

2018年度秋期 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



社会保険労務士総合研究機構後援講座

これからの企業経営と働き方改革

講座趣旨

社会的責任経営、SDGsなど、グローバルな視点も含めた企業の置かれている状況を解説するとともに、わが国における働き方改革の現状と課題について解説する。それらを踏まえたくうえで、企業が求められる対応について紹介する。

また、「働き方改革」の重要なテーマの1つでもある非正規労働者・女性の活躍について、ケーススタディをとおして考える。

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7回
受講料	21,000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	10/10 (水)	「働き方・働かせ方」改革のいま 「働き方」改革というが、「働かせ方」はどのようなのだろうか。人事労務のいまを考える。	黒田 兼一
2	10/17 (水)	グローバル時代の企業と人事労務管理 グローバル時代の企業経営と人事労務管理に何が求められているのか。その課題を考える。	黒田 兼一
3	10/24 (水)	AI、IoTで働き方はどう変わる？ AI(人工知能)は必ずしも人間の仕事をなくすものではありません。その背景にあるビジネスモデルの変化を知ることが何より重要です。	山崎 憲
4	10/31 (水)	我が国における「働き方改革」の現状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
5	11/7 (水)	働く人の多様化と現代職場のケーススタディ 労働力不足が全国で恒常化し、多様な人材が職場に流入しています。そうした「あらゆる人材」を活かすマネジメントとは？を事例をもとに考えます。	平田 未緒
6	11/14 (水)	企業における女性の活躍と「働き方改革」 女性の就労の実態と企業に求められる対応・課題について、成功事例の紹介を含め解説します。	牛尾 奈緒美
7	11/21 (水)	これからの日本的人的資源管理と企業行動 日本企業の成長を人的資源活用の視点から振り返ります。	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年間を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。現在はグローバリゼーション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。



やまざき けん
山崎 憲
(独)労働政策研究・研修機構
国際研究部主任調査員

2010年から2017年まで中央大学法学部兼任講師。1967年生まれ。博士(経営学)。2003年から2006年に外務省専門調査員として在デトロイト日本国総領事館に赴任。著書に『働くことを問い直す』(岩波書店、2014年)、『デトロイトウェイの破綻―日米自動車産業の明暗』(旬報社、2010年)、『フレキシブル人事の失敗―日本とアメリカの経験』(黒田兼一との共著、旬報社、2012年)、『仕事と暮らしを取りもどす―社会正義のアメリカ』(遠藤公嗣、筒井美紀との共著、岩波書店、2012年)ほか。



わかばやし まさひろ
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。



ひらた むつ
平田 末緒
(株)働きかた研究所 代表取締役

早稲田大学卒業。1996年より求人広告会社「人と仕事研究所」にて、企業と働く人への取材を通じ、マネジメントの成功事例を大量に蓄積する。同所所長を経て2013年に独立。取材で学んだ「理想の会社」つまり、企業と働く人双方が、互いに思い合い、信頼し合い、経営理念のもと仕事をする「相思相愛」な組織創りを、パート戦力化、女性活躍推進、多様な働き方導入支援等のコンサルティングを通じて実施する。著書に『パート・アルバイトの活かし方・育て方』(PHP研究所)等5冊があるほか、セミナー登壇、厚生労働省の各種委員等公職経験も多数。



うしお なおみ
牛尾 奈緒美
明治大学副学長
情報コミュニケーション学部教授

大学卒業後、アナウンサーとしてニュースや情報番組のキャスターを務める。結婚退社後、専業主婦となるが、一念発起し、大学院に進学。MBA取得、出産を経て博士課程を修了し、1998年に公募で明治大学専任講師に採用される。2009年より現職(情報コミュニケーション学部教授、2016年、副学長就任)。

専門は経営学、人的資源管理論で、働く女性の能力発揮の問題に取り組む。公職として、内閣府「男女共同参画推進連携会議」有識者議員を務めたほか、一部上場企業数社の社外役員や、テレビの報道番組のコメンテーター、新聞、雑誌、講演等、多方面で活動。近著に『女性リーダーを組織で育てるしくみ』(中央経済社)、『ラーニング・リーダーシップ入門』(日経新聞出版社)、『女性の働きかた』(ミネルヴァ書房)がある。一児の母。



たむら 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。

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96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31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 (初年度)

