

社労士総研10年の歩みと 今後のあるべき姿



平沼 高	社会保険労務士総合研究機構初代所長
江田 博	社会保険労務士総合研究機構第2代所長
大槻 哲也	全国社会保険労務士会連合会最高顧問
大西 健造	全国社会保険労務士会連合会会長 (進行)
村田 毅之	社会保険労務士総合研究機構所長

社会保険労務士総合研究機構（以下「社労士総研」という。）は、2007年（平成19年）11月1日に設立され、このたび10周年を迎えた。そこで、社労士総研の設立及び基盤づくりに尽力された方々による座談会を開催。全国社会保険労務士会連合会（以下「連合会」という。）のシンクタンクとして、これまでの10年の歩みを振り返るとともに、今後のあるべき姿について意見を述べていただいた。

社労士法に「労務管理」を明記、 日労研の設立・解散、そして社労士制度 の課題に対応する研究機関へ

村田 社労士総研所長の村田です。本日の座談会は、社労士総研のいわば生みの親ともいえるべき当時の連合会会長である大槻哲也最高顧問と、初代所長で社労士総研の基礎を築かれた明治大学経営学部教授の平沼高先生、そして第2代所長を務められた江田博先生にお集まりいただき、社労士総研が設立された経緯から、これまで取り組んでこられた事業を振り返るとともに、今後の社労士総研の役割とあるべき姿について語り合っていたきたいと思います。また、連合会の大西健造会長にも出席いただきましたので、社労士制度創設50周年という大きな節目を来年に控え、働き方改革をはじめ大きな社会的使命が

課せられている社労士のシンクタンクとして、社労士総研の新たなスタートにつなげていきたいと考えています。

本日は大きく分けて3つのテーマでお話させていただきますが、最初のテーマである社労士総研が設立された経緯について、まずは大槻最高顧問からお話いただければと思います。

大槻 社労士総研の設立にあたっては、その前身として日本労務管理研究センター（以下「日労研」という。）が連合会の附属機関としてありましたので、日労研がなぜ設立されたのかということからお話する必要があります。

社労士の業務には大きく分けて1号・2号の手続業務と、3号の労務管理があり、これは社労士制度ができた1968年（昭和43年）から実際に業務としてありました。ところが、3号業務については、労務管理というネーミングは定着しているものの、社労



社会保険労務士総合研究機構所長 村田 毅之



全国社会保険労務士会連合会最高顧問 大槻 哲也

士法の条文には明記されていませんでした。そこで当時の中西實連合会会長にご決断いただいて、1993年（平成5年）の社労士法改正で条文に明記されることとなりました。しかし、法律に明記されたとはいえ、実際に3号業務に携わっている社労士は少なく、実態が伴っていませんでした。1995年（平成7年）に連合会が実施した実態調査でも労務管理に携わっている社労士は少ないとの結果が示され、連合会がもっと積極的に責任をもって労務管理の取り組みを促し、強化をする必要があるという要望が強まりました。それが日労研の設立につながったのです。まずは準備委員会が組織され、連合会で労務管理の事例集などを出版し、あわせて東京会でも3号業務開発研究会が発足し、労務管理はどうあるべきかといった研究が進められ、1998年（平成10年）に連合会の附属機関として日労研が設立されたのです。

ただ、日労研は会員制で、加入は任意だったので、社労士全体の業務にかかわる労務管理であるにもかかわらず、会員制というのはおかしいのではないか、という意見は設立当初からありました。一方で、社労士制度を取り巻く環境は大きく変化しており、労務管理分野のみならず、規制改革や司法制度改革、手続業務の電子化など対応に迫られる問題が続出していたのです。そのような中で、さまざまな課題に対応するために、成熟した士業団体として政策提言なども行える組織をめざし、実務家である社労士だけではなく、学者の方と共同で研究し、実務と理論をあわせながら進めていく社労士のシンクタンクが必要であるという構想が浮上してきました。まさに

