

多角的に労務を学び、プロ意識とサービスピリットで人間力を育む

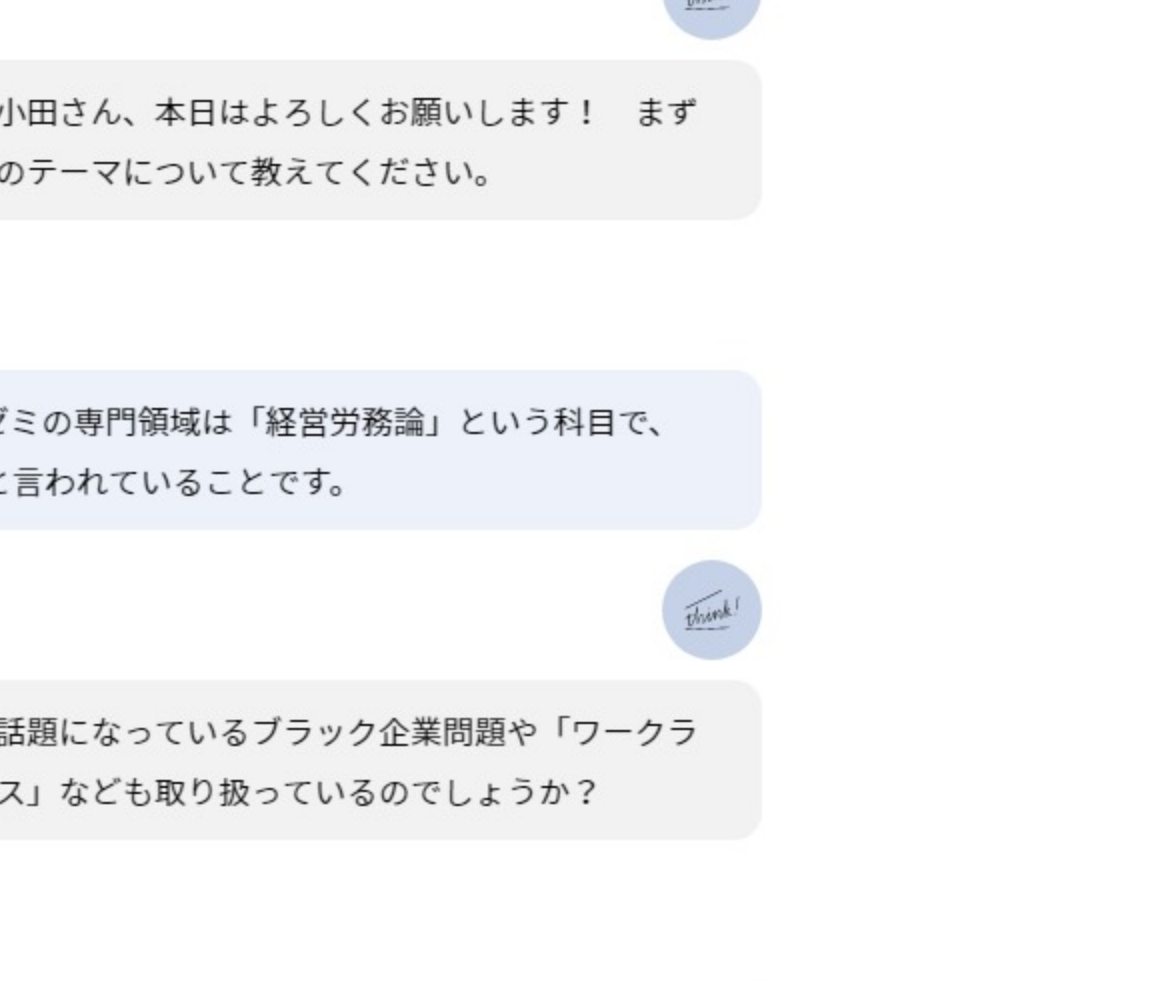
資料読解の座学だけでなく、主体性と労働の現場を体験することを大事にしている鹿嶋先生。そこで育まれるものを、実際に学んでいるゼミ生を交えてうかがいました。

プロフィール一覧

鹿嶋 秀晃 先生
空崎出身。九州大学経済学部経済学科卒業、同大学経済学研究科経営学専攻修士後期課程単位取得退学。現在、駒澤大学経営学部経営学科教授。主な著書に『価値創発（EVP）時代の人的資源管理』（共著・ミネルヴァ書房刊）、『経営学を学ぶ』（共著・中央経済社刊）、『現代労働問題分析』（共著・法律文化社）など。