入 学 金	200,000円
授 業 料	560,000円
教育充実料	60,000円
そ の 他	3,000円
合 計	823,000円
- (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30年7月23日(月)から平成30年9月28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「明治大学大学院経営学研究科(経営労務プログラム) 募集及び入試説明会開催のご案内」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. いわゆる非正規労働者の処遇に関する労務管理のあり方について、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. 近年、職場内での「いじめ、嫌がらせ」などのパワーハラスメントに関する個別労働紛争が増加しています。かかる状況を踏まえ、職場でのパワーハラスメントに対する労務管理上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。
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30年9月28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30年11月30日(金)～平成30年12月5日(水)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31年2月20日(水)、合格者の決定日は平成31年2月22日(金)です。詳細は明治大学大学院経営学研究科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。

よくある質問 (FAQ)



Q 仕事が忙しいため、2年間で卒業単位を取得した上で、卒論を書き上げる自信がありません。必ず2年間で修了しなければいけないのでしょうか。



A 必ずしも2年間で修了する必要はありません。最大で4年間在籍可能です。過去のケースでは、入学当初から3年計画で入学された方もいらっしゃいました。ご自身の状況に応じて柔軟な学び方が可能です。



Q 大学を卒業してからかなりの年数が経過しているため、講義についていけるのか不安です。大学院の授業を体感できる方法などがありますか。



A 正式に入学する前に、「**科目等履修生制度**」を利用し、大学院で開設されている授業科目のうち、所定の科目のみを履修し、一定の単位を修得することが可能です(学士の学位を有する方のみ)。また、本制度で習得した単位は、大学院入学後に「単位認定申請」することにより、大学院卒業に必要な単位として認定されるため、事前に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方もいらっしゃいます。詳細につきましては、明治大学大学院経営学研究科までお問合せください。



Q 大学在学時、卒論を書いた経験がありません。そのような方をサポートしていただける制度はありますか。



A 本プログラムでは、研究活動をサポートするための**教育補助講師**(次頁参照)が置かれ、自学・自習のための支援や論文執筆に関わる助言を行います。不安を払拭しながら研究に臨める体制が整えられています。

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—

【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・教育補助講師等に
関する問い合わせ先 〉

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: 03-3296-4705

詰将棋の 解答と解説



▲ 4一龍、△同龍、▲ 2二銀、△ 1二玉、▲ 2一銀打、△同龍、▲同銀不成、△同玉、▲ 1一飛、△ 3二玉、▲ 1二飛成、△ 4一玉、▲ 5三桂、△ 5一玉、▲ 6三(4三)桂まで十五手詰。

初手を2二銀は同龍以下同馬、同玉、3四桂(同馬は4二龍)、3三玉で詰みません。4一龍がよく、3一合駒は3二銀以下の早詰みなので同龍ですが、2二銀、1二玉に2一銀打と清算し1一飛と迫ります。3二玉には1二飛成から桂二枚での吊し詰めとなります。

初手一発の作品ですが一寸気づきにくかったかもしれません。なお、十二手以降に枝岐れの詰がありますがご容赦下さい。

★問題は17頁に

経営学研究方法特論A



遠藤 公嗣
(明治大学大学院経営学研究科教授)

私が担当する修士課程の科目の1つは「経営学研究方法特論A」です。「特論A」は修士課程科目であることを示す記号なので、内容は「経営学研究方法」ということです。昼間リサーチ・コースの科目ですが、その5限すなわち17時10分開始のコマとして設定されているので、夜間マネジメント・コースの学生も受講しやすくなっています。実際、2018年度春学期の受講生は合計8名ですが、うち2名だけが昼間の留学生であり、他の6名は夜間の社会人学生であって、こちらのほうが多数になっています。しかも、うち5名は全国社会保険労務士会連合会から推薦された社労士学生です。使っている教科書は、伊丹敬之著『創造的論文の書き方』（有斐閣、2001年）です。

なぜ、この科目が設置されているのでしょうか。

この科目の目的は、研究とは何かを学生が理解すること、いいかえると、優れた修士論文とはどのような論文なのかを学生が理解すること、の促進です。これが理解できていると、学生はこれを目標として努力すればよいので、優れた修士論文を執筆し完成しやすくなります。

修士課程に入学を希望する社労士に私が期待することは、「研究とは何かを自分はまだ十分に理解していない」「優れた修士論文とはどのような論文なのかを自分はまだ十分に理解していない」という自覚を持って入学してほしいことです。

