

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84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29年度入試におきましても、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。

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
・ 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
入 学 金 200,000円 (初年度のみ)
授 業 料 480,000円 (年額)
教育充実料 60,000円 (年額)
そ の 他 2,500円 (年額)
合 計 742,500円 (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28年7月25日(月)から平成28年9月30日(金)

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の会員専用ページ「お知らせ」よりダウンロードできます。
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27年9月、「改正労働者派遣法」が施行され、改正内容は多岐にわたっています。同改正法が職場の労務管理に与える影響について、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. 企業に義務付けられている障害者の法定雇用率は、平成25年4月より2.0%に引き上げられ、対象企業が従業員50人以上に拡大されました。また平成28年4月より、「改正障害者雇用促進法」が施行され、すべての企業に障害者が働きやすい環境づくりが義務付けられました。大企業に比べ遅れている中小企業の障害者雇用の取り組みについて、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。

- 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、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28年9月30日(金)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委員会において、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、明治大学大学院に出願していただくこととなります。
- (2) 明治大学大学院への出願期間は、平成28年12月1日(木)～平成28年12月5日(月)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29年2月22日(木)、合格者の決定日は平成29年2月24日(金)です。詳細は明治大学大学院の募集要項をご確認ください。
- (3) 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。

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。

科目等履修生制度のご案内

明治大学では、生涯学習の推進を図ることを目的として、「科目等履修生制度」を設けています。本制度は、社会人等に対して学習機会を拡大する観点から設けられた制度で、開設されている授業科目のうち所定の科目を履修して、一定の単位を修得することが可能です。

また、本制度で修得した単位は、申請により大学院卒業に必要な単位として認定されるため、前述の大学院推薦制度に応募する前に、本制度を利用して授業の雰囲気等を体感し、不安を払拭した上で、チャレンジされる会員の方もいらっしゃいます。なお、詳細につきましては、下記宛てにお問い合わせいただきますようお願いいたします。

〈問合せ先〉

明治大学大学院経営学研究科

東京都千代田区神田駿河台1-1 TEL: 03-3296-4075

明治大学大学院経営学 研究科でMBAに チャレンジしませんか

黒田 兼一
(明治大学大学院経営学研究科教授)



明治大学大学院経営学研究科は「マネジメントコース」という社会人を対象にしたコースを設けています。このコースを設けたのはもう15年近く前になります。

その頃はいわゆるビジネス・スクールの設置がブームになっていました。しかし私たちはビジネス・スクールという「実務教育」ではなく、研究をベースとした「実学研究」を志向しようと考えました。その理由をかいつまんで記すと次のようになります。

「企業経営」は“生きもの”です。昨日の経営の現実とは今日と同じではないし、明日はまた大きく変わるに違いありません。昨日、役立ったやり方が今日の現実に通用する保障は何もありません。「実務教育」だけでは大きな限界があるのではないかと、それならば、“生きもの”の「いま」を知り、「いま」を考え、分析し、“生きもの”の明日を展望することが重要ではないのか、これこそが実践に役立つ「実学」を学び研究することの意味ではないだろうか、私たちはこのように考えました。

このような熱い思いを抱いて「マネジメントコース」を開設したのですが、当初はたくさんの院生を迎え入れることができましたが、徐々に空回りしはじめ、受験生も入学生も漸減するようになったのです。これは私たちのところだけではなく、他大学のビジネス・スクールでも軒並み不調に陥り、中には閉鎖を余儀なくされた大学もあります。

私たちは随分悩み、喧々諤々の議論の末にいきついた結論は、「デパートから専門店」に転換しよう、これでした。“生きもの”としての企業経営は多様です。この多様な“生きもの”のすべてを無難に揃えても（デパート）、顧客は迷って右往左往するうちに「閉店」時間がきてしまうかもしれない。だったら、きちんと「専門店」として何を売っているのか、何が手に入るのか、これを「見える化」した方が良いのではないかと、これでした。

こうして誕生したのが社労士向けの専門店＝「経営労務プログラム」です。2008年のことでした。私たちの研究科には人事労務関係を専門にしている教員が多かったこと、また全国社労士会連合会からの推薦制度も導入できたことなどが後押しとなってスタートしました。

この春に迎えた新入生が第9期生となり、合計で84人の“社労士院生”を迎えたこととなります。入学してきた社労士院生は私たちの期待通りとても熱心に研究し、論文を書き、MBA取得（卒業）していきました。卒業後は社労士として1ランク上の仕事を手がけ、また各地の社労士会の研修委員として活躍している方も多く、学術学会会員として自身の研究成果を発表する方、さらには大学の教員の道に進まれた方もいます。

