

「第2回公的年金制度及びその周辺知識に関する研修(実践編)」開催の報告

連合会は2月17日～19日の計3日間、東京都（秋葉原）において、「第2回公的年金制度及びその周辺知識に関する研修（実践編）」を開催し、19都府県より40名が受講した。

本研修は、昨年10月に開催した「理論編」の修了者を対象に、グループワークでの議論や発表、演習を中心とした研修により、「理論編」で学んだ内容についてより実践的な能力を身につけること目的として開催されたものである。

なお、本研修については、平成29年度においても引き続き開催することとして、検討を進めていく予定である。

本号では、本研修のカリキュラムを策定した、社会保険労務士総合研究機構「公的年金制度及びその周辺知識に関する研修制度構築プロジェクト（年金PT）」の原佳奈子プロジェクトリーダーによる研修総括とともに、3日間の研修概要を掲載する。

研修の実施について

社会保険労務士総合研究機構 「公的年金制度及びその周辺知識に関する研修制度構築プロジェクト(年金PT)」

原 佳奈子 プロジェクトリーダー



●研修総括

平成28年10月に6日間にわたって実施された理論編研修を受講された方を対象として、今年もより実践的な内容を中心とした実践編研修を平成29年2月17日から3日間にわたって実施いたしました。今年の実践編も全国各地から大勢の先生方にご参加いただきました。

参加者の方々の事前の声としては、今後業務として行っていきたい項目として、約6割の方が公的年金の相談・手続き業務を挙げていらっしゃいましたが、ほぼ同じ割合で、公的年金の研修講師業務やリタイアメントプランニングに関する業務を挙げていらっしゃいました。その他、半数近くの方が事業主

への企業年金に関する相談・導入支援を挙げていらっしゃいました。

今回の実践編では、個人向けと企業向けのどちらの場面においても、特に伝えるスキルについてレベルアップを図ることができるようカリキュラムを組みました。具体的には、グループ形式のディスカッションを通じた意見発表や全員の前での模擬プレゼンなど、アウトプットの機会をより多く研修の中に取り入れました。

テーマについては、理論編で学んだ知識をどう社労士業務に活かすかについてから始まり、リタイアメントプランニングで実際のプランを作成したり、確定拠出年金の導入事例から企業との関わり・個人相談での対応を考えたりと幅広いものとなりました。

さらに、最終日には、若年層へ公的年金の理念・意義を伝えるためにはどう工夫したらよいか、また、確定拠出年金について社労士ならではの視点からどう説明したらよいかなどを話し合っていただき、グループごとに実演していただきました。

参加者の方々はすぐに交流を深められ、活気に溢れた明るい雰囲気の中、活発な意見交換・議論展開が行われました。この3日間の実践研修はとても充

実したのとなったと手ごたえを感じております。

●研修参加者の声

参加者の方々からは、全体を通して「理論編の集大成として実践編を受講し、受け身の立場だけでなくグループ形式で共同作業ができたことは非常に有益であった」、「自分で考えて行動するということを学ぶことができ、他の先生方の発表も勉強になった」という声を複数いただきました。また、「社労士業の広がりができた気がする」、「相談業務の中で、60歳以降のプランについての質問が多く参加したが、期待以上のものを持ち帰ることができた」、「企業事例は大変貴重な話だった」、「退職給付会計の疑問が解決した」、「講義をするときの取り組み方がわかってよかった」などの声も寄せられました。

●研修の今後について

これからの時代は、「公私の年金を合わせて老後の生活保障をどのように確保していくか」という論点がこれまで以上に重要になっていきます。そのような中、社労士が、公的年金とその周辺領域についての幅広い知識のもと、わかりやすく伝えるスキルを持ち行動していくことは一層重要になると考えます。個人相談や企業へのアドバイス、各種セミナーなど、全国規模で活動の輪が広がることは、大変意義あることであると考えます。

今回のアンケート結果が非常に良好であったことも踏まえ、平成29年度も引き続き研修の実施を検討しております。ぜひ、全国から多くの方に受講していただきたいと思っております。

研修1日目 11:00~19:00

社労士業務への活かし方 ～業務拡大と顧客獲得のポイント～

埼玉県社会保険労務士会 望月 厚子 氏



概要 (抜粋)

