

2014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
14210014

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

講師からのメッセージ

現代の会社経営においては、業種の相違、規模の大小にかかわらず、グローバル化がもたらす経済社会システムの激変への対応や、社会的責任経営(CSR)を前提にした内部統制の体制整備が不可欠です。そして、このような経営課題に応えるのは、やはり会社経営の骨格をなす人材です。そこで、会社組織や、これを運用する人材マネジメントの整備状況はどうなっているかをチェックする「経営労務監査」について、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よいのかをご一緒に考えていきます。

講座のポイント

本講座では、持続的成長に資する組織作りができていないかをセルフ・チェックする「経営労務監査」の仕組みについて理解を深め、受講者各位が日常業務で活かしていけることを目標にしています。

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
日程	10月2日~11月27日までの 毎木曜日
時間	19:00~21:00
定員	30人
回数	9回
受講料	29,000円(一般) 23,200円(法人※)
教材	オリジナルレジュメ

※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	月日	内容	各回の詳細	担当講師
1	10月2日 (木)	ガイダンスグローバル化における持続的成長の鍵	避けることのできないグローバル化の潮流と会社の持続的成長にとって鍵となる人材マネジメントの方向性について解説します。	黒田 兼一
2	10月9日 (木)	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ついての効果的手法をご案内します。	山崎 憲昭
3	10月16日 (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月23日 (木)	労務コンプライアンス監査の仕組み	人事労務リスク、監査の背景・目的などを踏まえ、経営労務監査の視点と仕組みについて、その全体像を解説します。	高田 弘人
5	10月30日 (木)	労務コンプライアンスの実務	内部統制の基礎となる法令遵守に関する労務コンプライアンス監査の、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。	松原 熙隆
6	11月6日 (木)	雇用形態の多様化と現代職場のケーススタディ	雇用形態の多様化により、正規・非正規雇用が混在する職場のマネジメントはコンプライアンスに密接に関連します。企業が実際に行っていることと、いきいき職場のポイントを解説します。	平田 末緒
7	11月13日 (木)	人材ポートフォリオと社員意識調査	現代の職場コミュニケーションをどのように捉えればよいのか、また、社員意識の共有にはどのような施策が有効なのかをご一緒に考えます。	島袋 隆志

8	11月20日 (木)	職場環境とハラスメント対策	経営労務監査の目的の一つには、快適な職場環境の確保があります。そのためには職場のハラスメントについての適切な認識が不可欠となります。本講義では、快適な職場の阻害要因となるハラスメントとその対策について解説します。	丹羽 真樹
9	11月27日 (木)	総括—組織ビジョンと企業の社会的責任 (CSR)	現代の厳しい時代を切り抜け、ブラック企業と呼ばれないために、会社は経営理念や社会貢献活動などあらゆる情報を発信し続けることが求められます。CSRレポートから一歩発展した統合報告書について解説します。	田村 豊

※全講師の略歴は、本誌8月号39ページもしくは連合会ホームページをご覧ください。

講座受講にあたってのポイント解説



【第2回講師】
やまき 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 研究員。著書に『経営労務監査の実務』（中央経済社）。

1. 経営労務監査の背景と目的は？

社会的な存在である企業が、法令を遵守（コンプライアンス）すべきことは当然であり、昨今では、企業活動から生ずる広範な結果に対する責務があるという社会的責任（CSR=Corporate Social Responsibility）経営は当たり前の認識となっています。

さらに、近時の動向としては、企業の各種レポートも「統合報告書」として、その活動全般にわたって有機的な関連付けのもとに、ステークホルダーに提供することが求められています。実務的にも、企業は会社法や金融商品取引法による法的要請として、内部統制体制の確立を厳しく求められています。

法令で整備を求められる内部統制体制とは、ある意味では経営管理制度それ自体であり、企業が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、企業が内部統制体制を整備することで社会的責任とともに持続的成長力を確保し企業価値を高めることにもなり、これを評価すべきとする考え方が、社会的責任投資（SRI=Socially Responsible Investment）の大きな投資資金の世界的な動きともなっています。

経営労務監査は、このような経営環境の中で、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が効果的に連動しているかを把握し、これに資する一定の提言を行うことを目的としています。

2. 社会保険労務士の専門的職域に！

さて、前述のような企業活動の中核を支えるのが「人材マネジメント」ですが、その骨格は、人材処遇制度（役割・評価・報酬の3制度）と労使関係の2つの領域からなるといえるでしょう。この分野は、社会保険労務士がプロフェッショナルとして取り組むべき領域であり、最近では、外部の専門家として企業の「人材マネジメント」の運営をチェックすることが、健全な企業活動のサポートとして不可欠なものと認識されるようになってきています。その効果的な手法の一つとして経営労務監査を位置付けることができます。

経営労務監査は「労務コンプライアンス監査（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）」、「人材ポートフォリオ監査（人材配置の適切性に関する状況等をチェック）」を2本の柱とし、これに「従業員意識調査」を加えた3部で構成しています。

この講座では、経営労務監査の全体像を、広い観点から興味を持ってご理解いただけるように構成していますので、是非ご参加いただき、今後の業務活動の参考にさせていただければと考えています。