このような活躍は一朝一夕でできたわけではもちろんありません。仕事をしながら研究する。「言うは易く行うは難し」、まさにその通りでしょう。卒業してから「先生、実は涙を流しながら論文を書きました」と「白状」してくれた方がいました。しかし私は言いたい、「学問には平坦な大道はありません。そして学問の険しい坂道をよじのぼる労苦をいとわないものだけに、その明るい頂上にたどりつく見込みがあるのです」と。

創設10年を迎えるいま、雇用と人事労務は大混乱を余儀なくされています。ここでその詳細を語る余裕はありませんが、だからこそ社労士が身を粉にして働くことが求められているのです。「人間の顔をした人事労務」の構築と実践、社労士の皆さんはその先頭に立っているはずですよ。

時代は大きく変化しています。これまでの「経営労務プログラム」のカリキュラムも、労働法の分野の充実など、再度見直す必要があると私たちは考えています。

社労士の皆さんが人事労務管理の専門家としてブラッシュアップするために、明大大学院のMBAへの扉を叩いてみませんか。

Profile 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。最近の著書に『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。

大学院入学を希望する 社労士への期待

中西 晶
(明治大学大学院経営学研究科教授)



明治大学経営学研究科マネジメントコース経営労務プログラム担当教員として、さまざまな社労士を受け入れてきた経験をふまえ、ここでは、大学院入学を希望する社労士に求められるものは何かを考えてみたい。その際、これから大学院を目指す人々にイメージしやすいように、(1) 大学院入学前、(2) 大学院在学中、(3) 大学院修了後と時系列に分けて紹介していく。

(1) 大学院入学前

現代はインターネット等を通じてさまざまな情報を収集することができる時代である。事前準備のための情報収集は積極的に行っておきたい。志望する研究科のカリキュラム、所属教員の専門領域や主たる論文などは、検索すればすぐにアクセスすることができる。大学院を志望する際に準備しておくべき事項や研究計画書の書き方などについては、さまざまな書籍やネット上の情報がある。実際に社会人大学院生を指導している教員のブログなど、示唆に富むものも多い。リアルな情報もある。本経営労務プログラムにはすでに多くの先輩もいるし、説明会や公開授業の機会も設けている。こうした情報を総合し、なぜこの研究科を選んだのか、どのような研究を行いたいのか自分なりに明確にしておくことが求められる。本研究科においては経営学の基礎知識を前提とする。これまで学習経験がなければ、書籍や通信教育(Webラーニング含む)等でカバーしておくのもよい。さらに、社会人としては、家庭や仕事の状況との兼ね合いも事前に検討しておいた方がよい。たとえば、子育てや介護等のライフイベントが発生する可能性があれば、それを見込んだ研究スケジュールを考えるべきであろう。

(2) 大学院在学中

大学院在学中に行わなければならないのは、当然ながら自分のテーマについて研究を行い、修士論文あるいは課題研究レポートを作成することである。

前者であれば、その分野の学問体系に基づいて先行研究を調査し、自分なりのリサーチクエスチョンを提示して、それを議論することが必要である。後者であれば、課題となる研究対象を詳細に観察し、それに関連する情報を論理的にまとめるという作業が求められる。

また、本研究科には、社労士以外にもマネジメントコースの社会人、留学生を含むリサーチコースの院生など多様な学生が所属している。社労士は、高い倫理性と社会性を持ち、こうした他の学生たちの模範となるような真摯な研究態度をとることが期待されている。逆に、他の学生からも多くを学んでほしい。彼らと積極的に交流し、研究科全体のレベルの向上にも貢献してもらえれば幸いである。

(3) 大学院修了後

無事に修士論文あるいは課題研究レポートを提出し、認められれば、社労士と修士(経営学)の2つのタイトルを持つことになる。これに恥じない生き方をしてほしい。

近年注目されている「シンギュラリティ(技術的特異点)」の議論等では、AI(人工知能)やロボットの急速な普及に伴って、10年後、20年後には現在の仕事の一部は機械に代替される可能性があると主張している。この議論においては、会計士や弁護士など専門資格を持っているものでさえ、仕事を失うかもしれないと言われている。もちろん、社労士も例外ではない。ただし、それは単純な判断業務や申請業務についてであり、大学院の研究で培われた批判的思考力や倫理観を伴う統合的知性は、決して機械では代替できないものである。

