

第2回 社労士社会政策研究会 開催のご案内

当連合会では、昨年開催し、多くの方にご参加いただきました「社労士社会政策研究会」を、今年も開催する運びとなりました。

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。

開催要項

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 令和元年12月4日(水) 13:00~19:30

第1部(基調講演・研究成果発表) 13:00~16:10

第2部(分科会) 16:25~17:45

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部のみの参加は出来ません。

6 定 員 110名(先着順)

7 申込方法等

連合会ホームページ（会員専用ページ）の申込ページへアクセスし、申込フォームより必要事項を入力の上、送信ボタンを押してください。入力いただいたEメールアドレス宛に、受付完了メールを送信いたします。

なお、分科会については、①か②か③いずれかを選択いただきます。（「9プログラム」参照）

8 申込方法等

令和元年10月1日(火) 10:00 ~ 10月31日(木) 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。

9 プログラム

時 間	内 容
12:30~	【開 場】
13:00~13:10	【開会挨拶】 全国社会保険労務士会連合会 会長 大野実
13:10~14:10	【第1部】 (1) 基調講演 ①登壇者：(独) 労働政策研究・研修機構 調査部 主任調査員 山崎憲 ②テーマ：「AI、IoT、RPAで働き方はどう変わる？」
①14:15~15:05 ②15:10~16:00	(2) 研究成果発表 ①登壇者：提携大学院修了生2名 ②テーマ：未定
16:00~16:10	(3) 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
16:10~16:25	【第2部の会場へ移動】
16:25~17:45	【第2部】 分科会 ①「あっせん委員と労働審判員の実状と社労士の展望（経験談に基づく考察）」 報告者：柳松和宏（北海道会） 進 行：西林寛昌（北海道会） コメンテーター：宮田雅史（愛知会） <報告要旨> 個別的労使紛争の増加・多発する傾向は、しばらく続くものと考えられます。それは、紛争解決手段としてのADR機関が徐々に認知されてきたことにもよると思われる。

そのADR機関として労働局紛争調整委員会あっせん委員及び労働審判員の両方を経験している社労士の立場から、日々の業務を通じて、あっせんと労働審判の実態（社労士の目から見た双方の特徴）を報告し、特定社労士が実務として「あっせん代理」に積極的に関わっていくために、どのようなことが必要か、どのようなことを心掛けなければならないかについて考察する。

加えて、現在、弁護士の独占業務になっている「労働審判代理権」につき、社労士が司法参入するためには何が必要なのかを探るとともに、労働法制の専門家として社労士が「あっせん委員（紛争調整委員会委員）」及び「労働審判員」として、積極的に登用されるために、組織として連合会が取り組むべき課題について考察する。

② 「同一労働同一賃金を目指した中小企業の賃金制度設計 ～ガソリンスタンド会社の一事例から～」

報告者：近藤泰祐（東京会）

進 行：飯野正明（東京会）

コメンテーター：遠藤公嗣（明治大学大学院経営学研究科教授）

<報告要旨>

「同一労働同一賃金」が注目される中、中小企業において「同一労働同一賃金」による賃金制度の設計は可能なのだろうか。賃金制度を導入するには経営者側の強い目的・動機がなければ進行しない。果たして「同一労働同一賃金」が中小企業経営者の強い目的・動機となるのだろうか。

（大企業と比較した）中小企業の賃金事情、非正規労働者の雇用慣行等から検討し、「同一労働同一賃金」を目指した賃金制度設計の一事例を紹介したい。都内にガソリンスタンドを4店舗経営する中小企業J社は、職務分析、職務評価を行い、非正規労働者を中心とした賃金制度を設計した。この一事例から、非正規労働者を多く雇用する中小企業が、賃金制度を導入する上での目的・動機、制度設計の可能性を考察する。

そして、社労士として中小企業における「同一労働同一賃金」とどのように向き合っていくのか、問題提起を行いたい。

③ 外国人労働者の受け入れと社会保険の適用問題

報告者：小林幸雄（東京会）、大野正美（東京会）

進 行：深澤理香（社会保険労務士総合研究機構 研究員）

<報告要旨>

新たな在留資格「特定技能」を新設する改正出入国管理法が2019年4月1日に施行された。そこで、当分科会では、外国人労働者の受け入れと社会保険の適用について、「社労士の視点から」および「経営者の視点から」それぞれ問題を提起し、考察する。

（社労士の視点から）

初めて日本に滞在する外国人労働者は、日本の社会保険制度に関して知識が乏しく、社会保険制度の意義はもちろん加入のメリットを見いだせないため、加入に消極的なケースが多い。そこで、顧問先が導入している施策を紹介する。

