僚にも顧問先にも、大学院で学んだことを、業務を通じて還元することで、業務の質の向上につながる（実際にうまくできたかは別として…）ということで勝手にご理解頂いたのではないかと考えています。「社労士のため」とはとっても同僚や顧問先の理解がなければ、修士課程修了はあり得なかった訳ですから、本当に感謝しています。

また、大学院の授業は「受け身」の授業ではあり

ません。課題があり、その課題に対するレポートを作成して授業に参加します。レポートを基に授業が進められるのです。そのレポートの作成は受講生の中で順番なのですが、課題についての考えなどは毎回まとめておく必要があります。これがほぼ毎日あるわけですから、授業の準備もかなり大変でした。

2年目は修士論文の作成です。今まで、40,000字を超える文章を書き上げた経験は、一度もありませんし、そもそも「研究」という程、一つのテーマを「追求」したこともありませんでしたので大変苦勞をしました。1年目ほどではありませんが、週3日は大学院の図書館や自習室へ行って論文を書き進めていました。自習室に来ると同期の仲間たちも来ており、「自分だけじゃないんだ、頑張らなきゃ」との思いも湧いてくるので続けられたのでしょう。他のメンバーも同じ思いだったのか、みんなで、アメやチョコなどを持ち寄りながら励まし合っていたことを思い出します。同期の仲間たちにも感謝です。ちなみに、明治大学大学院へ入学すると、自習室に一つ専用ロッカーが与えられ、リバティータワーの22階にある大学院専用の自習室を使えるので、私は図書館とともに活用させて頂きました。

学食も利用しました。ある日、学食でカレーを頼んだときのことで。学食の方が「もう終わりの時間だからサービスで大盛にしてあげるね！」って…。もちろん、喜んで食べました!!

院生生活の楽しい思い出の一つです。

研究成果（修士論文）の概要

修士論文のテーマは、「非正規労働者を雇用するために企業が整備しておくこと - 社会保険労務士の視点に立って - 」としました。多様化している雇用形態を踏まえて、既に少数派とは言えない非正規労働者を雇用している多くの企業にとって、今後も引き続き非正規労働者を雇用していくために整備すべき労務管理について検討することを目的としたものです。

「社会保険労務士の視点に立って」と付け加えたのは、社会保険労務士法の目的の一つである「事業の健全な発達と労働者等の福祉の向上に資すること」を踏まえて提言をすることが、企業経営にとっ

てプラスであると信じて書き進めました。こうすることで、普段はなかなか伝えづらい「企業にとって耳の痛い話」も書きやすくなるのではと考えたのです。

その概要について少しご紹介します。

近年、我が国において多様な雇用形態で働く労働者が増加してきています。また、その形態も、準社員、契約社員、嘱託、パートタイマー、アルバイトなど様々です。そして、その数は、総務省労働力調査によると、2008年には、1,760万人となり、雇用者数5,159万人のうち34.1%を占めるまでに至っており、既に少数派とは言えない存在となっています。また、この量的な拡大は、産業、事業所規模を問わず、進行しているのです。

しかしながら、2008年の秋のリーマンショックから始まる「100年に一度の金融・経済不況」に直面した影響からか、非正規労働者に対する中途解除による雇用調整、有期契約者の期間満了（雇止め）及び解雇による雇用調整等は増加傾向にあり、非正規労働者に対する雇用環境は急激に悪化してきていました。

この急激な雇用環境の悪化の原因として、企業は、「賃金も含めた労務コストの節約」や「労働力の数量的調整力」を主な活用理由として非正規労働者を雇用してきたことが挙げられます。

非正規労働者に対して、このような不安定な雇用を継続し続けることが、「正規労働者の業務負担を増加」させ、「人的資本の喪失」、「サービスの質の低下」を招き、それが、企業のパフォーマンス低下につながっていくことは、いくつかの先行研究で懸念されているところでもあります。

企業が、今後も引き続き多くの非正規労働者を雇用し続けていくのであれば、既に少数派とは言えない存在となっていることを前提とした上で、雇用形態にかかわらず働く人々が安心して、就業を続けていける企業づくりを目指していかなければならないと考えます。それには、非正規労働者の「多様な働き方」を認めたくうえで、それぞれに「期待する労働力を発揮させる」ことが人事活用戦略として重要です。その方法として以下のものを挙げておきます。

(1) 「限定労働者」と、労働条件の限定がされない「限定解除労働者」への変更

今までの「正規」か「非正規」かの概念に捉われず、「勤務地条件付雇用契約」「職務条件付雇用契約」など、労働条件が限定される範囲を明確にして、雇用契約を締結します。(図参照) この労働条件を限定して雇用することによって、①限定した条件の範囲で働けなくなった場合、退職することに納得性がある、②それぞれに「期待する労働力」が明確となります。