社労士総研の設立構想でした。これに伴い、日労研を発展的に解散させ、社労士総研を設立するという結論に至ったのです。日労研の活動も軌道に乗り、安定した研究成果も示されていただけに、当時はさまざまなご批判もいただきましたが、そうした経緯を踏まえ社労士総研がスタートしたのでした。

村田 日労研の設立から解散、そして社労士総研の設立までの経緯がよくわかりました。続いては、初代所長に就任された平沼教授をお願いします。

平沼 社労士総研を立ち上げるにあたっては、設立準備委員会が発足され、私が座長を務めたのですが、そこでも大槻最高顧問がおっしゃったように日労研との関係が話題になりました。ただ、私は未来志向といえますか、研究体制や組織、プロジェクトのあり方、規約づくりといった問題こそ議論すべきだと考えていましたので、あえて日労研との関係には議論が及ばないように議論を進めていきました。以前、日労研の研究指導を依頼されたことがあるのですが、正直に申し上げると、内容は制度や手続のハウツーに関するもので、我々研究者からすると違和感がありました。また研究予算も少なく、これでは全国の社労士の期待には応えられないというのが私の判断でした。そこで設立準備委員会においては、日労研との関係に深入りしない姿勢で臨みました。

重要な議論となったのは、なぜ新たな研究機関をつくる必要があるのかということです。これに関しては、大槻最高顧問が『月刊社会保険労務士』（2007年11月号）の対談で話されていたように、規制緩和や司法制度改革、それから手続業務の電子化といっ

た経済社会の基本的な動向をしっかりと把握して、その都度、眼前の状況に対応する努力を怠ることなく、将来を展望し、いかなる状況に直面しても対応できる社労士制度の構築を急ぐ必要がある、というのが理由です。私もまったく同じ思いでしたので、準備委員会においても時代的な要請に応えるために社労士総研を設立する必要性を強調しました。

研究体制や組織のあり方については、明治大学の研究機関を参考に連合会にふさわしい組織づくりを進めれば良いと考え、議論は非常にスムーズに進みました。また研究方式としては、分科会と研究プロジェクトの2つの柱を考えました。社労士の業務を踏まえると、労働法制の規制緩和などへの対応は非常に重要なテーマでしたので、労働法に関しては一つの分科会を設ける必要があると考えました。2つ目が社会保険や年金などの社会保障の問題に対応する分科会であり、そして3つ目が労務管理の分科会です。労務管理に関しては、我々研究者の考える労務管理と、社労士が考える労務管理ではイメージがだいぶ違っていましたので、私が労務管理分科会の座長を引き受け、経営労務監査をメインテーマに設定し、企業経営全体を見た上で経営のあり方、労務のあり方を問い直すような理論的な研究をすべきだと考えていました。経営労務監査をする時に大事なことは会社全体を見ることです。製造業であれば生産管理や労務管理、あるいは財務管理、情報システム管理など、すべてに目配りをした上で労務管理の役割をきちんと位置づける必要があります。労務管理に関する制度だけを見て、労務管理ができるというわけではありません。しかし、社労士の方はそういう発想にはならず、労働基準法はこうだから、労働契約法はこうだからという議論が先行し、「労働基準法を守れと指導するのが労務管理だ」という枠から離れられない、というのが私の実感でした。一方、労働法や社会保障の分科会に関しては、然るべき方に座長を依頼し、スタートさせる腹積もりでしたが、その前に所長を退任することになり、手つかずの状態のままです。他方、研究プロジェクトについては、小回りの利くような研究を進めていく組織単位とすることで、運営委員会で承認していただきました。

村田 社労士総研の設立には、第2代所長を務められた江田先生もご尽力されていますね。



社会保険労務士総合研究機構初代所長 平沼 高

江田 私は日労研の第3代理事長の岩城猪一郎先生の時代からかかわっているのですが、大槻最高顧問のおっしゃるとおり会員制でしたので、全会員が所属する組織ではなかったという問題がありました。また、実務家である社労士の会員に対するサービス向上につながるツールを開発する使命がありましたので、実務を主体とした開発が中心となり、研究機関とすれば物足りないところがあったのかもしれませんが。