小田 浩輝 さん
経営学部経営学科2年。「ゼミでの研究という一つの目標がある大学生活は、充実していて人間的な成長も感じられて楽しいです！」

学びの視野を広げてくれる多角的な学び



鹿嶋先生、小田さん、本日はよろしくお願ひします！ まず最初にゼミのテーマについて教えてください。

よろしくお願ひします。ゼミの専門領域は「経営労務論」という科目で、一般的には人事労務管理と言われていることです。

ここ数年、話題になっているブラック企業問題や「ワークライフバランス」なども取り扱っているのでしょうか？

そういったものも含まれます。具体的なメインテーマは3つあって「雇用」「賃金」「労使関係」。それらを、「企業の中で働く労働者がいかにすれば能力を発揮できるか？」「労働者はどうすれば職業生活、家庭生活、地域生活、個人生活を充実させられるか？」という2つの視点で研究しています。

社会に身近な問題ですね。

そういったことを研究する上で、労働者と経営者の双方の視点を必ず入れるようにしています。

それはどういった意図ですか？

経営者だけの視点だとブラック企業になり、労働者だけの考え方だと会社が回らなくなる。なので、双方の妥協点をどう決めるかが大事なんです。

なるほど。ゼミでは具体的にどういったことをしていますか？

2年生は新書中心、3年生は単行本中心に輪読を行い、4年生は1年かけて自分の選んだテーマについて卒論を書くスタイルです。

過去に扱った文献のリストや課外活動の内容、年層スケジュールなど公式のWEBで公開していますので、参考してください。
<https://www.komazawa-u.ac.jp/~kashima/>

おおっ、これは分かりやすいですね！

扱う文献は、経営学だけにとらわれず、経済学、社会学、心理学、法学、教育学等のジャンルまで扱うこともあるのも特徴ですね。

それはどういった目的でしょうか？

経営は、会計や財務といったお金のことだけ考えればいいのではなく、社会や生活と密接に結びついているので、例えば労働社会学や産業心理学等も全部あわせて考えて、初めて職場の管理ができるんです。

幅広い視点で分析しているんですね。小田さんはどうして鹿嶋ゼミを専攻されたのですか？

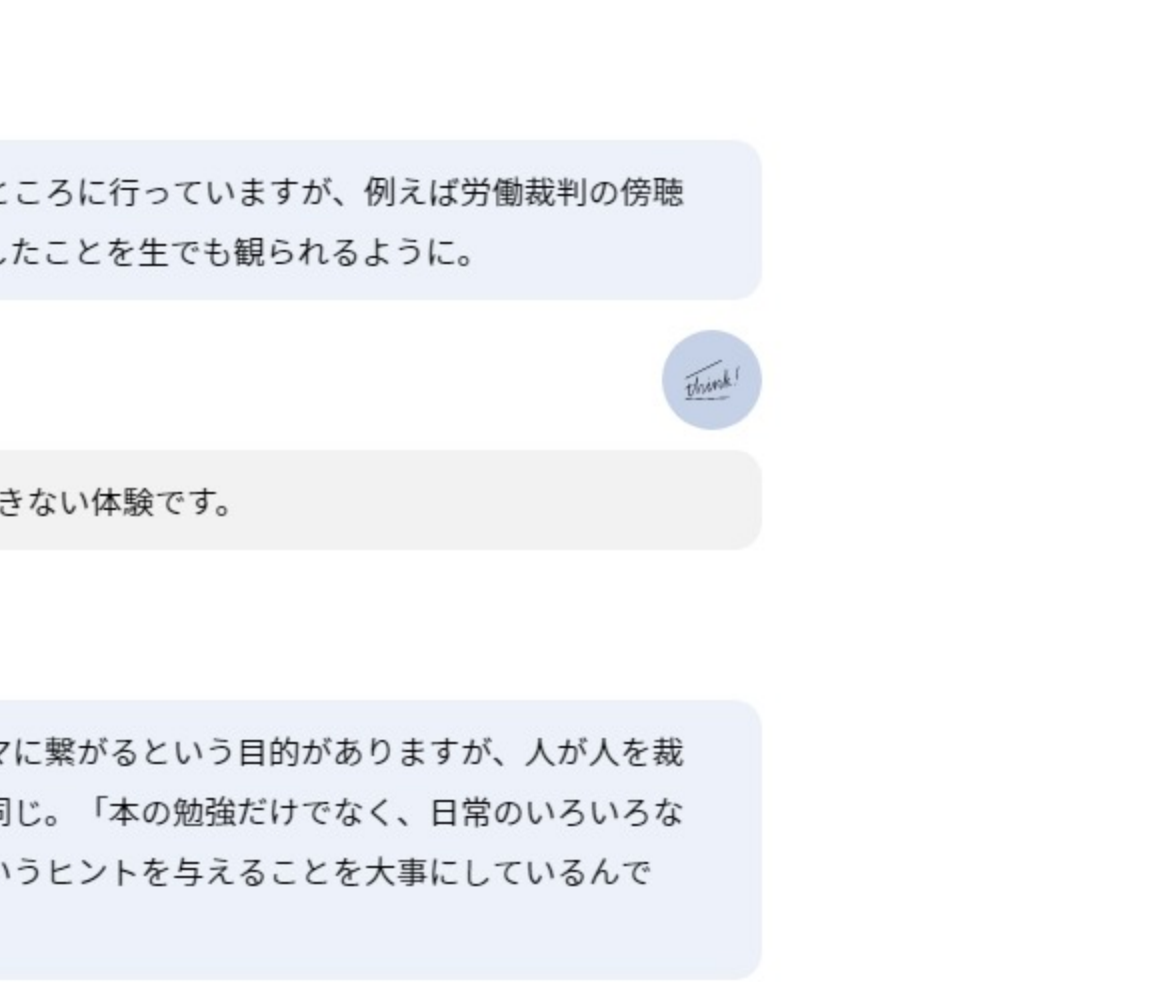
チェーン店のアルバイトで人を動かす役割になって、そこに適しているのがあったのと、真面目に研究できそうな環境だったからです。