(2) 「範囲レート職務給」の導入

「賃金を決定する仕組み」については、「職務価値給」のうちの多数派を占める「範囲レート職務給」を導入することが望ましいと考えます。現状、非正規労働者の賃金は、「職務価値給」の一つである「時間単位給」で決定されていることが多いことから導入はしやすいことと思われます。その決定の仕組みは、運用しやすく、評価制度の運用は現場レベルで対応できるシンプルなものが良いと考えます。この点についても、「期待する労働力」を明確にし、「職務ごとの評価基準」を設定することで、評価者である現場の管理者の対応が可能となります。

(3) 労働者の育成

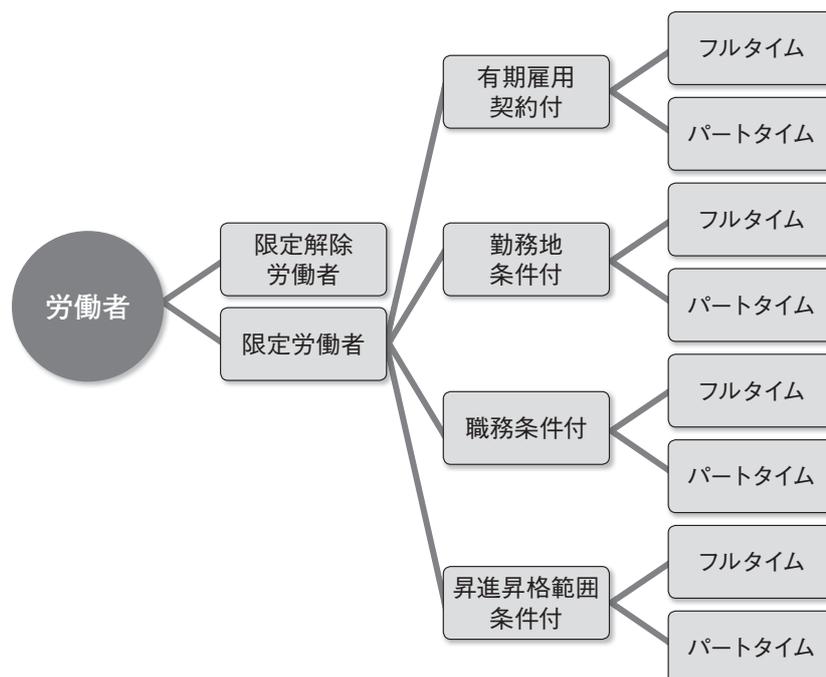
(1)、(2)を整備することによって労働者の育

成にもつながっていくことも考えられます。今までは、非正規労働者を雇用するにあたっては、既に有していると思われる能力、技術を「期待」した採用が一般的ですが、実際の業務に従事させた際に「期待」が外れることがあります。「職務ごとの評価基準」を明確しておくことで、「期待」が外れた場合であっても「育成」がしやすいと考えます。

それには「採用時の研修」も有用と考えます。即戦力だからといってすぐに現場につけるのではなく、採用時にお互いのギャップを埋めておくことは、その後のトラブルを防ぐためにも重要なことです。

労働者に対する育成策を実施することで、短期を前提にするのではなく、長期的な視野に立った育成策の検討をすることが可能となることから、定着率を上げる効果もあります。ただし、定着率が上がり、長期勤続となると、その時々労働者の仕事の経験や職場以外での環境による変化も環境の変化に伴うニーズへの対応をする必要があります。非正規労働者の「労働志向」は、生活重視となっている者が多いためです。場合によっては、「限定解除労働者」と「限定労働者」の間の転換が可能となる制度の検討も必要となるでしょう。

●図 労働者の雇用区分



出典：飯野 (2010) 『非正規労働者を雇用するために企業が整備しておくこと - 社会保険労務士の視点から - 』 明治大学大学院修士論文

今後、社会保険労務士として業務を行っていくにあたり、多くの企業と労働者にとって働きやすい職場環境を作っていかなければなりません。それは、労働者の満足を高めつつ、企業のコストも最小限に抑えることが可能な労務管理を提案する必要があります。「雇用区分は、あくまでも契約内容と会社として与える仕事の違いに過ぎず、人間性そのものの差ではない。お互いの役割の違いを尊重する意識」を醸成し、定着させることが企業を活性化させることにつながるのだという思いを伝えていければと考えています。

大学院修了が社労士業務に及ぼす影響とは

やはり、名刺におけるインパクトが一番です。「明治大学大学院 経営学修士」と入れてあることで、名刺を受取った方が「凄いですね、大学院まで行かれて勉強されたんですね」と過剰に評価をして頂けることです。ただし、このことが却って重荷になることもあるのですが…。