1. 聞かれたことに答えられる社労士になりたい
2. 事業主の関心どころは？ 法人編
3. 月ごとの話題をピックアップ
4. ライフプランは？ 個人編
5. なぜ、住宅ローンのアドバイスが必要なのか？
6. 解決方法の提案例

ライフプランおよび ライフデザインについて考える

東京都社会保険労務士会 川端 薫 氏



概要 (抜粋)

1. ライフプランとは
2. ライフプラン作成のメリット
3. ライフプランの作成
4. ライフイベントと必要資金
5. ライフイベント表の作成
6. 事例1 (30代前半)・事例2 (50代後半)

CF表作成と見直しポイント

東京都社会保険労務士会 川端 薫 氏

概要（抜粋）

1. キャッシュフロー表の作成
2. グループごとの発表



研修2日目 10:00~18:30

確定拠出年金の導入事例

オリンパス企業年金基金 事務長 小山 稔 氏



概要（抜粋）

1. 会社紹介
2. 退職金制度・DC制度の変遷
3. DC教育の過去の取組み状況
4. 2015年度の取組み
5. まとめ

確定拠出年金導入事例から 社労士の関わり方を考える

東京都社会保険労務士会 原 佳奈子 氏

概要（抜粋）

1. グループディスカッション
テーマ「DC制度導入事例を聞いた感想も含め、企業におけるDC制度との関わり方について」
2. グループ代表による全体発表
3. グループディスカッション
テーマ「個人相談において、個人型DC (iDeCo) の説明ポイントを考える」
4. グループ代表による全体発表



確定拠出年金を利用した 資産運用の考え方と従業員教育

日本商工会議所 DCプランナー研修企画委員 吉田 聡 氏



概要（抜粋）

1. 確定拠出年金を利用した資産形成
2. 理論編の内容から
 - (1) 分散投資
 - (2) リバランス
 - (3) 損益率
3. キャッシュフローとリターン

経営者と企業経営を語り合うための 会計知識

日本商工会議所 DCプランナー研修企画委員 吉田 聡 氏

概要 (抜粋)

1. 企業会計の基本
2. 会計の文法
3. 決算書の構造とその見方
4. 財務分析の基本
5. グループワーク演習M社の分析



アンケート結果の概要

●研修全体の評価 (回答者34名)

①非常に良かった	17名	50.0%
②良かった	16名	47.1%
③普通	1名	2.9%
④あまり良くなかった	0名	0.0%
⑤良くなかった	0名	0.0%

研修3日目 10:00~16:00

公的年金制度とその周辺知識を わかりやすく伝えるために

東京都社会保険労務士会 原 佳奈子 氏



概要 (抜粋)

1. わかりやすく伝えるための基本事項の確認
2. グループワークごとに議論・グループ代表による実践
3. 振り返り

●受講者の声

- ◆昨年の理論編の集大成として、今回受講させていただきました。受け身の立場ではなく、GWという形で共同作業ができたことは非常に有益であったと思います。
- ◆他の先生方の発表等で参考にさせていただきたいことが多々あり、有意義な研修でした。
- ◆通常の相談業務の中で、リタイアメントプランニングについての質問が多く対応に困ることもありましたが、今回の研修で期待以上のものを持ち帰ることができたと思います。



公的年金制度とその周辺知識を正しくわかりやすく伝えること

東京会 長崎 明子

今回の研修は、昨年行われた6日間の理論編に基づき、3日間にわたり実践編として開催されました。グループでの検討や発表を交えた実践的なプログラムにより、多くの学びが得られた有意義な研修でした。グループワークでは、全国から参加された社労士の方々がお互いに議論しながら知恵を出し合い、ライフプラン作成や会計知識の活用、確定拠出年金など年金周辺知識の伝え方のスキルを習得できる実践的な研修でした。理論編で学んだ内容に加え、社労士ならではの視点が随所に散りばめられた成果物を共有でき、検討事項以外にも価値ある気づきが得られ貴重な機会となりました。

公的年金に関連する周辺知識の必要性は、人によってその認識が異なるものですが、核とな

る公的年金は個人の生活とは切り離せないものです。また、研修を通じて、より豊かな生活を考えるには、ライフデザインやキャッシュフロー、住宅ローンや生命保険、金融商品や私的年金等、「生活に密着した幅広い知識」が必要だと感じました。そして、それらを網羅的に押さえたうえで、やはり、公的年金制度の大切さを正しくわかりやすく世の中へ発信していくことは、ほかならぬ社労士の重要な役割であることに改めて気づかせていただきました。

