

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110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4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
原則、平日（月曜日～金曜日）夜間・土曜日
※平日昼間開講の講義も履修可能
- (3) 修了要件
①2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
①明治大学大学院の募集要項は、明治大学大学院HPからダウンロードしてください。
https://www.meiji.ac.jp/dai_in/bosyuyoko-kakomon/6t5h7p00001c3a52-att/2022keieiken-yoko.pdf
②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3年7月19日(月)から令和3年9月6日(月)

4. 入試説明会

入試説明会動画を連合会ホームページ会員ページにて配信いたします。入学を検討中の方はもちろん、これから検討したいという方もご視聴ください。

- (1) 配信期間
令和3年7月末から令和3年8月末予定
- (2) 説明会内容
 - ① 明治大学大学院経営学研究科長からの挨拶
 - ② 全国社会保険労務士会連合会からの挨拶
 - ③ 経営学研究科マネジメントコース経営労務プログラム入試について
 - ④ 人事労務系教員の紹介と挨拶
 - ⑤ 教育補助講師の紹介と挨拶
 - ⑥ 公開講義の案内
 - ⑦ 経営労務プログラムで学んだ経験について
 - ⑧ 質疑応答・その他
 - ⑨ お知らせ

5. 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ページ お知らせ「令和4年度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動画のご案内」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「ジョブ型雇用」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. 新型コロナウイルスの雇用への影響は、女性・非正規に集中していることが明らかになってきています。ポストコロナ時代の女性・非正規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・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。

6. 書類提出先

所属の都道府県社会保険労務士会

7. 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3年9月6日(月)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。

8. 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。

9. 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3年11月28日(日)～令和3年12月3日(金)となります。

10. 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4年2月22日(火)、合格者の決定日は令和4年2月24日(木)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。

また、大学院入学前に「科目等履修生制度」を利用して、入学後の負担を減らす方もいらっしゃいます。当該制度については下記をご確認ください。

＜科目等履修生制度について＞

大学院で開設されている特定の科目を履修し、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、本制度で修得した単位は、大学院入学後に「単位認定申請」することにより、大学院修了に必要な単位として認定されます。



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か不安です。大学院の授業を体感できる方法などはありませんか。



A 上記「科目等履修生制度」の他、例年9月下旬～10月上旬に開催される公開講座に参加することにより、大学院入学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**（下記参照）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

大学院への準備

中西 晶

(明治大学大学院経営学研究科 教授)



新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の世界的流行によって、働き方や学び方は大きく変化しました。現在、急速に進むオンライン化のなかで「時間や場所」を超えて、著名なビジネススクールをはじめさまざまな選択肢があるなかで、みなさんが明治大学経営学研究科博士前期課程マネジメントコース経営労務プログラムに興味を持った理由は为什么呢。

コロナ以前であれば、夜間と土曜日の開講なので仕事と両立しやすい、東京の都心部で駅から近く職場から通いやすい、など「時間や場所」といった外形的な選択基準が大きかったのは事実でしょう。もちろん、こうした選択基準を否定するわけではありませんが、時代は大きく変わりました。オンデマンド学習コンテンツが増大し、すでに活用している方も多いかと思います。このように知識の獲得機会が多様になっていくなかで、あえて、4万字以上の修士論文研究を課し、対面（リアルタイムオンライン含む）での議論を中心とする本プログラムに積極的に挑戦するために準備しておきたいことについて少し考えてみたいと思います。

第一に、自分自身の問題意識と、可能ならば研究テーマを明確にしていくということです。最初は、単に知識を習得したい、経験を体系的にまとめたい、修士号をとりたいという動機から大学院受験を検討されたかもしれません。しかし、問題意識が明確になり、研究テーマが定まってくれば、教員の研究分野や研究科全体のカリキュラムなどを比較検討し、その研究をするために明治大学の本プログラムがよいのか、他の選択肢のほうがよいのかが定まってくるでしょう。