もちろん、「勉強したい」との積極的な強い意欲を持っていることは大前提です。修士課程では、学生も積極的に「研究」することが当然となっているからです。学部のように、教員の講義に出席し聴講してノートをとる受動的な学習は、勤勉でさえあれば、成立するかもしれません。しかし、修士課程はそうではありません。「勉強したい」との積極的な強い意欲がないまま入学した学生の多くは、修士論文にたどりつけないと思います。もっとも幸いなことに、入学した多くの社労士学生は、そうした強い

意欲を持っているように見受けられますが…。そのうえで、必要なのは、その強い意欲をどの方向に向けるべきなのかを理解する必要の自覚です。目標が明確でないことを自覚しないまま、目の前の「勉強」をがんばっても、達成できることは少ない、といわなければなりません。そして多くの場合、やがて疲れて、混迷の世界に入り込んでしまいます。

「経営学研究方法特論A」は、修士課程に入学した学生に、めざすべき目標の明確化を促進する科目です。私が何かを教える科目ではありません。教科書を素材としつつも、受講した学生同士の議論を中心として、学生同士が刺激を与えあい、また受けあって、自分の考察を深めます。めざすものが同じ学生同士の議論が刺激的であることを、学生は身をもって知ります。そして最後に、学生各自がリサーチ・プランを作成します。それは、入学時に提出した研究計画より、はるかに高いレベルのものになっているはずで、そして、それも学生同士の議論で洗練していきます。

こうした科目ですので、私の経験からすると、受講生8名はやや多いのかもしれませんが、また、この科目は修士課程1年春学期に受講してほしいのですが、実際は、入学時には受講の必要を感じないで履修登録をせず、しかし、その後に必要なを感じる学生が毎年でできます。そこで2018年度にはじめて、春学期と同じ内容で秋学期も、開講することになりました。入学時の履修登録を修正して、受講できます。これで当面は、受講生の希望にこたえます。

経営学研究科に入学を希望する社労士は「研究とは何かを自分はまだ十分に理解していない」「優れた修士論文とはどのような論文なのかを自分はまだ十分に理解していない」という自覚を持って入学してほしいです。その理解を促進する科目は、経営学研究科にすでに用意されています。

Profile 明治大学経営学部教授。1950年生まれ。東京大学経済学部卒業。経済学博士（東京大学）。専門は雇用関係の全般。近年の論文は「国際標準と日本のガラパゴス的「同一労働同一賃金」」『季刊個人金融』2018年夏号、「ILO100号条約の審議過程と賃金形態」『季刊労働法』256号（2017年）。近著に、単著『これからの賃金』（旬報社、2014）、編著『同一価値労働同一賃金をめざす職務評価』（旬報社、2013）、共著『仕事と暮らしを取りもどす—社会正義のアメリカ—』（岩波書店、2012）、編著『個人加盟ユニオンと労働NPO』（ミネルヴァ書房、2012）など。

大学院における 研究成果と社労士業務

高橋 雅美
(茨城会)



「消防士」これが明治大学大学院、某教授から付けられた私の愛称です。私は社労士の資格を持つ現職の消防職員です。これは恐らく全国でも稀な、そして印象深い経歴だと思います。そこで私はこの職を活かし、消防職員を対象としたストレス研究を行うことにしました。24時間拘束される消防職員にとって、心身に受ける影響は計り知れないことは身をもって感じています。消防隊員等が出場する現場は、人の生死に関わるような場面が多く、日常生活のストレスをはるかに超えるような状況下で活動することが殆どです。村井（1996）によれば、消防隊員等の災害救助者は、悲惨な現場であっても職務上それを忌避することができず、簡単に弱音を吐くことが許されない風潮から、ストレスという「心の傷」が解消されないまま蓄積される傾向にあるとしています。このストレスをOSI職業ストレス検査とアンケート調査から明らかにして、消防の現行制度の問題点を指摘し、改善を提言してこうと考えました。研究テーマは、「消防職員の24時間拘束勤務が心身に与える影響について、—OSI (Occupational Stress Inventory) 職業ストレス検査からの提言—」としました。

私は大学院1年次のゼミで指導教授から、この研究は産業・組織心理学会の研究内容に合っていると紹介され、聴講に出かけたところそれが縁で入会する運びとなりました。そして翌年4月、2年次に進級した私に、学会から「研究支援制度募集」の案内メールが送られてきました。私の研究費は概算で60万円と試算していたため、すぐさま応募を決意しました。5月下旬、採用通知が届き、そこには20万円の支援金額の決定と審査員のコメントが書かれていました。この瞬間に、私の学会発表と論文投稿が確定しました。