こうした「(人間としての)社労士にしかできない業務」を積極的に探索し提案していくことができるような人材に大学院という場を通じて関与できれば幸いである。

Profile 京都大学文学部哲学科(心理学専攻)卒業後、ジャスコ株式会社(現・イオン株式会社)入社。同社在職中に筑波大学大学院経営・政策科学研究科修士課程修了。その後、学校法人産能大学(現・学校法人産能大学)に転職し、人事・人材開発に関する調査研究、コンサルティングに従事。同大学在職中に東京工業大学大学院社会理工学研究科博士後期課程修了、博士(学術)。東京都立科学技術大学助教授、明治大学経営学部助教授を経て2007年より現職。主な担当科目は、経営心理学、心理学、ナレッジ・マネジメント論。主要著書に「安全・安心革新戦略」(学文社、共編著)「マネジメントの心理学」(日科技連出版社)「風狂が企業を変える!」(芙蓉書房、共著)「マネジメント基礎力」(NTT出版、共著)、「高信頼性組織の条件」(生産性出版)など

大学院における 研究成果と社労士業務

神奈川会 杉原 大輔
(杉原社労士事務所、明治大学大学院
経営学研究科博士後期課程)



私は、明治大学経営学研究科マネジメントコースの産業組織心理学を中心に研究する中西晶ゼミにおいて修士号を取得し、現在も博士後期課程に所属しています。そのキッカケは、鷹揚に言えば士業の斜陽を感じたことと、明治大学大学院での経営労務プログラムの開設が重なったという『偶然』です。

かつての士業は、役所と民間を繋ぐことにおいて大きなニーズがありました。それは、煩雑な書類を権威的な態度で要求してくる役所と、これらに対してノウハウのない民間との仲立ちをするという役割においてです。しかし、その手続きの手段は電子申請まで進化し時間／地理的制約がなくなり、また公的機関でも来訪者を「お客様」と呼ぶというようにサービス化が進む中で、我々の業務範囲の中だけで言えば、年金の障害認定や再審査請求といったようなことを有利に運ぶコツと専門性を必要とする手続きを除けば、この役割の縮小傾向を止められないことは皆さんも認識されていることと思います。

この相対として相談業務、いわゆる3号業務の重要性を連合会が強調する流れに呼応して、『人材』を『人財』と表現することがもはや日常となっています。このことは、企業がその組織運営において用いることのできる資源としての人の重要性を強調し、単なる『材』では使ったら終わりのところ、『財』としてその価値を維持するためこれをケアする努力の必要性の大きさを表すものであると思います。したがって、手続き業務のノウハウは当然のこととして、プロフェッショナルとして別の専門性、すなわち人的資源のより高いレベルでの活用とそれによる経営への貢献のためのノウハウが求められていることの文字通り現れでしょう。

修士論文は、N.E.E.Tや若年者の非正規雇用などが話題となる昨今において、初期キャリアの形成に問題意識を持ち、企業の新卒採用活動をテーマとし、

就職活動を行う学生や内定を得た学生を調査の対象として、採用活動の媒体と彼らの企業への適応の促進との関係を研究しました。ここで掘り下げた知識と研究成果は、近年では政策によって活動期間の変動が激しい新卒採用を行う企業へのコンサルテーションと、新卒新入社員への入社後の集合研修などにおいて十二分に役立っていると感じます。

現在は、産業組織心理学や組織行動論をベースとしたリスクマネジメントについて博士後期課程で研究を行っていますが、この分野こそが人的資源をめぐる研究分野です。Taylor,F.M.が1911年に科学的管理法を発表したことに端を発して米国式経営学が勃興し（この後に生まれるフォードシステムとの混同により、極端な合理性の追求と勘違いされることの多い科学的管理法ですが、その本旨は管理という概念すらなかった世界に管理の在り方を提示し、それを労使双方が正しく理解したうえでの協調でした。）、FayolやMayo & Roethlisbergerによる各種の論や実験を経ることで経営学における人間観が合理性の追求から人間関係の追及へと変化が起り、組織内で人びとが示す行動や態度についての体系的学問として組織行動論（学）が生まれます。