第二に、研究テーマが明確になったら、その研究に関する先行研究をリストアップし、目を通しておくことです。少なくとも、その研究分野で読んでおくべき基本的な文献は何かを確認しておくといでしょう。現在は、Google ScholarやCiniiなどの論文

検索システムも手軽に使えますので、研究テーマに関してどのような論文があるのかを概観しておくことも可能かと思えます。また、集めたいいくつかの論文を見ていくうちに、論文の書き方や研究方法についても参考できることがわかるのではないのでしょうか。

こうした準備をすることによって、入試の際に提出する研究計画書もより完成度が高くなり、その後の研究活動もより円滑に進むことが期待できます。

第三に、必要な情報をしっかりと集めることです。たとえば、月刊社労士では毎年こうした紹介記事を掲載していますが、これまでのアーカイブスが「総研レポート」のWEBに掲載されていますのでご一読ください（<https://www.shakaihokenroumushi.jp/organization/tabid/282/Default.aspx>）。また、社労士のネットワークを活用して、本プログラムを終了した先輩方からリアルな情報を収集するということも重要です。

さまざまな情報を収集検討し、自身の問題意識と研究テーマを明確にしたうえで、積極的に明治大学経営学研究科博士前期課程マネジメントコース経営労務プログラムを選択されたみなさまの挑戦を期待しています。

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・学校法人産業能率大学）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）、『サービスマネジメント入門』（同友館、共編著）など。

大学院へ進学を 希望されるみなさんへ

山崎 憲

(明治大学大学院経営学研究科 准教授)



いまは変革の時代の真ただ中です。

いつだって同じようなことは聞いたことがあると
感じるかもしれません。けれどもいま起きている変
革はこれまでとは違います。目に見えて起きている
ことはコロナ禍のなかで在宅ワークが進んでいると
いうことかもしれません。同時に進んでいることは、
RPA（ロボティック・プロセス・オートメーショ
ン）を導入する企業数が急拡大していることです。
RPAとはホワイトカラーの業務を自動化するソフ
トウェアです。株式会社MM総研が2021年2月に公
表した2021年1月の「RPA国内利用動向調査 2021」
によると、年商50億円以上の大手・中堅企業の
RPA導入率が37%であり、2022年には50%になる
と予測しています。

ホワイトカラーの業務を自動化するというものを
反対側から考えてみましょう。つまり、なぜそうし
なければならないのかということです。ここには、
企業の働き方の変化があります。従来までの日本
企業の業務は稟議書をまわすという方式がとられて
いました。起案者から最初の決裁権者、そして次、
そのまた次というように、一対一の関係のなかで業
務が形作られていたのです。この仕組みが決定的に
変わろうとしています。それは、起案者と決裁権者
だけでなく、他部門や関連企業まで含めた関係者が
一堂に会することで、起案から議論、決裁まで一度
に進めるプロジェクト型です。この方式に合わない
働き方は、次々とアウトソースかRPAに置き換え
られているのです。そのなかには、社会保険料や人
件費の計算、有給休暇日数の管理といった社労士の
担う業務の多くが含まれています。つまり、現在起
きている変革はコストを引き下げる際限のない競争
もしくは社労士を必要としない方向へと向かってい
る可能性があるのです。

さてこうしたなかでみなさんは何をすればよいで
しょうか。

端的に言えば、企業から必要とされるものを身に
つけなければならないということに他なりません。
具体的には、企業経営、組織、人材育成、労使紛争、
地域社会とのつながりといったさまざまな経営に関
連した事柄を総合的に身に着けたうえで、企業に必
要とされる情報を提供するということになります。
RPA導入率が目に見えて高まってきていることが
明らかにするように、社労士のみなさんがこれから
も必要とされ続けるためには、新たな経営の知識を
身に着けなければなりません。大学院はそのための
機会を提供することができます。