「消防職員を対象にした研究で、貴重なデータ研究ではあるが、質問紙を用いるだけで、分析の具体的な視点も明快とはいえない」「内容は面白いが、調査対象者300名をこれから確保できるか不明であり、現時点で予備調査くらいは既に済んでいて然るべきであ

る」などの理由から減額せざるを得なかった、という厳しい内容のものでした。

私の研究計画では、1年目は先行研究に当たり、2年目に検査用紙とアンケート用紙を用いた調査を予定していましたが、申請時点では実際にどんな質問内容で、何を抽出したいかが決まっていませんでした（本研究の核となる部分）。また、調査対象消防局についても漠然と政令指定都市の消防局職員300名程度と決めていただけで、連絡すらとっていませんでした。後手に回っていた自分を強く反省した瞬間でした。

今回調査対象とさせていただいた消防局は、南関東圏の職員数500名規模(中堅局)の4市消防局に協力を得て、被験者総数431名(男性412名・女性19名)を対象に、2017年8月上旬から中旬にかけ調査・回収を行いました。そしてその検査データを基に、相関分析・重回帰分析の結果から修士論文を書き上げました。

研究とは、「研ぎ澄まし究めること」の意。大学院での学術研究が、社労士業務にどのように関わるかは、それぞれの専門分野において、その根底に流れる源流を深く探求することにより新たな知の創造が生まれ、研究成果を世に発表することで文化の進展に少しでも寄与できるとすれば、そのことが事業の健全な発達や労働者等の福祉の向上につながる事となり、自らを成長させるのだと思います。私は、大学院から学会発表という貴重な体験を通し、「学術研究」の重要性を肌で感じています。もしも私の研究発表が、全国消防組織の健全な発達と職員の福祉の向上に少しでも寄与できるとすれば、これこそが学校教育法の目指す「文化の進展」に貢献することであり、ひいては社労士の地位向上につながるものと強く確信します。

そして『月刊社労士』8月号が皆様の手元に届き、私の体験記が読まれる頃、初めての学会発表を目前に控え、ストップウォッチを片手にパワーポイントと原稿を睨み、ドキドキしながら練習に励む自分の姿がそこにあると思います。

私は今、研究者の端くれとして、産業・組織心理学会第34回大会の壇上に立っています。研究とは、研ぎ澄まし究める事を旨として・・・。

Profile 2000年社会保険労務士登録。2014年特定社会保険労務士付記。2018年明治大学大学院経営学研究科修了(経営学修士)。産業・組織心理学会会員。地方公務員(消防吏員)。特に交替制・深夜勤務員の労務管理(メンタルヘルス)に力を入れている。2020年を目途に、「人事・行政研究所(仮称)」を茨城県取手市に設立予定。

第1回 社労士社会政策研究会 開催のご案内

当連合会では、全国の提携大学院*の修了生を対象に、研究成果の発表・共有の場として、「提携大学院修了生等交流会」を平成26・28年度の過去2回開催したところですが、今般、この「提携大学院修了生等交流会」を発展的に解消し、**全会員を対象とする「社労士社会政策研究会」**を開催することといたしました。

本研究会は、「労働法制・労務管理」「年金・社会保障」及びこれに関連する研究発表の場の継続的な提供、研究成果の普及・発信を行い、企業の健全な発達や労働者等の福祉の向上に寄与するとともに、社労士の地位向上に貢献することを目的としています。