そこで大槻最高顧問が決断され、日労研を発展的に解散し、全会員がかかわる組織として、将来、我々が背負っていくべき労務管理のあり方を深く掘り下げて研究していくこととしたと承知しています。私は実務家ですから、やはり社労士としての実務が大事です。そこが学者の方との違いで、学究して得られることは長い目で見れば我々社労士の蓄積になるのですが、実務家にとってはすぐに目に見えて効果を感じられるものではありません。そこは平沼教授が考えられて、実務と理論を車の両輪としながら進められておりましたので、私が2代目の所長に就任してからは、平沼教授が敷かれたレールの上を進んでいくことに努めました。

本日の座談会に臨むにあたって、平沼教授が『月刊社会保険労務士』（2006年11月号）に寄稿されたものを10年ぶりに読み返したのですが、さすがの確かなことをお書きになっていらっしゃると思われました。当時は手続業務の電子化が関心事となっていましたが、平沼教授はこうした電子化の流れの中で、いずれ1号・2号業務はなくなると指摘されています。某新聞でも先日、士業の中で弁理士や司法



社会保険労務士総合研究機構第2代所長 江田 博

書士、税理士の仕事の約9割が将来的に失われるような記事があり、社労士についても約8割の仕事がAIに取って代わられるなどとありました。確かに手続代行のような定型的な業務は将来的になくなるのかもしれませんが、労務管理のような業務は決してなくなると私は思います。ただ、そのような業務は当然ながら相当高度な専門性が求められますから、会員の中にも実務家の立場から、必死に勉強をされている方が大勢います。社労士総研は、そうした会員のために貢献できる研究機関にならないといけないと思っておりますが、残念ながら社労士総研の活動は社労士の皆さんにあまり知られていないというのが現状です。そこで提案ですが、社労士総研の10年間の研究成果を発表するだけでなく、たとえば地域協議会や都道府県会の研修などの場で、何のための研究で何の業務に役に立つのかを、きちんとレクチャーすることも含めて、会員に周知してはいかがでしょうか。社労士総研の研究成果が会員にとって非常に有意義なものであるということをもっと積極的に会員に知らしめる必要があると感じています。

また、平沼教授の当初の構想の中には、社労士講師団を構成することもあったと思います。実現には至らなかったようですが、社労士総研にそうした講師団があれば、各都道府県会の研修会等にも貢献できると思います。そのようなことを通じて、社労士総研は社労士にとって欠かすことのできない存在だと理解していただく。それが大事なことではないかと思えます。

もう一つは、社労士総研の研究のあり方ですが、

私自身が独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構で高齢者雇用アドバイザーの委嘱を受けていることもあり、高齢者を戦力として活用することに関して、強い問題意識をもっています。65歳までの継続雇用に向けた雇用確保措置をとり、就業規則の定年条項を法律になじむように改正することだけで満足するのではなく、人手不足がさらに深刻化する中では、もっと積極的に高齢者を活用しないと企業が生き残れない時代が来ています。高齢・障害・求職者雇用支援機構では、高齢者雇用を推進するためのマニュアルを作成していますが、社労士総研でもマニュアルを活用し、こうした課題に対応することも考えられます。

村田 社労士総研がこれまで取り組んできた事業としては、主なものとして研究プロジェクト、大学院との連携、提携大学院修了生や在學生との交流事業などがあります。このうち交流事業では、専門的な研究を行う場の継続的な確保、研究成果の普及、発信を目的として、提携大学院修了生と研究会を発足させるべく準備プロジェクトを進めています。先ほど江田先生から社労士講師団の話が出ましたが、準備プロジェクトでの検討では、研究会の発足が社労士講師団のような意味合いもあるとの意見も出されました。まだどのような形で進められるかはわかりませんが、今年中に骨格をまとめて、来年早々には研究会の初会合を開く方向で動いているところです。

