



講座受講にあたってのポイント解説

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、日本の人事労務管理は壊れていると思いませんか。

1980年代半ばまでは15%にも満たなかった非正規雇用は2003年に30%を突破し、今や4割に近づこうとしています。女性は既に半数を超えているのです。よく考えればおかしいことですが、従業員が足りなければ別会社から「借りてくる」ことすら当たり前になっています。コスト削減のためには仕方がない、本当にそうでしょうか。統計をみれば、2000年を起点に役員報酬はおよそ3倍に増加しているのですが、反面、一般従業員の給与は変化がないか、むしろ低下しているのです。企業が従業員にかかる教育投資も、これまた政府統計をみると、ピーク時（80年代後半）から1000億円も下落しています。教育訓練にお金をかけずにどこかから借りてくる、どこかが狂っているとは思いませんか。

これまで日本の人事労務管理は、長期雇用と企業内教育、働きに応じた賃金を基礎に、低失業率と高生産性であればどまでに「絶賛」されていたのに、いったいどうしたことでしょう。かつて1%程度であった完全失業率が、今は4から5倍で高止まりしています。これはたんに市場競争の激化と長期的不況だけが原因ではなさそうです。何か地殻変動が起きているに違いありません。

そんな中で、最近、急に注目されているのが、フランスの経済学者トマ・ピケティ（Thomas Piketty）氏の『21世紀の資本』です。そこでは、21世紀に入って資本主義は、社会的な格差が大規模にかつ深刻に進行させてしまう原理に変質してしまったと主張されています。ですから社会的な大手術が必要となるはずですよ。

さて、本講座は、人事労務管理のこの危機的な状況から一歩でも二歩でも脱却する「道」を模索するために開設しました。とはいえ、明快な解答が用意されているわけではありません。ただ大切なことは、ことが進行している仕事の「現場」をみることです。すべてはここから始まるのではないのでしょうか。第一線で活躍する経営者・管理者に、会社経営と人事労務の「現場」の実態をお話していただき、「現場」を考えたいと思います。今年の講座では、これからますます重要となる「医療の現場」、高齢化社会にあって「高齢者が生き生き活躍する現場」と「葬祭業の現場」、グローバル化の時代の「海外・異文化環境の現場」、さらに「非正規が生き生き活躍する現場」に焦点をあてます。そして労務管理の専門家である社労士の方々にリスクマネジメントと労務コンプライアンスについて語ってもらい、あらためてこれからの人事労務管理のあり方の方向性を探っていきます。

「まともな働き方、まともな働かせ方」、最近ではこれをディーセント・ワークと言いますが、崩壊しかけている人事労務管理をまともなものにしていくことが求められているようです。そのための方途をご一緒に考えませんか。



講座受講にあたってのポイント解説

第6回講師

やまさき のりあき
山崎 憲昭 社会保険労務士

講座「実践 会社経営と人事労務」の多様で盛り沢山のテーマをご覧いただくと、きっとこのオムニバスな組み合わせに興味を持っていただけるものと思います。

経営と人事労務、競争力と人材、会社の成長ステージと人事、社会的責任経営、企業不祥事とリスク管理、ガバナンスと内部統制、経営労務監査の枠組みと労務コンプライアンス等々、関連する事項はどれも広くて深いテーマです。それを承知の上で、多様なテーマの大きさにひるむことなく、何かのヒントに迫りたいという思いが、このオムニバス講座に秘められた主催者の願いだと言えるかもしれません。