17:45~18:00	これら施策が必要となった理由を検討することで、現在の社会保険制度の適用に当たり問題点を議論したい。 (経営者の視点から) 今後、外国人雇用の問題、社会保険加入の問題が増えてくと思われる。経営者（会社側）からの視点で、特に社会保険に関して、例えば、社会保険加入のときの問題（健康保険の扶養者の判断等）や、未加入による企業のリスクなどの問題について、検討したい。 【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
TEL03-6225-4870

※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

【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



(URL)

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



▼③社会保険労務士総合研究機構



2019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

「働き方改革」とダイバーシティ・マネジメント

講座趣旨

本(2019)年4月から、「働き方改革関連法」が施行された。この法律は、非正規雇用労働者の増加に伴う処遇格差の顕在化、過労死・過労自殺をもたらすほどの長時間労働の蔓延、働くことをめぐるこうした負の側面を解消するために成立した。企業経営にとっては解決すべく難題が多く、どちらかといえば「押し付けられ感」を抱く経営者も少なくないと思われる。しかしそれでは「改革」にはならない。「働き方改革」を企業経営にとってもプラスになるようにしていかなければならない。

企業と職場の発展の原動力はそこで働く従業員の「意欲」である。職場で働く多様な人々の「意欲」が湧いてくるような人事労務管理が求められている。そのためには、これまでとは違う改革が必要であるが、本講座では多様な職場で多様な人々が意欲をもって働けるための課題を検討する。

講座概要

コーディネータ	黒田 兼一 明治大学名誉教授
曜日	木曜日
時間	19:00~21:00
定員	30人
回数	全7回
受講料	一般: 20,000円(税抜)
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 (木)	「働き方・働かせ方」改革のいま 企業経営者にとっては、「働き方改革」とは「働かせ方改革」である。その現状を問う。	黒田 兼一
2	10/17 (木)	外国人労働者の雇用における留意点 外国人労働者の労務管理の注意点と在留資格の種類を具体的に解説をします。	小林 幸雄
3	10/24 (木)	ハラスメント最新事情—なぜ起きる、どう対処する— 最近も様々な事件が繰り返され、その都度取りざたされるハラスメントですが、その言葉の意味は十分に理解されてはいません。果たしてあなたの理解で大丈夫でしょうか? 最新事情で、もう一度あなたの理解を確かめてみましょう。	金子 雅臣
4	10/31 (木)	「働きやすい病院」を目指して~病院の現状と課題~ 楽に働ける制度だけが「働きやすさ」ではなく「働きがい」を求めていく必要があります。	松本 高生
5	11/7 (木)	「健康経営」と「ダイバーシティ経営」なくして「働き方改革」なし 全ての社員がその持てる能力と感性を存分に発揮し、何も憂うことなく仕事に没頭できるようにする経営についてお話しします。	小島 健一
6	11/14 (木)	職場のメンタルヘルスと復職支援 予防医学の観点から、精神疾患に関する知識や対応と復職支援に向けた取り組みについてお話しします。	岩元 健一郎
7	11/21 (木)	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

明治大学名誉教授

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。最近の著書に『戦後日本の人事労務管理』（ミネルヴァ書房）、『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。



こばやし ゆきお

小林 幸雄

社労士法人小林労務管理事務所 社員

(株)小林労務 代表取締役

日本大学法学部卒。中小企業で総務及び営業職を16年間経験後、社労士、行政書士を開業登録。著書に『最新外国人労働者雇用管理マニュアル』（新日本法規出版）、『これ一冊で全部わかる!年金のしくみともらい方』（ナツメ社）等。講演実績は、労働基準協会、埼玉県医師会、日本大学経済学部等、労務管理に関するセミナー200本以上。現在は、総務省e-Gov連携「e-asys電子申請.com」を自社開発し、社会保険手続の電子申請普及に努めている。



かね こ まさおみ

金子 雅臣一般社団法人職場のハラスメント研究所
代表理事

元東京都職員、産業労働局などの勤務を経て、現在は「職場のハラスメント研究所」所長、成蹊学園人権委員会委員、葛飾区男女差別苦情処理委員会委員、日本教育心理学会スーパーバイザー。これまでに、お茶の水女子大学人権委員、千代田区女性問題協議会委員、港区男女差別苦情処理委員会委員などを歴任。現在、「ガバナンス」「労働法研究会報」などに連載執筆中。セクハラ、パワハラ、ホームレス、リストラ、フリーター、職場のいじめ問題などの職場ルポを各種雑誌に執筆。