社労士制度の発展に研究成果が大いに貢献

村田 それでは社労士総研のこれまでの取り組みに関して、具体的なお話をいただきたいと思えます。まずは初代所長の平沼教授からお願いします。

平沼 江田先生から社労士講師団が実現に至らなかったとの指摘がありましたが、その背景を申し上げますと、当時の連合会には研究協力をしてくださる研究者が一人もいませんでした。そこで講師というよりも研究協力者という位置づけで、社労士講師団を組織するという話が持ち上がり、講師団の担い手となる社労士の募集が始まりました。その際、応募してきた社労士にはどのような研究ができるのかを

確認することになり、労務管理における得意分野を書いてもらいました。たとえば採用、配置転換、賃金、解雇など、さまざまな要素を項目で示して、自分の得意分野に丸をつけてもらったわけです。その結果、正直申し上げて研究依頼ができる社労士は一人もいませんでした。申込みをされたほとんどの社労士が、全部の項目に丸をつけてきたのです。研究者は労務管理の一つの領域を専門とするのに20年、30年と研究しなければなりません。全部の項目に丸をつけてくる人では、逆に言えば何もできないというのが私の判断でした。そうしたことから、これから社労士講師団を組織していくことは賛成ですが、構成員はよほど選抜しないと世間話で終わってしまうと私は危惧しています。

また、研究機関には若い研究者を育成するという役割も必要です。大学や労働組合等の研究機関では、若い研究者を育成しているからこそ、いずれその人たちが研究協力者として協力してくれるのです。社労士総研の研究プロジェクトや分科会にしても、できるだけ若い人を指名し、その道で生きていこうとする社労士を育てていく。そういう機能をもったプロジェクトを立ち上げていくべきだと私は考えています。

また、社労士総研の研究費は安価だと思いますが、それはさほど問題ではありません。なぜなら社会的な意義のある研究であれば、安くてもいいという研究者はいます。したがって、いかに社会的に意義のある研究をして、そうした研究者を呼び寄せることができるかが課題だと考えています。たとえば過労死が発生するのは労務管理のメカニズムでどのような問題があるのかを研究するプロジェクトがあってもいいですし、現場で問題となっていることを報告し、研究者とコラボレーションしながら研究成果を出していくのもいいと思います。

研究にあたって重視したのは、口約束ではなくきちんと契約を締結することです。そして研究成果が出なければ、契約不履行ということで研究費の返却を求めます。また、研究成果を提出していただいたならば、必ず論文審査を行います。大学の研究者に論文審査をするのは失礼ではないかという議論もありましたが、どのような学会でも審査なしには通しません。このように厳しい姿勢を取らない限り、社会的に評価

される研究機関にはならないと考えています。こうした規制は、幸いにも機能しているようですが、今後も堅持すべきだと思います。

村田 研究プロジェクトについては、順調に進んでいるものもあれば、環境の変化によって当初の予定通りに進んでいないものもありますが、いずれも先ほど平沼教授がお話しされた契約文書に基づき、来年3月末までに一定の結論が出されることになっています。また、研究者の論文に関しても、査読という形で審査が行われており、いずれも具体化されています。

ここまでのお話に関して、大西会長から何かご意見はございますか。

大西 連合会としては、社労士総研には大変すばらしい事業をしていただいております、それが大きな成果につながっていると実感しています。ただ、そうした成果が社労士総研の功績としてあまり表に出て来ません。もちろん私どもは承知しているのですが、多くの会員にそのことが伝わっていないことに関しては、村田所長をはじめ、社労士総研で活動されているすべての方に大変申し訳ないと思っています。