講義は外部講師のほか、社労士で特にこの分野に長けた経験豊富な方々が主に担当され、自らの経験談を織り交ぜながら仕事の手法等に関しても惜しみなく語ってくださいました。理論編と実践編を通して、この分野の理解を深めるとともに、必要な考え方や感覚も身につけられたように思います。



「第2回公的年金制度及びその周辺知識に関する研修」を受講して

石川会 東野 正孝

私は平成28年6月末まで、サラリーマンとして組織の中で働いておりましたが、7月より開業社労士として年金業務中心の活動を目指しております。

今回の研修は、公的年金制度をはじめとして、「ライフプラン」「企業年金制度」「確定拠出年金」等々、幅広い知識の習得を目的に実施されたものであり、各講師の熱意あふれる講義に圧倒されました。いずれの講義も高齢化が一段と進む中で、社労士業務の幅を拡げるために大変有意義な研修でありました。

私が特に感銘を受けた講義は、理論編での慶應義塾大学商学部権丈善一教授による「公的年金制度への不信や誤解をとくために」の講義でした。権丈先生が述べられているとおり、確か

に社会一般には公的年金制度に対する不信や誤解が蔓延しています。最近、若い人に限らず中高年の人からの「公的年金制度は掛け損になるのでは」とか「公的年金制度は将来が心配」といった相談や意見によく接します。日本の公的年金制度を将来にわたって維持・発展させていくには、幅広い世代への公的年金制度の正しい理解促進が重要です。そして私たち社労士は、社会保険の専門家として、その担い手の役割を負っています。

私は本研修を契機に、公的年金制度への不信や誤解を解くために各世代への啓発活動に取り組んで参りたいと考えております。そのためにも、専門性を高め、説明力の強化・向上に取り組む必要性を痛感しております。

2017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
17110027

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

本講座は、第一線で活躍する社労士や経営者・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、これからの人事労務のあり方を探ることをねらいとしています。

まず研究者が企業経営の「現場」の背景、歴史的変化など、理論的な解説をし、その上で社労士や経営者・管理者が、各業界の労働現場における実情や、経営労務監査の必要性和その仕組み、労務コンプライアンスの実務を解説します。

これらの解説を踏まえ、「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とらえ、どのような組織づく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。

グローバル時代・少子高齢時代を迎えた企業経営のあるべき道、人事労務の方向はどうすべきか、ご一緒に考えてみませんか。

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 10 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	5/10 (水)	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	5/17 (水)	医療制度の今後と、組織活性化のための労務管理 人材確保が困難な医療機関において、人が定着する組織創りを行うための労務管理とモチベーションアップを考えていきます。	福島 紀夫
3	5/24 (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
4	5/31 (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
5	6/7 (水)	仕事と介護の両立に関する企業対応 仕事と介護の両立に関する人事労務管理制度の整備、介護離職の未然防止のための企業の取り組みについて、解説します。	三平 和男
6	6/14 (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案内します。	山崎 憲昭

7	6/21 (水)	労務コンプライアンス監査の実務 人事労務リスク、監査の背景・目的などを踏まえて、経営労務監査の視点と仕組み、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。	野田 好伸
8	6/28 (水)	葬儀業界におけるIT化と人財の価値 365日24時間、顧客の思考も多様化する現代の葬祭業。IT化と社員のやる気を引き出す経営。	中川 貴之
9	7/5 (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 未緒
10	7/19 (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年間に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。現在はグローバル化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」』（ミネルヴァ図書）など。



ふくしま のりひろ
福島 紀夫
社会保険労務士

大学卒業後、1988年より医薬品商社にて病院、クリニックの営業に12年間従事、2000年に現職に転職。2013年明治大学大学院経営学研究科を修了。経営、組織、リーダーシップ理論等を学び、修士論文のテーマとして「看護師長のリーダーシップが看護師定着に与える影響に関する考察」を研究。現在、日本看護協会にて、看護職の賃金に関する考案方委員会に参画、新たな評価制度、賃金制度の構築に携わっている。