前述の通り、本研究会は、**社労士であればどなたでも参加が可能**ですので、ぜひご参加いただきますようご案内申し上げます。

1 主催 全国社会保険労務士会連合会

2 参加対象者 全会員

3 日程 平成30年10月4日(木) 13:00~19:30

第1部（基調講演・研究成果発表） 13:00~16:25

第2部（分科会） 16:35~17:45

第3部（意見交換会<懇親会>） 18:00~19:30

4 会場 (1) 第1部・第2部

TKPガーデンシティ御茶ノ水

東京都千代田区神田駿河台3丁目11-1

三井住友海上駿河台新館内

(2) 第3部

明治大学紫紺館

東京都千代田区神田小川町3-22-14

5 参加費 第1部・第2部 無料

第3部 5,000円

※第3部のみの参加はできません。

6 定員 110名（先着順）

7 申込期間

平成30年8月1日(水) 10:00 ~ 8月31日(金) 17:00

※申込数が定員に達した場合、申込期間内であっても受付を終了します。

8 申込方法等

連合会ホームページの会員専用ページよりお申込みください。

なお、分科会については、①か②いずれかを選択いただきます。(「**9**プログラム」参照)**9 プログラム**

時間	内容
12:30~	【開場】
13:00~16:25	【第1部】 (1) 開会挨拶 全国社会保険労務士会連合会 会長 大西健造 (2) 基調講演 「労働CSRと社労士」 立命館大学衣笠総合研究機構 教授 吾郷眞一 (3) 研究成果発表 ①消防職員の24時間拘束勤務が心身に与える影響について —OSI (Occupational Stress Inventory) 職業ストレス検査からの報告— 発表者：高橋雅美 (茨城会) ②中小企業に求められる組織的公正 —手続き的公正研究からの示唆— 発表者：濱本志帆 (東京会) (4) 研究助成制度に関する説明 社会保険労務士総合研究機構 所長 村田毅之
16:25~16:35	【第2部の会場へ移動】
16:35~17:45	【第2部】 分科会 ① 『「働き方改革」における社労士の取り組みについて ～長時間労働是正の観点から～ 報告者：八木裕之 (大阪会) 進行兼コメンテーター：飯野正明 (東京会)、沼田博子 (大阪会) <報告要旨> 人事管理に必要な視点は、リスクの回避と生産性の向上である。かつて労働時間の問題は、未払い残業代や、労災となった場合の企業責任の側面から注目されてきたが、今日においてはそれに加えて労働力確保のための不可欠な条件整備としての関心が高まっている。

「長時間労働の是正」は、「柔軟な働き方がしやすい環境整備」「病気の治療、子育て・介護等と仕事の両立、障害者就労の推進」、「女性・若者が活躍しやすい環境整備」、「高齢者の就業促進」といった他の検討テーマとの関連性も深く、まさに「働き方改革」の中心領域である。企業の生産性の向上を図りながら労働時間を短縮するには、より効率の良い働き方が求められるが、単に制度の導入で解決できる問題ではなく、働き方に対する意識・考え方にまで踏み込んだ「改革」をしなければ、問題の本質的な解決には結びつかない。社労士としてどのような関与が考えられるのか、問題提起を行いたい。

② 「高齢期の就労と年金～65歳以降の在職老齢年金と繰下げの観点から～」

報告者：長崎明子（東京会）

進行兼コメンテーター：原佳奈子（東京会）

コメンテーター：百瀬優（流通経済大学経済学部准教授）

<報告要旨>

65歳以上を一律に「高齢者」と見る一般的な傾向はもはや現実的ではなくなりつつあり、70歳やそれ以降でも、意欲・能力に応じた力を発揮できる時代が到来する。それに伴う社会的課題に対応し、全ての世代が満ち足りた人生を送ることのできる環境の整備を目的として、2018年2月16日に「高齢社会対策大綱」が閣議決定された。

この大綱では、「就業・所得」の分野における施策の一つとして、「公的年金制度の安定的運営」が掲げられている。年金の受給開始時期は、現在、60歳から70歳までの間で個人が自由に選べる仕組みだが、このうち、繰下げ制度の周知に積極的に取り組むとともに、70歳以降の受給開始を選択可能とするなど、制度改善に向けた検討を行うことが明記されている。また、在職老齢年金については、高齢期における多様な就業と引退への移行に弾力的に対応する観点から、年金財政に与える影響も考慮しつつ、制度の在り方について検討を進めるとされている。

今回の研究会では、以前から議論がなされているこれらのテーマに沿って、65歳以降の高齢期の就労と年金制度の在り方について取り上げ、問題提起を行いたい。

17：45～18：00

【第3部の会場（明治大学紫紺館）へ移動】

18：00～19：30

【第3部】

意見交換会（懇親会）

【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 03-6225-4870

*全国の提携大学院

連合会：明治大学大学院、中部地域協議会：名城大学大学院、近畿地域協議会：関西大学大学院

北海道会：札幌大学大学院（廃止）・北海学園大学大学院、青森会：青森中央学院大学大学院・弘前大学大学院

香川会：香川大学大学院、福岡会：九州大学大学院、鹿児島会：鹿児島大学大学院