たとえばADRにしても、労働局は別にして、民間のADR機関でこれだけの件数を実施しているのは社労士会だけで、行政から大変評価していただいています。厚生労働省の「透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会」のヒアリングでも連合会と日弁連が発言を求められたのですが、ほとんど発言したのは連合会で、さらに評価を高めることとなりました。いずれも村田所長をはじめ、総研の研究成果が貢献していることは間違いのない事実です。こうした評価が、働き方改革における社労士への期待や、労働基準監督官の業務の一部委託などの業域の拡大につながっており、社労士制度の発展に寄与していると考えています。

また労働CSRに関して、社労士の関与を入口として、高いレベルで企業の取り組みが進むよう、社労士総研で研究をお願いしています。このことはILOにおける社労士制度に対する評価にもつながっており、日本には社労士というすばらしい制度があると世界に発信していただいています。これも社労士総研あつての大きな成果だと考えています。

他にもたくさんの成果がありますが、これまでの



全国社会保険労務士会連合会会長 大西 健造

10年間でこれだけ社労士制度が大きく発展を遂げたのは、社労士総研の力があつたからこそと確信しています。今後も社労士総研にはさまざまな研究をしていただきながら、将来的には連合会が国に政策提言を行える団体として社会的に評価していただけるよう、シンクタンクとしての活動を期待しています。

村田 先ほどのADRの検討会の話をもっと、連合会にヒアリングの要請があつたこと自体、とても素晴らしいことだと思います。副会長や私も同行し、私たちが日常携わっている活動内容をお話ししたところ、検討会の委員の皆さんはとても驚き、大変評価をしていただきました。

社労士総研に期待される役割はさらに大きなものに

村田 それでは最後のテーマである今後の社労士総研の役割とあるべき姿について、まずは大槻最高顧問からお願いします。

大槻 今、そしてこれから非常に重要なテーマとなるのは、働き方改革です。働き方改革関連で8本の法律案が改正されようとしています。すべて社労士の領域に入る法律です。法改正に伴う適正な対応は当然のことですが、働き方改革はそれ以上に大きな意味をもつと考えています。働き方改革への対応によって、企業が勝ち組になるか、負け組になるか、それほどの大きな岐路であると捉えるべきです。なぜなら、企業経営の3要素であるヒト・モノ・カネ

のうち最も重要なヒトの部分が、人口減少により確保が難しくなっているからです。働き方改革の同一労働同一賃金にしろ、長時間労働の是正にしろ、いずれも人材確保・定着に直結する改革です。労働力人口は一時的に増えていますが、これは高齢者や女性の労働参加が進んだからで、いずれは頭打ちになるのは明らかです。すでに大企業は働き方改革に取り組み、人材確保・定着に力を入れています。中小企業は苦戦しているのが現状です。法律が変わったから対応しなければならないというのではなく、負け組の企業にならないよう労使が一体になって取り組む必要があります。

そこで何に取り組むのかと言えば、まさに労務管理の見直しであつて、それを社労士が主導できるようにしないとけません。社労士総研にはそうした社労士のシンクタンクとして、ますます大きな役割が期待されると考えています。

もう一つは、先ほど江田先生が社労士は実務家なので、マニュアルを活用するなどもっと実務を重視すべきだという趣旨の発言をされましたが、社労士にとって実務やマニュアルが大切なのはおっしゃるとおりです。ただ、それは個々の社労士がマニュアルを使って勉強するべきであつて、社労士制度全体を見て、制度をどのような方向に発展させていくのかを考えるのであれば、学者の方の研究と実務家としての実務をあわせた形で進めていくことが必要です。実務家が自分たちの世界だけで考えても、なかなか新しい研究開発はできないでしょうから、そこはきちんと分けて考える必要があります。先ほど大西会長からは、社労士総研の10年間の活動が、社労士制度全体を高めるのに大いに貢献したとの評価をいただきました。今後、それを維持し、さらに発展させる方向で社労士総研の組織やあり方を考えていくべきだろうと思います。