進学を希望されるみなさんは、経営、組織、人材
育成、労使関係、地域社会とのつながりを学ぶこと
ができる基礎的な文献や書籍に今から触れて入学に
備えてください。

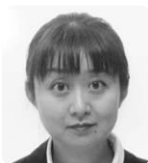
ともに変革のなかで学んでいきましょう。

Profile 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。

目に見えるものすら信じられない時代だからこそ

早川 佐知子

(明治大学大学院経営学研究科 准教授)



社労士みなさま、初めまして。明治大学大学院の経営労務プログラムを担当しております早川佐知子と申します。「仕事帰りに寄るのにちょうどよい立地」だとお褒めをいただくキャンパスを持ちながら、昨年度からはオンライン授業にならざるを得ない時期が長く続きました。社労士院生の方々も、それぞれのお仕事でイレギュラーな対応に追われる大変な日々でしたが、研究への意欲はむしろ増し、次々と新しい論点を見つけていらっしゃいました。人事労務管理の現場でもこれまでなかったような問題が現れ、頭をかかえるクライアントも多いでしょう。だからこそ自分たちが！とご尽力される頼もしいプロフェッショナル魂に触れ、私も大いに感銘を受けた1年でした。

IT社会となつてはや20年以上が経とうとしています。この間、社会の変化は年々速まるばかりでした。言うまでもなく、2020年以降はまさに疾風怒濤の毎日です。そのような中で、多くの人が何を信じればよいのかわからなくなっているような気がします。「目に見えるものですら不確かなのに、目に見えないものなど、今、どんな価値があるのか？」人々がそう考えることも、不思議ではありません。

ですが、いつも私が励みにしている大切な言葉があります。

A man may die, nations may rise and fall, but an idea lives on.

これは、第35代アメリカ大統領であるJ.F.ケネディの言葉です。5年ほど前に、彼が暗殺された街、ダラスを訪れた際にこの言葉を知ったとき、何かを必死で学び、思想を作り出そうとする我々の営みは決して無駄ではないのだと、目を開かれるような思いがしました。

平均寿命が伸びているとはいえ、私たちは遅かれ早かれ、必ず死ぬ存在でしかありません。そして、これまで滅びなかった国は、世界中どこを探してもありません。しかし、私たちは今でも、数千年前の

人間が紡ぎ出した叡智に触れ、そこから力をもらうことができるのです。おそらく、古代社会の賢人たちも、遠い未来のアジアの国で、自分の遺した思想が人々を導いているとは考えもしなかったことでしょう。一見、弱く儚い存在のように見える思想こそが唯一、長い時を経ても朽ちることのないものだと私は信じています。

明治大学大学院の経営労務プログラムでは、社会人院生であっても、本格的な修士論文に挑戦していただきます。それをもって、目の前のクライアントの課題がすぐに解決するわけではありませんし、社労士としての名声が高まるわけでもありません。ですが、あなたが残した論文を誰かが目にし、それをまた誰かに伝え、後世の人が励まされるとしたらどうでしょう。制度や価値観が変わっても、人間の本質的な悩みは案外、普遍的なものです。かつて、自分と同じような課題を見つけ、解決しようと力を尽くした専門家がいたのだという事実は、時空を超えて人間社会の善に貢献できるのではないのでしょうか。

社労士という実務のプロフェッショナルだからこそ見つけられるideaが必ずあります。不確かこの上ない時代だからこそ、未来の善につながるものを一緒に作り出していきませんか。

Profile 1977年山梨県生まれ。2013年、明治大学大学院経営学研究科博士後期課程修了(博士(経営学))。広島国際大学医療経営学部を経て、2019年より明治大学経営学部公共経営学科へ。専門は医療マネジメント、人事労務管理。著書に『アメリカの看護師と派遣労働—その歴史と特殊性—』(溪水社)。

大学院における 研究成果と社労士業務



奥林 美智子
(東京会)

