

2018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
1811029

ビジネス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

「働き方改革」がいわれている昨今です。本講座は、第一線で活躍する経営者・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、「働き方改革」時代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、人事労務管理の現状と背景や歴史的変化など、理論的な解説をし、その上で社労士が経営労務監査の必要性とその仕組み、労務コンプライアンスの実務を解説します。

これらの解説をふまえ、「働き方改革」の推進という点を念頭に、「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捉え、どのような組織作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。

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9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	5/9 (水)	【講座ガイダンス】 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	5/16 (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処遇改善等加算の課題に触れながら、給与テーブルなど具体的な解決策について解説します。	菊地 加奈子
3	5/23 (水)	障がい者雇用とダイバーシティ 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	5/30 (水)	実践！介護事業所の人事労務課題とその解決策 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
5	6/6 (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
6	6/13 (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ご案内します。	山崎 憲昭

7	6/20 (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 末緒
8	6/27 (水)	「働き方改革」の全体像と企業に求められる対応 「働き方改革」について、その背景・意義・全体像を踏まえ、長時間労働の是正、同一労働同一賃金、有期雇用の無期転換ルールなどへの対応を考えます。	若林 正清
9	7/4 (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。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。



きくち かたこ

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。



たかはし ようこ

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。



しみず かずひろ

三島 幹雄
特定社会保険労務士
社会保険労務士法人三島事務所代表

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。



おの まさみ

大野 正美
特定社会保険労務士
(株)中村屋 執行役員 総務・人事部門統括部長
東京都社会保険労務士会副会長

1984年明治大学法学部卒業、東証一部、創業116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。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）。



やまざき のりあき

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）。



ひらた むすむ

平田 末緒
(株)働きかた研究所 代表取締役

早稲田大学卒業後、1996年に求人広告企業アイデムに入社。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。同社「人と仕事研究所」所長を経て、2013年に独立。パート戦力化、女性活躍推進、多様な働き方導入支援などのコンサルティングを実施する。著書に『パート・アルバイトの活かし方・育て方』（PHP研究所）等があるほか、セミナー登壇実績、厚生労働省の各種委員等公職経験も多数。



わかばやし まさきよ

若林 正清
全国社会保険労務士会連合会副会長
三重県社会保険労務士会会長

早稲田大学商学部卒業後、社会保険労務士、中小企業診断士の登録を経て、社会保険労務士法人若林労務経営事務所代表に就任。労働法相談、企業の労務管理指導などのコンサルティング業務に携わるとともに、各種企業向けセミナーの講師、短期大学での非常勤講師（労働法）、上場企業の社外監査役などを務める。常日頃から労使双方に信頼されることを心がけ、経営者も社員も幸せになれる会社づくりを目指している。平成28年度内閣官房「働き方改革アドバイザー」事業検討会委員。



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

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

このところテレビでも新聞でも「働き方改革」の話題が毎日です。いま開かれている通常国会でも本格的な論議が始まりました。国を挙げて「働き方改革」が叫ばれているのは、これまで体験したことがない深刻な事態が進行し、放置できないほどになっているからです。

その深刻な事態とは、過労死・過労自殺を招いてしまうほどの長時間労働問題であり、また増加し続ける非正規雇用労働問題です。これらの問題の背後で通奏低音のように流れているのは「少子高齢化」と「生産年齢人口の減少」であり、それが「働き方改革」を待たないにさせているようです。

「働き方改革」として具体的にいわれていることは「同一労働同一賃金」であり、労働時間の短縮（残業時間の規制）であり、そして非正規雇用の雇用安定化（有期雇用の無期転換化）です。しかし不思議ではありませんか。これらがどうして「働き方改革」なのでしょう。これらすべて「働かせ方」の問題なのではありませんか。過労死・過労自殺も、長時間労働も、非正規雇用の増加も、これら提起されている課題は「働き方」の問題ではなく、企業による「働かせ方」の問題、つまり人事労務管理の問題なのではないでしょうか。

残業時間の規制は重要なことです。それを罰則付きの法律で規制していくことも必要でしょう。しかし、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りません。なぜ仕事が時間内で終わらないのか、なぜ残業手当も支給しないで時間を越えて働かせるのか、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し、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のではないのでしょうか。長時間労働と過労死、非正規雇用は「働かせ方」の問題なのです。必要なことは「働かせ方改革」なのです。この点を見誤ってはなりません。今どのような「働かせ方」をしているのか、この点を問い直し、そこにこそメスを入れるのが社会保険労務士の役割ではありませんか。

本講座のねらいは、「まともな働き方・まともな働かせ方」＝ディーセント・ワークを現場から考え、これからの人事労務管理のあり方を探ることにあります。

本講座は、いまの「働かせ方」を見直し、働くことをめぐる深刻な事態から一步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。脱却の道への処方箋は簡単には作れませんが、重要なことは、ただ一つ、諸困難に直面している「現場」からものを考えることです。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」でどのように取り組み、どのように努力しているのかを考えていきます。

今年の講座では、これまであまり取り上げてこなかった「障がい者雇用」、「介護事業所の人事労務」、そして「保育労働と保育士問題」など、現場の実践からお話しします。さらに「パートタイマー（非正規）の定着問題」に焦点をあて、それぞれの現場での人事労務管理の実際を考えます。それら現場からの報告を受けながら、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を探っていきます。

「まともな働き方、まともな働かせ方」、そのための方途をご一緒に考えませんか。