また、社労士総研のことを知らない会員がいることに関しては、そうした事実を認めるよりも、知らせることが必要だと考えるべきです。社労士総研を知らないというのは、社労士一人ひとりの資質の問題です。社労士総研で社労士講師団を組織するというのも、もともとは社労士の質を高めていくことが目的でした。当初の予定どおりに組織化することはできませんでしたが、先ほど平沼教授がおっしゃっ

たように社労士講師団は非常に重要な役割を果たすものと考えています。

村田 続いて平沼教授、お願いします。

平沼 この座談会のことを念頭に、3名の社労士の大学院生に社労士総研に対する考えを聞いたのですが、彼らの共通した意見としては、「もっと儲かるような研究をしてほしい」ということでした。私は「それは個々の社労士が考えればいいことで、社労士総研が考えるべき課題ではない」と言ったのですが、社労士総研の本来の目的が社労士一人ひとりの心まで沁み込んでいないことを痛感しました。

もともと社労士総研は、社労士の社会的認知度と社会的地位を向上させることを目的とする研究機関です。社労士の仕事に関しても、これは私が常々言い続けてきたことですが、弁護士は争いのネタがない限り、仕事をすることはできませんが、社労士は違います。争いを防ぐためにどのような人事労務管理のシステムをつくるべきか、労使をどのように協力させてビジネスを発展させていくかを考えるのが社労士です。社労士でなければできない仕事は何かを追求していくことが、社労士総研が携わるべき役割だと考えています。

研究内容としては、中小企業の経営や労務管理の研究が不十分なので、進めていただきたいと思います。中小企業は大企業の経営や労務管理を真似ているという指摘もありますが、そうではない中小企業もたくさんあります。きちんとした経営理念をもって独自に取り組まれている中小企業の取り組みは、取り上げて広く紹介していく必要があると考えています。

最後は要望ですが、日本は西洋文明や中国文明などのさまざまな影響を受けて独自の日本文化をつくりあげてきた歴史があります。そのような意味では日本発の労務管理があっても良いはずですが、そこで、社労士総研の研究成果を英文でも公表していただきたいと思います。つまり、社労士総研がどのような目的で、どのような研究をして、どのような研究成果を上げたのかを諸外国に対しても知らしめてほしいのです。日本の製造業などは世界的にも強い競争力をもっており、諸外国でも日本はどのような労務管理をしているのか、関心が高いところです。それに答えていく一方で、他方、我々も外国の情報を得て研究を進めていく。そのような外国人にも開かれ

た研究機関であってほしいと思います。

村田 続いて江田先生、お願いします。

江田 企業経営に関して重要なのは、やはり人を大切にすることだと思います。大西会長も常々「人を大切に経営」が重要だとお話しされています。社労士総研においても、人を大切にすることが企業経営において重要だということをメインに据えて、今後も研究を進めていただきたいと思います。

社労士総研のこれまでの10年間を振り返りますと、私自身も九州大学法学部にお世話になったのですが、全国で社労士と大学との橋渡しが進み、さまざまな分野で大学との質の高い連携が実現しました。今後はそのような人材を我々の財産として、活かしていくことを考えていく必要があると思います。また国際化事業に関しても、大きな成果が上がっていると聞いています。韓国の公認労務士会との交流もそうですが、特にインドネシアでは社労士制度への理解が深まり、自国で制度を創設するところまで進んでいるそうですし、ベトナムでもそのような動きがあると聞いています。これらは社労士総研の研究成果に基づいた地道な進歩であると思います。労働CSRについても同様で、社労士総研での研究成果が出された後は、社労士を通じた労働CSRの社会的認知の進展につなげていただきたいと思います。

また、連合会の推進事業の一つに医療労務コンサルタント研修がありますが、社労士総研では同研修のカリキュラム作成を担当しました。現在、本カリキュラムをもとに社労士が研修を受け、研修を受けた社労士が医療という独特の職場の労務管理の実践に取り組んでいます。先ほど社労士総研の研究成果が会員に十分伝わっていないという話をしましたが、これは研究成果が直接的に我々の仕事に貢献している好例だと思います。このような手法は他の業種でも活用できると思いますので、ぜひ検討していただきたいと思います。