私が経営労務プログラムに興味を持ったきっかけは、平成26年度東京都社会保険労務士会主催の人事労務管理研修会を受講したことでした。30代半ばで他業種から社労士事務所に転職し、担当企業の手続き、給与計算、人事労務の相談窓口として仕事をしていたのですが、社労士の資格取得の際の知識だけでは足りないものを感じて研修会に参加した記憶があります。この1stステージから4thステージまで、トータル100時間を超える研修の中で、私は恥ずかしながらはじめて経営学に触れたのでした。いつか大学院に行ってみたいという気持ちで数年が過ぎましたが、尊敬する同業の先輩方の中に経営労務プログラムを修了された方が複数おられたことが後押しし、独立開業から3年を迎えるタイミングで応募しました。

しかし、大学院を修了するという漠然とした目標と、ぼんやりとした研究計画書しか書けなかった私は、入学してから苦勞することになります。大学院は、それまでに学んだ知識や理論を応用して、さらに踏み込んだ研究を行う場です。これまでの積上げが不足している分を急いでインプットするにも限界があります。できないことは諦めて、不足分は自分の社会人経験から継ぎ足して、論文を書き進めた時間は、今までに経験したことのない密度の濃い時間でした。

大学院の授業はテキストを読み込んで、輪読で進める演習が多いです。各回の担当者がテキストを纏めて発表し、それに対して参加者が質問や意見を交わします。先生から教わりテキストから学ぶだけでなく、受講者みなで議論し思考を深めていきます。授業までにテキストを読むだけでなく、自分の疑問点や見解を纏めておく必要があり、この時間を捻出することも社会人学生にとっては大変でした。しかし、様々な経験を持つ仲間と議論を深める中で、自分の持っていない視点や解釈に気づかされ、振り返ると大変に貴重な経験だったと感じます。

研究内容は入学当初から介護業界の人事労務管理をテーマにしたいと考えていました。超高齢化社会のなか人手不足が指摘されて久しい介護業界について、介護人材の離職要因等に関する先行研究は数多くあります。そこでさらに自分は何を言いたいのか、1年目は先行研究を読み、あれこれと考えるばかりで、論文執筆の進行具合は芳しくありませんでした。しかし毎年行われている介護事業所・労働者に対する実態調査等を見ているうちに、介護業界で働く労働者は、他業種からの流入割合が高く、バックグラウンドが多様であることがストレス要因になるのではないかと考え、「介護人材のダイバーシティ・マネジメント」というテーマが定まりました。

テーマは決めたものの、2年目はコロナ禍での大学院生活となってしまい、介護事業所へのヒアリング調査が難しい状況となります。しかし、友人・知人など様々な方のご協力で、なんとか3法人に直接お話を伺う機会をいただき、多様な人材が活躍できるマネジメントについて「情報共有の程度」を比較し考察しました。離職率が低い法人では、教育・研修等による情報共有で、平準化し均質なサービス提供ができる人材を育成したり、会議体の組織方法をマトリクス的に組むなど工夫することなどで業務が停滞しないよう機能する階層を作っている特徴が見られました。これからの雇用環境は介護業界のみならず幅広い意味で多様な人材をマネジメントする必要性が増えるでしょうし、今後も考えを深めていきたいと思います。

大学院における研究成果が社労士業務に直結することは少ないかもしれませんが、在学中に先生方からご指導いただき、仲間と議論する中で得た気づきは今後の業務に活かされると感じています。また、業務でも必要な資料やデータを読む力は鍛えられます。

大学院に興味をお持ちの皆様、少し苦しくも刺激的で充実した時間を過ごせるはずです。ぜひチャレンジされることをお勧め致します。

Profile 楽器メーカー勤務を経て社労士となり、2014年に社会保険労務士登録、2017年に特定社会保険労務士付記。2015年12月に独立開業し、社会保険労務士事務所おくばやし労務サポートを設立。2019年に明治大学大学院経営学研究科入学、2021年3月修了。