彼は深く学びに積極的です。アルバイト先の葛藤をゼミの中で吐露することがあって、それが研究している労働問題に関わるから、いい議論の素材になっていますよ。

それはリアルな問題ですね！

ゼミで皆と話して、自分が思っている意見と角度の全く違う意見を聞くのと「一つの意見に固執するのは良くない」と実感できます。鹿嶋ゼミに入って、さまざまなことの視野が広がりましたね。

主体性を育むことが人間的な成長を促す！



課外活動なども行っているのでしょうか？

労働に関するさまざまなところに行っていますが、例えば労働裁判の傍聴に行ったりします。勉強したことを生でも観られるように。

なかなかできない体験です。

労働裁判自体が研究テーマに繋がるとい目的がありますが、人が人を殺すのは会社の人事考課も同じ。「本の勉強だけでなく、日常のいろいろなところから学ぶよ」というヒントを与えることを大事にしています。

気が付きに繋がりが大切になってくるんですね。小田さんは傍聴されてどう感じましたか？

当事者どうしがずっと討論している緊張感がすごくて、リアルな現場を観ることができて勉強になりました。

現場でいうと、実際に労働の現場を観に行く工場見学もあります。昨年は、食肉加工場のある品川の駅前にある、肉の流通や人種差別の歴史を展示している「お肉の情報館」に行きました。

それはおもしろそうですね。見学する施設などは先生が決めるのでしょうか？

いえ、うちは毎年ゼミ生に提案してもらってます。3年生が主体になって、分からないことがあると先輩に聞きながら。

学生が主体となっている。

そうすることで労働論に繋がる技能伝承を体で学べるんです。あらゆる活動をゼミ生自身に企画させて、そこでコミュニケーション力や自主性を付けて、人間的に成長して欲しいんです。