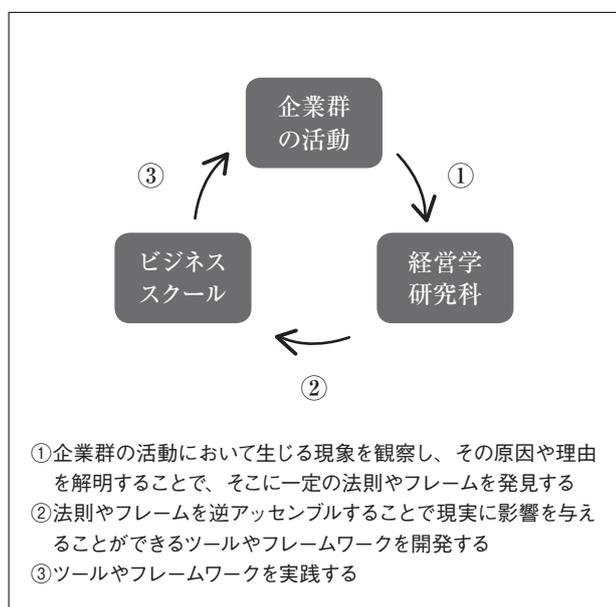
その主目的は、組織成員（＝従業員）の行動を規定する要素、すなわち従業員の業績を決定づける要素について科学的に考察することであり、ここで言う「業績」とは、①生産性②常習的欠勤③離職率を指し、これらの予測因子を探すことにあります。大まかな体系として、従業員のモチベーションとこれをコントロールするためのリーダーシップ、そしてこれらを支持するための人事制度や施策という流れになります。現代では、生産性についてより長期的な視点で検討するために、キャリアや安全衛生といったものもその対象として扱われています。

このように、人を対象とするコンサルテーションを行う者には必須の知識です。しかし、これらの知識は一般的なビジネス書において、わかりやすいフレーズと単純な図式で描き出されている理論やツールとして大量に提供されていると思う方もいらっしゃると思います。ところが、そのキャッチコピーにあるように、いつでもどこでも活用できるような単純で汎用性のあるものでは当然ありません。

論文で言えば、要約と各章の見出しを切り出して

きているようなものであって、どのような背景において、どのような対象者を分析して導き出されたものなのか、すなわちどのような条件下でそれらの理論やツールが機能するのかという点が抜け落ちていることが残念ながら多いのです。こういったことを掘り下げていくのが、経営労務プログラムが展開されている経営学研究科です。現実の企業群と経営学研究科、そしてビジネススクールと呼ばれるものの関係は下図のようになります。

この経営労務プログラムにおいて行うことは、①に該当します。企業で起きている事例や問題に対し、



その原因や理由についての仮説を立て、類似の研究例（ときには近接する学問範囲における研究例）の収集や、アンケートやインタビューなどの手段で独自の調査を実施することでデータを収集し、それらを分析することを通して仮説を検証し、現実フィードバック可能なインプリケーションや、ときにはよりマクロ視点からの政策提言としてまとめるというものです。すなわち、勉強ではなく研究です（もちろんそのプロセスにおいて初めての知識に触れることもたくさんありますよ）。

しかもこれらの研究の内容・対象と成果は、一点に絞り込んだ深いものが求められます。研究テーマの立て方にもよりますが、汎用性があり我々の業務に直結するものであることは稀です。しかし、先に触れたように理論の背景を正しく知り、研究の方法論を身につけることは、我々が業務でよく触れるような厚生労働省や総務省が発表する統計データなどに対して、その見出しや要約の捉え方、読み方が変わると思いますし、コンサルテーションにおいてもクライアントの問題発見とそれに対して提示する解決策についての理論的思考を可能にするという点で非常に有益なものであると思います。

この文章にたまたま目を通した皆さん、この『偶然』を機会に一緒に研究しませんか。

詰将棋の
解答と解説



▲ 2一飛成、△同玉、
 1二角、△2二玉、▲1四桂、
 △1一玉、▲3三角成、△同
 飛、▲2一角成、△同玉、
 ▲3三桂不成、△3一玉、
 4一飛まで十三手詰。
 初手を3一に飛や角を成る
 手は2三から上部に脱出され
 てしまいます。

すばり2一飛成と切り、玉
 を下段に落とすのが、この形
 の急所です。
 次いで1二角と2三の地点
 を押さえるのが急務で2二玉
 に1四桂と迫り、1一玉には
 3三角成、同飛としてから
 2一角成と捨て、同玉に3三
 桂不成で飛車を入手、3一玉
 に4一飛の詰上がりとなります。

本作、大駒4、桂4の趣向。

★問題は50頁に