前述の通り私は、これまでアカデミックな場で労務管理や労働法を学んだことが一切ありませんでした。しかしながら、大学院では多くの学術書や論文に触れることとなりました。中には、英語で書かれた本を読むこともありました。これらの本は、おそらく「実務家一色」の社労士として歩いていくだけでは、手にすることのなかった本であったと思います。これらの本を読み、幅広く「学ぶこと」ができたことで、労務管理の理論や歴史について深い知識を得られたことが最大の成果と言えるでしょう。

実務で十分知識を得たと思っていた「労働法」の講義において、判例や学説、また教授のあっせん委員としての経験を織り交ぜた内容は非常にわかりやすく、その後の業務においても、大変役に立ちました。今も業務で困ったときなどその時の資料を見直すこともあります。

また、苦勞して書いたレポートや修士論文のおかげで、文章の構成力や論理的思考が身についたと自分では感じています。今回の原稿の依頼なども含め、その後の文章を作成するときに役立っていることでしょう。改めて修士論文を読んでみると直したくなる箇所がいくつも散見されましたが…。

またこれは、大学院修了と必ずしもつながっているとは言えないのですが、大学院で受けた刺激を今までとは違う環境で発揮しなくなったのかもしれませんが。大学院修了後に人生の大きな転換点を迎えた方が多くいます。私自身も大学院が修了した年の10月に19年間勤務した事務所から独立開業しました。

私以外の同期の中にも、独立開業した方、一般企業の勤務から社労士事務所に転職した方、大手電力会社からなんと大学の准教授となった方等、実はこのことが、「大学院修了が業務に及ぼす影響」の最大のものと言えるかもしれません。修了後も同期のみんなと切磋琢磨しながら社労士業務を行っている訳ですから。

最後に

「一日24時間しかないのは、みんな一緒。時間を上手に作り出すことができる者が成長する」

ある方に言われた一言です。院生としての2年間は、この言葉を実践していた時間でした。今振り返っても、よく時間が作り出せたと思います。やればなんとかなってしまうものなのです。

ただし、もしもう一度やれと言われてもできる自信はありませんが…。要はタイミングなのでしょう、『やってみようと思ったとき』がそのタイミングではないかと思います。大学院へのチャレンジをお考えの方、今がそのタイミングです。ぜひ、チャレンジして下さい。

Profile 飯野 正明

1991年大槻経営労務管理事務所入所、2001年社会保険労務士に登録、2007年特定社会保険労務士付記登録。2010年10月に独立開業し、いいの経営労務管理事務所を設立、現在に至る。主な著書に『労働法の知識と実務Ⅱ』（共著、東京弁護士会弁護士研修センター運営委員会編）、『人事労務管理課題解決ハンドブック』（共著、東京都社会保険労務士会編）などがある。

2015年秋期 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
15210037

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

経済のグローバル化が進み、経済競争はますます激しくなっています。企業収益を上げることに集中するあまり、本来、企業が果たさなければならない社会に対する責任（CSR）が後回しになりがちです。これは業種と規模の違いにかかわらず、すべての企業に共通した現代的な「病」でもあります。「病」はやがてそれ本体を蝕むことになりかねません。人材マネジメントの側面からその「病」を事前に発見し、それを防止し、それだけでなく従業員から積極的な意欲を引き出していくことが必要です。それが「経営労務監査」です。その理論と実務の視点から、この時代にどう向き合っていけば良いのか、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
日程	10月1日～12月3日までの 毎週木曜日
時間	19:00～21:00
定員	30人
回数	10回
受講料	30,000円（一般） 24,000円（法人※）
教材	レジュメ資料

※法人会員とは、「リバティアカデミー法人会員」にご入会いただいている企業の方の料金です。

回	講義月日	曜日	内容	担当講師
1	10/1	木	講座ガイダンス - グローバリゼーションにおける持続的成長の鍵 企業の社会的責任（CSR）が叫ばれるようになったのは、1990年以降、いわゆるグローバル時代に突入してからです。この時代において企業が持続して成長していくための鍵は何でしょうか。いま人事労務管理に必要なことは何でしょうか。本講座の意義とねらいを解説します。	黒田 兼一
2	10/8	木	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	10/15	木	経営労務監査の仕組み 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	10/22	木	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	10/29	木	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	11/5	木	人材ポートフォリオ監査の仕組 経営労務監査の構成要素であり、企業経営における重要な人的資本について考える、人材ポートフォリオ監査の仕組みについてご案内します。	山崎 憲昭