おの の まさみ
大野 正美
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

1984年明治大学法学部卒業、東証一部、創業115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期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。特定社会保険労務士付記。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）。



きくち かなこ
菊地 加奈子
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。



みやはら かずお
三平 和男
社会保険労務士

明治大学法学部卒業。銀行で約10年勤務後、社労士事務所で社労士としての実務経験を積む。1993年に独立開業、2015年に社労士法人に組織変更。東京都社労士会常任理事、研修委員会委員長を務める。現在は障がい者・がん患者の就労支援等の介護・福祉分野と、労務トラブルの未然防止や労務リスク早期発見の為の経営労務監査の実践・周知に注力。著書に『退職金制度の不利益変更』（信山社）共著、『ADRに関しての一考察』（月刊社労士）など。



やまざき けんじ
山崎 憲昭
社会保険労務士

早稲田大学文学部卒業。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 だ ひろし
野田 好伸
社会保険労務士

神奈川大学法学部卒業。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。



なかがわ たかゆき
中川 貴之
(株)アーバンフューネスコーポレーション
代表取締役兼 CEO

1996年明治大学政治経済学部卒業。結婚式プロデュース会社、株式会社テイクアンドグヴ・ニーズの立ち上げに参画。役員として株式上場に携わる。2002年10月葬儀業界へ転進を図り、株式会社アーバンフューネスコーポレーションを設立、代表取締役社長に就任。2012年1月最高経営責任者として、代表取締役社長兼 CEO に就任。明海大学非常勤講師。



ひらた みき
平田 未緒
(株)働きかた研究所 代表取締役

早稲田大学卒業後、情報誌記者・編集者として勤務。その後1996年に総合求人広告企業(株)アイデムに入社、人と仕事研究所に配属。同所が発行する人とマネジメント情報誌数誌の記者・創刊編集長を経て、2009年よりアイデム人と仕事研究所所長。2013年アイデムを退社、(株)働きかた研究所を設立。企業に対する「パート・アルバイトの採用・定着・戦力化支援」「女性社員の活躍支援」を実施する。ほかに、各種公的委員会・研究会（厚生労働省等）の委員も務めるほか、各種専門誌に執筆ならびに講演も多数。



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4回

「保育業界を取り巻く状況と保育園労務管理の留意点」

講師 菊地 加奈子

本講座では「保育園の労務管理」について以下の内容を解説します。

1. なぜ保育施設の労務管理が重要なのか

待機児童問題とセットで考えなければならないのが実は保育士不足の問題です。女性活躍推進の機運の高まりによって、育休取得後の継続就労、専業主婦の雇用創出と、世の中全体が両立支援に積極的になった一方で、子どもの預け先の問題は年々深刻になっています。そのような中で、国が「待機児童解消プラン」を掲げて保育所増設を進めている一方で、保育業界全体の「低賃金」・「サービス残業」といった労務管理への意識の低迷によって保育士の離職も問題視されています。

国としては、「保育士確保プラン」を進め、保育士の賃金を一定割合増額する処遇改善加算を行ったり、保育士試験の回数を年に1回から2回に増やしたり、約76万人もいると言われる潜在保育士の掘り起こしを進めたりと、さまざまな策を打ち立てているところですが、まだ保育士不足の解消には至っていません。

国の施策ももちろん重要ですが、問題の根本でもある保育園の労務管理を強化していくことも今後はますます求められてくるでしょう。仕事と育児の両立のための最大のインフラである保育園がしっかりと機能しなければ、女性の活躍も働き方改革も進みません。社会全体の働き方改革の議論と保育園の労務管理の問題はまさに密接に結びついているのです。

2. 保育園の労務管理の問題点

①構造上の問題

多くの認可保育園は補助金で運営されています。その補助金は子ども一人に対してどのくらいの費用がかかるか（公定価格）をもとに計算されています。よって事業主の努力で利益を生み出したり給与の差別化を図ったりすることは難しいと言えます。

②文化・慣習の問題

保育＝福祉という考えが根強いという背景もあり、子どもの幸福のためであれば労働者としての利益を追求しない、というような保育園ならではの悪しき慣習ができており、持ち帰り仕事をしてしまったり、休憩時間が取れなかったり、といった問題が顕在化されにくい状況にあります。