村田 続いて大西会長、お願いします。

大西 会員が研究成果をビジネスにつなげたいと考えるのは当然だと思いますので、そこは社労士総研というよりも、連合会が考えるべき課題と捉えています。連合会では社労士制度推進戦略室（以下「戦略室」という。）を設けて、社労士の業域の拡大を事業の大きな柱の一つとしています。先ほど江田先

生がお話しされたように医療労務コンサルタントについても取り組みを進めていますが、このような取り組みをさらに進めるにしても国の政策の動向をつかみ、その流れに乗せていかないと取り組みも軌道に乗りませんので、その点については戦略室が中心となって情報を収集し、たとえば建設、保育、介護の各業種などについて国が柱を立てて進めている方向性を注視していく、それが肝要だと考えています。また、最初から最後までビジネスを前面に出してもうまくいきません。社会貢献とビジネスは、きちんとすみ分けをすることも必要だと思います。そうしたこれまでの取り組みによって、多くのビジネスチャンスが生まれているのは間違いのない事実です。

また、先ほど大槻最高顧問がおっしゃったように、政府の働き方改革についても私どもは労務管理の専門家として全面的に協力をさせていただくことで、プレスリリース及び記者発表を行いました。具体的には「労務診断ドック」という取り組みで、働き方改革の取り組みが遅れている従業員50人以下の中小企業を対象に、来年3月末までと期限を区切り、社労士が無料で労働環境を診断するものです。中小企業の事業主は、働き方改革といわれてもなかなか理解できないのが現状ですし、労働基準監督署には相談しづらいので、社労士が労働環境を診断して、働き方改革に取り組む必要性や労働環境の改革のポイントに気づきを促すのが目的です。こうした取り組みは会員自身の顧問先の確保にもつながりますし、国の政策支援ということにもなり、社労士制度の発展にもつながります。先ほど江田先生からAI化が進むことで将来的に社労士の業務の約8割がなくなるというお話がありましたが、私は方向性さえ誤らなければ、士業で一番伸びるのが社労士だと確信もっています。重要になるのは人を大切にする労務管理です。やはり人間は心をもっていて、それは事業主も従業員も同じです。人の心を大切にする労務管理が実現できれば、社労士制度は士業のトップになると私は言い切っています。これはAIにできることではありません。

大槻 大西会長には、2点申し上げておきたいと思っています。1つは国際化事業、労働CSR、医療労務コンサルタントといった事業は、社労士制度40周年の時の会長であった私が提言したことですが、大西会

長だからこそ、このように実現に向けて動き出すことができたということです。

もう一つは、先ほど大西会長からお話しのあった労務管理について、「人の心」というお話がありましたが、これは非常に大事なことです。どんな人に対しても、人の心を大切にすることが労務管理の一番真ん中にある。そのことを50周年の節目を前にして申し上げておきたいと思います。

村田 私としては先ほどから指摘があるように、まだまだ社労士総研の存在は、全国の会員の隅々まで浸透していないとの認識もっています。『月刊社労士』による広報のみならず、マスコミ、社労士総研関係者の制作物の発表などを通して周知を図り、常に会員から注目されるような存在になりたいと思っています。本日は、社労士総研の創設の経緯からこれまでの10年余の取り組み、そして今後の役割、あり方について、大変貴重なご意見をいただきました。社労士総研の新たなスタートの原動力として、これからの事業に役立てたいと思っています。本日はどうもありがとうございました。

一同 ありがとうございます。

【参考】社労士総研では、連合会ホームページ内に各年度の研究プロジェクトや『月刊社労士』に掲載した過去の記事を掲載しています。

①連合会トップページ→②連合会・社労士会について



▼ ③社会保険労務士総合研究機構



(URL)

<https://www.shakahokenroumushi.jp/organization/tabid/279/Default.aspx>