

「社会保険労務士の業務が中小企業のコンプライアンス・業績・産業保健に及ぼす効果に関する調査研究プロジェクト」

主任研究員 近畿大学法学部 教授 三柴 丈典

※下記のうち、とりまとめに関する部分を担当

1. 狙い

①社労士業務に関する社会的認知の拡大、②社労士の業務領域のメンタルヘルスを含めた従業員の健康への拡張、③中小企業支援を行う様々な職種に活用可能な有効な支援介入方法の同定

2. 趣旨目的

社会保険労務士の中には、中小企業を対象とした労務・社会保険・経営支援を業としておられる方々が多いが、中小企業へのアプローチでは、大企業へのそれとは異なり、その個性や脈絡に応じたより一層の柔軟性が求められる。それだけに、従来、その介入と成果の因果関係を数値化、可視化することは難しいと認識されて来たが、関係学問領域における類似の目的を持つ測定・評価モデルの開発も進んで来ていることから、それぞれの領域にかかる十分な知見を有する専門家が中小企業を対象とする土業の特質を十分に踏まえ、確たる目標設定を行い、適切な指標を開発することが叶えば、必ずしも不可能ではなく、その成果は、社会保険労務士業についての更なる社会的認知に繋がるほか、中小企業を対象に専門的支援を行う他職種への応用も可能となる可能性がある。

そこで、このプロジェクトでは、初期的に、1) コンプライアンス (法令遵守)、2) 企業業績、3) 従業員の健康、の3軸を設定し、社会保険労務士による中小企業への介入が、この3軸こどのような変化をもたらしたかを、経年的に評価するための具体的な有効な手法を開発し、実践し、分析するよう努める。

3. 体制

以下の3名により遂行する。

1) コンプライアンス担当 福井康太 大阪大学大学院法学研究科教授 (法社会学)

司法制度や企業コンプライアンス等を専門的な調査研究対象とし、これまで、弁護士会との協力関係等に基づき、その業務について、様々な観点から調査を行って来た。最近では、企業内弁護士の業務についての調査結果も公表している。

2) 企業業績担当 天野常彦 元オリンパスソフトウェアテクノロジー (株) 代表取締役社長・オリンパス (株) コンプライアンス推進部部長。現天野メンタルコンサルティング代表。

『メンタルサポートが会社を変えた～オリンパスソフトの奇跡～』の著者で、同社の業績を劇的に改善した実績を持つ。

3) 従業員の健康担当 森晃爾 産業医科大学医学部教授・産業医実務研修センター所長・元副学長。

元エクソンモービル社で医務産業衛生部統括部長。実務と研究を通じ、産業保健分野で数々の功績をあげて来た、産業保健界の重鎮。

4) とりまとめ (コーディネーター) 三柴丈典 近畿大学法学部教授、厚生労働省労働政策審議会臨時委員 (安全衛生分科会公益代表委員) 等。

これまでに厚生労働省の検討会等の委員を複数歴任。一橋大学大学院博士後期課程修了・博士 (法学)。元弁護士。2012年より、一般社団法人産業保健法務研究研修センター理事を兼任。現場問題の解決に役立つ法律論の展開を心がけている。単著として、『裁判所は産業ストレスをどう考えたか』(労働調査会)、『産業医が法廷に立つ日』(労働調査会)、『安衛法改正の展望』(労働調査会)、『労働安全衛生法論序説』(信山社) など。その他、共著書、論文多数。

4. 具体的な進め方

(初年度)

・ 先ず、社労士総研の研究員の方が実施した、過去の類似の調査の過程と結果についてうかがい、その上で、以下の作業に入る。

1) 定点観測的調査

(1) スーパー社労士候補者の推薦

・ 以下のタイプ別に、社会保険労務士会連合会、PT (主に三柴が担当。下掲の予算措置との関係上、独立行政法人・労働者健康福祉機構のメンタルヘルス対策促進員の職にある方が中心になる) が適任者 (で、かつ調査協力の意思を持つ方) を推薦する。

① **オールラウンダー・タイプ**: 人事労務・社会保険に関する法務・コンサルティングなどで、確たる専門知識を習得することによりオールラウンドな実力を磨き、基本的には自ら業務を遂行して事業者の信任を得ているタイプ

② **ワンストップサービス・タイプ**: 人事労務・社会保険に関連する分野の専門家のネットワークを持ち、ワンストップサービスの役割を果たして事業者の信任を得ているタイプ

③ **経営・人事労務コンサルティング・タイプ**: 組織経営や人事労務について、法制度面での専門的知識を磨くより、実効的な解決策やモデル開発などで卓越した能力を発揮し、事業者の信任を得ているタイプ

④ **その他のタイプ**

↓

(2) スーパー社労士候補者の選定

・ PTが、被推薦者に主に以下のような内容について、インタビューを行い、適任者を選定する。

ア 中小企業にどのような支援介入を行っているか

イ 実際に効果が現れた例があるか、あるとすれば、どのような効果か

ウ 自身は調査に協力して頂けるか

エ 支援介入先事業者は、調査に協力して頂けるか

↓

(3) 三者間カンファレンスと実地調査

・(2) とその後のやりとりにより、P Tと適任者の間で信頼関係を構築したうえで、適任者－支援介入割き事業者－P Tの三者間でカンファレンスを実施する。

・そのうえで、支援介入の現場で実地調査を行う。

↓

(4) 支援介入効果の評価指標の開発

・従来の評価指標に関する文献調査

*参考：

秋本敏男「優良企業を評価するための諸指標」経営研究所論集第25号(2002年)

イギリスの職場の厚生水準測定ツール(The Workplace Wellbeing Tool)

<http://www.dwp.gov.uk/health-work-and-well-being/our-work/workplace-well-being-tool/>

永田ほか「中小規模事業場におけるメンタルヘルス対策の進め方に関する研究」(産業医学振興財団、2010年)

など

・用語の定義、評価対象範囲、評価方法等の確定

・評価指標の開発

2) 集団調査

・1) の(1)～(3)の作業を踏まえ、(4)の作業と並行して、集団調査用のアンケートを作成する。

それに先んじて、

・調査に活用できるネットワークの確認：社会保険労務士会連合会が既に有している調査ネットワークと過去の調査結果を確認する。

・集団調査に応用可能な過去の類似調査に関する文献情報のレビューを行う。

(2年目)

1) 定点観測的調査

・初年度の(4)の作業を継続する。

・評価指標の開発を完了次第、適任者の新たな支援介入先または既存の支援介入先に生じた新たな問題について適用し、約半年間をかけて、経過を調査する。

2) 集団調査

・初年度の作業を継続し、アンケートを完成させる。

・年度の終盤に、調査対象者にアンケートを一斉送付する。

(3年目)

1) 定点観測的調査

・ 2年目の1) の作業の結果を集計し、統計的に分析する。必要に応じ、評価指標を改善し、新たなケースに適用する。

2) 集団調査

・ アンケートを回収し、結果を統計的に分析する。