③保育士に対する社会全体の評価の問題

乳幼児の命を長時間預かる仕事において、安全衛生面でのリスクはとても大きく、保育士にかかる心身の負荷は相当なものががあります。乳幼児突然死症候群等の予測が難しい事故、重篤なアレルギー、感染症、ケガ等、常に事故防止の意識を持ちながら勤務しなければなりません。それだけではなく、母親との愛着形成期間に子どもが健やかに育つ環境を提供することや、さまざまな家庭環境の保護者と子どもを通じてつながる責任を持つということを職務とする保育士の社会的評価が正当ではないという声も上がっている中で、近年、人事制度構築や保育士のモチベーション醸成の重要性などが問われています。

このように、社会全体の要請で保育士のニーズがますます高まる中、労務管理を強化することで保育士の確保・定着は加速します。本講義では事例を交えながら分かりやすく解説します。



講座受講にあたってのポイント解説

第5回

「仕事と介護の両立に関する企業対応」

講師 三平 和男

急速な高齢社会を迎え、介護を必要とする介護保険上の要支援・要介護認定者は増加しています。それに伴い、両親、配偶者などの介護の問題を抱える社員は増加しています。そのような状況において、企業にとって、仕事と介護の両立支援は、労務管理上、重要なテーマの一つとなってきています。

介護のために、仕事を長期休職、さらには、退職せざるを得ないという状況に追い込まれる、いわゆる「介護離職」は本人だけでなく、企業にとっても深刻な問題となっています。介護は、年長的に40代、50代の人が直面することが多いことから、管理職に就いている人も少なくありません。管理職の離職は企業にとって、一層大きなものと言えます。

介護は育児と異なり、先が見えないということがあります。また、育児においては子どもの成長を感じ、子育ての喜びを感じることができですが、介護では衰えていく家族を看ていく悲観的な思いや報われない虚しさなどを感じることも多くあります。介護者である家族の精神的負担は極めて大きく、介護者がメンタル不調に陥ってしまうこともあります。

そのような状況に陥る前に、企業としてはどのような対応、対策が考えられるでしょうか。先進事例なども紹介しながら、皆さんと一緒に考えていきたいと思います。企業は、いかにして、貴重な社員の介護離職を予防していくかということを真剣に考えていかなければならない段階にきています。

また、公的保険である介護保険制度は改正も頻繁に行われ、非常にわかりにくいものとなっています。企業の担当者も介護保険制度をきちんと説明できる人が少ないという現状にも問題があります。

企業の取り組むべき事項として、まずは、自社の現状をヒアリングや面接などによって把握する必要があります。次に、その実態把握を踏まえ、自社に適した仕事と介護の両立支援制度を設計します。この際に、前述の公的介護保険制度、育児・介護休業法を踏まえた制度設計を検討すべきでしょう。さらに、大切なことは、制度が有効に活用されるために、社員にわかりやすく伝えるツール、例えばマニュアルやリーフレットの作成なども重要な点だと思います。

さて、この「介護と仕事の両立に関する企業対応」というテーマも、「働き方・働き方改革」なくしてはなしえない問題であるといえます。企業組織内では、介護だけではなく、育児や病気を抱えて働く社員は今後、ますます増えていきます。そのように、何らかの制約をもって働く社員が生き活きと働ける職場づくり、そして企業風土の醸成こそが必要となっており、労働時間削減、有給休暇の取得促進、仕事上の情報共有、ICTの活用などを図り、「働き方改革・働き方改革」を実現していくことが必須であると言えます。

本講座においては、企業における仕事と介護の両立支援の現状と課題について解説し、企業が取り組むべき事項について事例を紹介し、多角的な視点で問題点を洗い出し、検討し、受講者の皆さんとともに考えていきたいと思います。

学術研究団体等の大会・研究会開催のお知らせ

●日本労働法学会 第133回大会

日時：平成29年5月28日（日）

会場：龍谷大学深草キャンパス

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。

※テーマ等に関しては、日本労働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.rougaku.jp/>）

●日本社会保障法学会 第71回春季大会

日時：平成29年5月27日（土）

会場：京都産業大学

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/>）

●労務理論学会 第27回全国大会

日時：平成29年6月10日（土）・11日（日）

会場：諏訪東京理科大学

費用：3,000円（資料代含む）※特別講演への参加は無料

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/>）