まつもと たかお

松本 高生

社会医療法人財団大和会

武蔵村山病院 理事 事務部長

慶応義塾大学卒業後、金融機関に入社、海外勤務や外部出向を経て、2009年に社会医療法人財団大和会 武蔵村山病院に入職。現在、事務部長として病院運営や人事労務全般に携わる。「働きやすい病院」を目指し院内で各種施策を展開、2015年度に東京都女性活躍推進大賞を受賞。その経験から東京都並びに厚生労働省の医療勤務環境改善に関わるセミナーなどの講演を行っている。



こじま けんいち

小島 健一

鳥飼総合法律事務所

パートナー弁護士

人事労務を専門とし、問題社員の処遇から組織・風土の改革、産業保健、障害者雇用まで、先手必勝の企業経営に貢献する紛争予防・迅速解決のコンサルティングを提供。メンタルヘルス不調やハラスメントに関わる深刻な案件も、早い段階から依頼者に寄り添い、解決まで支援。「メンタルヘルス/産業保健法務主任者」資格の講座運営・認定委員も務め、「精神/発達障害の就労支援」「治療と仕事の両立支援」等での著書・講演も多数。



いわもと けんいちろう

岩元 健一郎

国立精神・神経医療研究センター病院

精神保健福祉士

明治大学商学部卒業。IT企業と専門商社を経て、EAP（Employee Assistance Program）サービス提供会社やリワーク（休職者の職場復帰支援）機関にて労働者の心の健康に関わり続ける。2016年より国立研究開発法人国立精神・神経医療研究センター認知行動療法センター、2018年より同センター病院精神リハビリテーション部臨床心理室にて認知行動療法を用いた職場復帰支援に取り組んでいる。



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。

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104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、令和2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（又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

令和元年 7 月 22 日(月)から令和元年 9 月 27 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、A 4 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. 高齢者の雇用・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. 人手不足が深刻な中小企業にとって、新たな人材獲得や現有人材の定着につなが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、A 4 版・縦方向、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。
令和元年 9 月 27 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、令和元年 11 月 29 日(金)~令和元年 12 月 4 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) 面接試問日は令和2年2月20日(木)、合格者の決定日は令和2年2月22日(土)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。

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 03-6225-4870

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、修士論文、課題レポートを書きあ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、講義についていけないのが不安です。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ない方、卒論を書いてから年数が経過している方、あるいは、卒論を書いた経験はあるが経営学とは遠い分野である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



専門家とは何か —省察的実践家とシンギュラリティ

中西 晶

(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の経営労務プログラムも10年を超え、100名を超える修了生を出すほどの歴史を重ねてきました。この『月刊社労士』のバックナンバーや大学院の説明会、先輩からの情報で本プログラムの概要を知っている方も多いでしょう。ここでは、上記のような状況を踏まえ、これまで皆様とともに経営労務プログラムを進めてきたプロセスでの気づきを説明していきたいと思います。

まず、経営労務プログラムに進学される社労士は言うまでもなく、「専門家」であるということです。連合会のホームページには、社労士は「人材の専門家」と明記してあります。したがって、大学院はこの「専門家」の研究の場であり、経営労務プログラムはその研究を支えるものと位置付けることができます。

では、「専門家」とは何でしょうか。組織学習論で著名なドナルド・A・ショーンは、その著書『省察的実践とは何か—プロフェッショナルの行為と思考』（2007年、鳳書房刊）などで、専門家とは「技術的合理性に基づいて、原理・原則を現場に適用する存在」ではなく、むしろ「現場の状況変化に応じて、その都度、省察的に意思決定を行い、行為を決めていく存在」であることを主張しました。ここでいう「省察的」とは、“reflective”の訳語で「反省的」と訳されることもあります。人材育成に携わっている方々は、「リフレクション」という言葉を思い出すかもしれません。この場合、「振り返り」と訳すこともあります。

すなわち、社労士の場合も、労働関連法規などの

「原理・原則」はありますが、それぞれの現場の状況は多種多様であり、状況に応じて深く考え意思決定を遂行していくというのが、専門家のイメージになるといえます。このことは、現代社会の別の側面からも確認することができます。