社会に出ても通用するようになりますか？

そう、なので「プロ意識」と「サービス精神」の2大ローガンに掲げています。

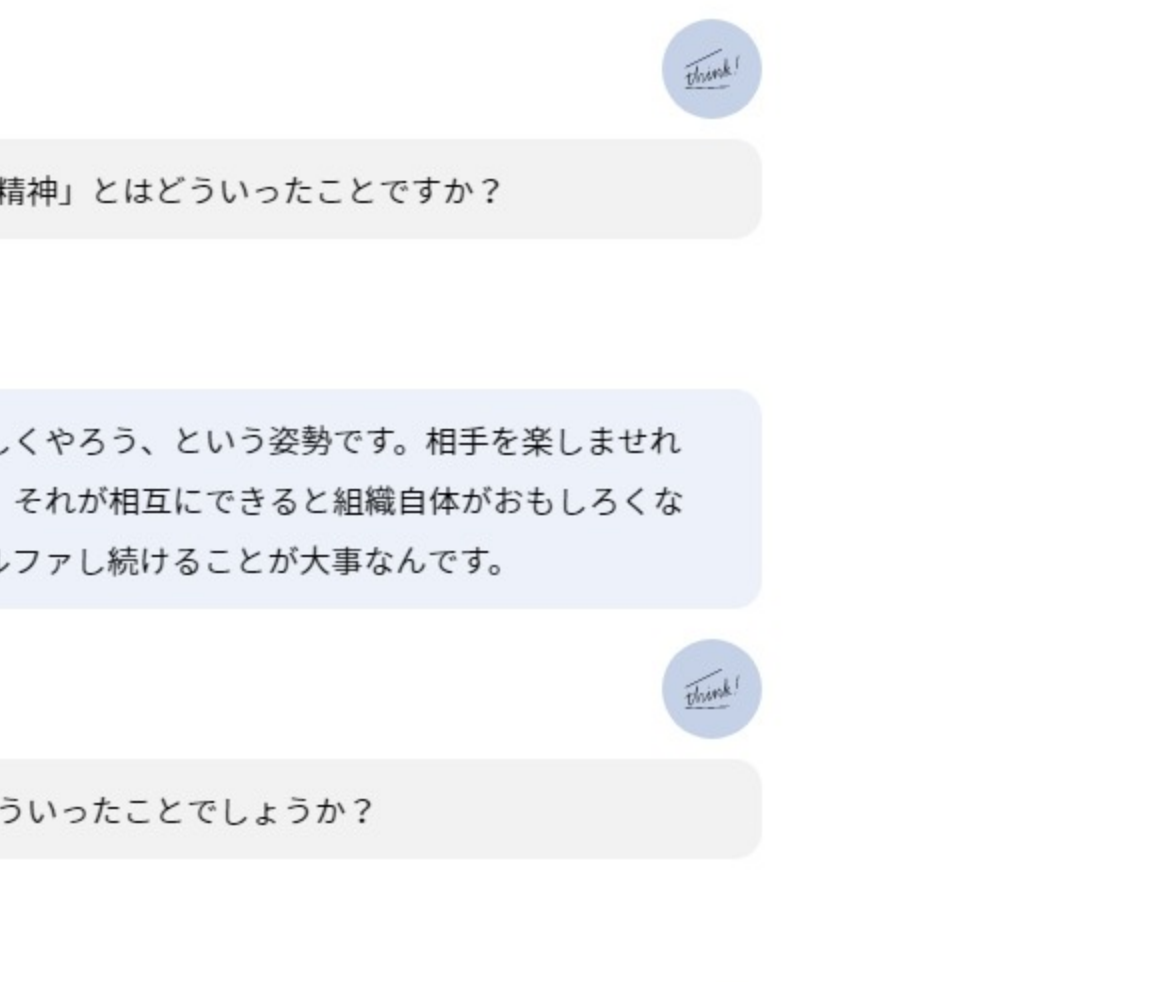
プロ意識とは？

卒論のときに言っているのですが、自分が専門家という意識でやるのが大事なんです。どんな専門家も最初はゼロからスタートしているので、やればやるだけ高まり、誰から何を聞かれても「この分野なら絶対回答できる」というくらいにがんばれば、必ず卒論のレベルが高くなるので。

確かにどんな偉人であっても最初はまっさらです。

そこから学べば学ぶほどおもしろくなっていくので、止まらなくなりますよ！

学びも遊びも養分をチャージできるゼミ



「サービス精神」とはどういったことですか？

どうせやるんだったら楽しくやろう、という姿勢です。相手を楽しめれば、自分も楽しくなるし、それが相互にできるし組織自体がおもしろくなるので、プラスアルファし続けることが大事なんです。

たとえばどういったことでしょうか？

レクリエーションで水族館に行ったのですが、Instagramを使って写真の投稿大会をしました。皆で写真を撮って、匿名で集めておもしろさを競う。そうすると単に見学するだけでなく、より楽しくなる。

それは盛り上がりそうですね！小田さんは他に印象に残っている活動はありますか？

夏に2泊3日で合宿に行くのですが、今年は群馬で蕎麦打ちを体験したり、勉強だけでなく交流を深められたのが思い出に残っています。あと冬のスポーツ大会も。

スポーツもするんですね！

冬は地方で体育館を借りて体力が続くまでバレーやバスケット、ドッジボールをするんです。

体力的に大変でしたが（笑）、重心にええおももしろかったです。

学びから遊びまで多彩で、ゼミ生同士の関係も深くなれそうですね。

仲がいいですよ。ゼミ以外でも食事に行ったり。

OBOGもほとんどの人がSNSで繋がっているんで、たまに遊びにきたりします。うちは演習室ではなく私の研究室でゼミをやっているので、みんな懐かしがっています。

部室のようなホームグラウンドになっているんですね。

少人数だと先生やゼミ生同士の距離が近いので、密接なコミュニケーションがとれるのがいいです。

なるほど。では鹿嶋先生、どういった人がこのゼミに向いていると思いますか？

型を決めずにどんどん提案してくれる人。前例の踏襲だけでなく、プラスサービス精神が旺盛であれば自分だけでなく、みんなが成長できるんです。

それは間違いないですね。

以前4年生が言った言葉が印象に残っているのですが、就職活動が忙しくゼミにこれない時期に「私、いまゼミが足りてない」と言って、2年生のゼミに出席していて、いろんな面で学生たちの養分をチャージするようになっていると思います。

僕は勉強でそれを感じますね。大人数の講義は途中で集中力が途切れることもありますが、ゼミは皆同じ方向に向けた研究をしていて、少人数だからこそ議論ができたり「勉強しに来ている」という意欲が高まる。そういう意味では、ゼミでの学びは一番大学に来て意味があることだと思っています。