さて、自然はもとより時間は止まることなく、経済社会の変化もとどまることはありません。私どもは絶えず変転する課題に直面しているのが真実であり、どんなに未熟でも先へ進むしかありません。会社も、必ずしも大きくなる必要はないでしょうが、成熟しより良いものへ成長して次世代へと引き継いでいかなければなりません。そうでなければ、社会的な存在として法人格を付与される必要性もなくなるでしょう。その会社を支えるのが資本と労働であり、知識社会と言われる今後の社会では、労働がより本質的な競争力の源泉になるといわれています。その通りだと思います。工業的経済社会での仕事の仕組みの下では、労働はその仕組みに仕えることが主流でしたが、今後の知識社会での労働は、ITを含む経営システムが、働く人々に仕えなければ独創性や競争力は確保できないにちがいありません。もちろん現実の世界は多様で混沌の中にありますが、この将来への方向性は間違いないでしょう。そのために会社は何をするか、経営にはどんな人材マネジメントが可能なのか、全力で知恵をしぼる時代になったと言えるのではないのでしょうか。人は管理（マネジメント）されることを望んではいません。人は役割によって協働し、リードしリードされることは受入れます。管理すべきなのは職場の環境です。「管理」と訳されてきた「マネジメント」を再考すると、それはまさに働く人の労働環境を整備する職務であるといっても過言でない時代です。適切にマネジメントした快適な職場をリードすることが経営者、管理職、つまりはマネジャーの仕事として認識される時代だと思います。この講座にご参加いただくすべての皆様に、必ずや何がしかのお役にたつヒントがあることを願って、本講座のご案内とさせていただきます。

「提携大学修了生等交流会」動画公開のお知らせ

連合会は、平成26年12月1日（月）にホテルグランドパレス（東京都千代田区）において、全国から69名の大学院修了生及び在学学生を集め、「提携大学院修了生等交流会」を開催しました。

その模様を、連合会ホームページ「社会保険労務士研修システム」にて公開しております。

本交流会は、連合会、地域協議会及び都道府県会が提携する大学院の修了生及び在学学生を対象として、①修了生の研究実績を活かせる場の創出、②全国の修了生間の連携体制の構築、③大学院入学希望者の増加、④社労士の社会的評価の一層の向上を目的として、大学院との提携事業開始後、初めての研究成果発表と交流の場として開催されたものです。





講座受講にあたってのポイント解説

第3回講師

ふくしま のり お
福島 紀夫 社会保険労務士

2011年に、2025年に向けた診療報酬改定のロードマップが示されました。2025年は、いわゆる団塊の世代が後期高齢者となる年です。高齢者の割合がさらに増えていく将来に向けた医療計画の再スタートといってもよいときです。盛り込まれた内容は、今後の医療計画の中で、病院だけではなく、自宅や地域、あるいは在宅医療や介護との連携を示唆するものでした。

それと同時に注目されたのが、医療機関における「雇用の質」を向上させようとするものです。はじめは看護師の雇用の質を向上させることを目的としてプロジェクトはスタートしましたが、翌年には医療分野全体を視野に入れたプロジェクトとして再編し、2016年からスタートする社会保障と税の一体改革に絡んだものとなりました。

この医療分野の改革の中で、私たちが労務管理の分野で関われる機会が増えてきました。しかし、医療機関は民間企業とは異なり、特殊性を含んだ業態でもあるとされ、これまで手がけることが難しいイメージでもありました。しかし、医療・福祉の労働人口は増加の一途をたどり、雇用契約に関する不安や不満など、トラブルも多く発生していることから、ここ最近では医療機関にも是正のメスが多く入れられるようになっていきます。医療機関における労務管理のあり方が問われる時代となってきたのです。今後の医療計画と合わせて、注目される労務管理のあり方を考えていきましょう。



社会保険労務士総合研究機構 研究プロジェクト

連合会ホームページの総研ページ上に、下記の報告書を新たに公開いたしました。

(<http://www.shakaihokenroumushi.jp/social/integrated-research-mechanism/index03.html>)

テーマ	主任研究員
社会保険労務士の業務が中小企業のコンプライアンス・業績・産業保健に及ぼす効果に関する調査研究 	【コンプライアンス担当】 大阪大学大学院法学研究科教授 福井 康太
	【業績担当】 天野メンタルコンサルティング代表 天野 常彦
	【産業保健担当】 産業医科大学産業生態科学研究所 教授 森 晃爾
	【総括担当】 近畿大学法学部教授 三柴 丈典