7	11/12	木	人材ポートフォリオ監査 とハラスメント対策 人材ポートフォリオ監査で把握する職場環境（人員構成、人的配置のバランス等）の快適性の阻害要因となる、ハラスメントとその対策について考えます。	丹羽 真樹
8	11/19	木	人材ポートフォリオ監査と従業員意識調査 職場組織における社員スキル、雇用形態、男女比率などの配置状況と従業員の意識状況とについて考えます。	島袋 隆志
9	11/26	木	雇用形態の多様化と現代職場のケーススタディ 地域限定、短時間、など正社員が多様化し、非正規社員との処遇差に因る軋轢が生じるなど、経営労務監査が対象とする現場のリアルな課題を考えます。	平田 未緒
10	12/3	木	総括—組織ビジョンと企業の社会的責任 (CSR) 今日、企業は新たな企業評価が必要となり、経営理念、社会貢献活動などを社会に向け公表し発信し続けることが求められます。講座では企業戦略から見た企業の社会的役割を明らかにしながら、これからの人材育成の方向と企業評価の骨格となる統合報告書について解説します。	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 けんいち
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 よしただ
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 てるひさ
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。



にの ますき
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。



しまばら たかし
島袋 隆志
沖縄大学法経学部准教授

明治大学大学院経営学研究科博士後期課程単位取得。専門は人事労務管理論、キャリアデザイン、人材開発。外部評価及び外部機関の関りが企業の労使コミュニケーションと雇用条件とに与える影響について研究を進めている。



ひらた みき
平田 未緒
株式会社働き方研究所
代表取締役

早稲田大学卒業後、求人広告企業アイテムに入社。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。アイテム人と仕事研究所所長を経て、2013年に「人材の採用・活用支援」にて独立。著書に『パート・アルバイトの活かし方・育て方』『なぜあの会社には使える人材が集まるのか～失敗しない採用の法則』（PHP研究所）等があるほか、厚労省社会保障審議会委員等、公職経験も多数。



たむら とよたか
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2・6回講師

やまさきのりあき
山崎 憲昭 社会保険労務士

1. 企業統治（コーポレート・ガバナンス）の強化

2015（H27）年5月1日、企業統治の強化を目指した改正会社法が施行され、また、6月1日からは金融庁・東証による上場企業に対するコーポレートガバナンス・コードの作成義務が課されました。いずれも会社の持続的成長力の中核となるものです。

ところが、不適切な会計処理や免震偽装のためのデータ改竄など、日本を代表する大企業での不祥事が連日のように報道されています。いずれも閉鎖的な組織風土で経営の監督・監査が機能せず、企業統治が形骸化していたと指摘されています。遡ること10年、2005（H17）年の経済産業省「企業行動の開示・評価に関する研究会」中間報告で紹介されている企業不祥事分析の問題点でも、経営者の法令遵守（コンプライアンス）を含むリスク認識の欠如と社風形成が指摘されていました。そこでの社風問題とは「意思疎通、隠蔽体質、利益偏重、企業倫理、衛生管理、安全徹底」などのほかに、圧倒的な「法令遵守」姿勢の欠如なのです。これらを見ると、企業不祥事の最大のものは会社の姿勢、経営責任者の不作為を含む意識的行為が原因になっていることが多いといえます。つまりは相変わらずの「組織の腐敗」なのです。

それは同時に内部統制体制の機能不全でもあります。会社の内部統制は何かとえば、「会社の方針にそって業務が行える仕組み」というあたりまえの組織とルールを定めることあり、そのコアに法令遵守があります。法令遵守はどんなビジネスでもミニマムの要件であり、これを前提にしてこそ健全な取引と会社成長のための適切な組織的仕組みの確保もできます。

内部統制体制とは、ある意味では経営管理制度それ自体であり、社会的責任経営を行うにあたってのコアシステムと考えることもできます。また、内部統制体制を整備することは持続的成長力を確保し企業価値高めることにもなり、これを評価する年金資産等の機関投資家の社会的責任投資（SRI=Socially Responsible Investment）としての世界的な動きともなっています。

2. 経営労務監査が提案するもの

この講座では、組織の内部統制、つまりは人材マネジメントの効果的なチェック、改善手法の一つとして「経営労務監査」という手法の紹介を試みるものです。それは企業とそこで働く人々が共に成長して行くことを基本的な視点として、経営戦略と人材マネジメントとの効果的連動をチェックする手法であり、人材マネジメントの整備、運用状況の確認、評価を行うものです。全体の構成は、人材マネジメントの諸制度、規程類の整備状況や労働法令への適応状況等をチェックする「労務コンプライアンス監査」、人材配置の適切性に関する状況等をチェックする「人材ポートフォリオ監査」を2本の柱とし、これに従業員の職務遂行についての「従業員意識調査」を加えた3部で構成しています。