それが、近年大きく注目されているAI（人工知能）の普及の問題です。「シンギュラリティ（技術的特異点）」という言葉聞いたことはないでしょうか。AIが人間の能力を大きく上回ってしまう時期が到来するという予測は、雇用や労働の問題として様々なところで議論されています。少なくとも、「原理・原則」というルールに基づいた判断のみならば、AIのほうが得意です。すでに、銀行・証券など金融部門では将来を見越した人材削減が行われており、公認会計士や税理士、弁護士など「専門家」と言われる人たちの業務も多くがAIに代替可能と言われています。社労士も例外ではありません。今後さらに、「原理・原則の適用」だけでなく、「状況に応じた省察的実践」こそが強く求められるようになるでしょう。

明治大学大学院経営学研究科経営労務プログラムで研究をするということは、社労士にとって「省察的実践家」のアイデンティティを形成することであり、経営学のさまざまな概念から、実践を省察する場（コミュニティ）に参加することでもあります。このメッセージに共感するようであれば、ぜひ、経営労務プログラムに参加してください。

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・学校法人産能率大学）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）「想定外のマネジメント【第3版】：高信頼性組織とは何か」（文真堂、監訳）「サービス経営学入門」（同友館、共編著）など

大学院における 研究成果と社労士業務

白石 斉
(神奈川会)



私は社労士の資格を持ちながら、現在勤務中の会社で内部監査の業務に従事してきました。勤務地は東京ですが、年に20回以上の監査をこなしており、多いときには月2〜3回、日本国内はもとより海外まで勤務先会社とその子会社の監査に飛び回っています。会社経営全般を監査することもあれば、労働法を中心としてコンプライアンス面での監査をすることもあります。特に後者は経営労務監査、経営労務診断にも通じる内容であり、社労士の知見が活かされる職務でもあります。一方、会社経営の監査についていえば、経理財務、経営企画の業務経験のない私はコンプレックスを感じながら、監査に従事している中で、自己の職務に学術的理論に基づいた裏付けがほしい、そのため経営学の理論を学びたいと思うようになりました。監査自体、経営学の1ジャンルではありますが、直接的に監査に役立つというよりも経営学全体を俯瞰的に学び直し、また35年以上も前に大学で学んだ経済学、経営学のアップデートを自分の中で行いたい、というのが私にとっての大学院で学ぶモチベーションでした。

明治大学大学院の経営労務コースは、このような私の願望に答えてくれるものでした。週2〜3日の平日仕事を終えた後、あるいは土曜日の授業では、定期的に回ってくる発表のレジュメ準備に追われ(幸い期末試験はありませんでした、念の為)、時には宿題が出され、とりわけ週1回のゼミでは自分や他の人の研究進捗報告に対して活発な議論が交わされました。その内容は勤務先の会社で行われる議論とは異なり、指導教授、教育補助講師以外は先輩・

後輩などの序列に気兼ねすることもなく、率直な意見を交わすことができ、大いに知的好奇心を刺激するものでした。特に他の受講生は開業社労士や異業種の勤務社労士でさまざまな異なる分野の経験を持っておられ、貴重な交流を図ることができました。

私自身の2年間の研究テーマはグローバル企業における個人データ(情報)の活用と保護に関するものでした。これは2017年の日本での個人情報保護法改正や2018年の欧州一般データ保護規則(GDPR)を契機とし、世界各国で事業を展開しているグローバル企業が複雑な保護規制をクリアしつつ個人データ(情報)をどう活用していくべきか、という内容です。グローバル企業の類型別に、世界の主要国・地域別(日・米・欧州・中国・インド)の個人データ(情報)保護規制を事例に取り上げ、グローバル企業で個人データ(情報)保護に取り組んでいるコンプライアンス担当の方々へのインタビュー調査を交えて、研究を行い、論文を書き上げました。2年間の在学中、指導教授からご紹介いただいた学会やシンポジウムに参加し、自らも指導教授との連名で学会発表を行い、それに対しては他大学の先生方からも貴重なご指導、ご助言をいただくことができました。

大学院での2年間の経験は慌ただしくも充実したものでした。授業や研究のために読破した論文、書籍はほとんどすべて私が大学を卒業した後に発表され、発行されたもので知らないことばかりでした。この35年間に経営学がいかに目覚ましい進歩を遂げたかを痛感し、「生涯勉強」の必要性を改めて噛みしめました。世の中では「働き方改革」が口々に叫ばれています。これによって生み出された「時間」をどう使うかは趣味に、家族との団欒にとさまざまですが、選択肢の一つとして、私は大学院での学びを強くお勧めいたします。

Profile 1996年 社会保険労務士資格登録。2017年 明治大学大学院経営学研究科入学。2019年 修了。日本情報経営学会 会員。