

「社労士業務における経営労務監査 —意識調査と人材ポートフォリオ監査について—」

主任研究員 愛知東邦大学経営学部 教授 田村 豊
 研究員 東京都社会保険労務士会 会員 山崎 憲昭

1. 意識調査

経営者および従業員への意識調査を行い、双方の意識の乖離をどのようにコンサルティング業務に結びつけているかを、イメージ図などを使いながら分かりやすくガイドし、参考資料としてまとめる。

企業経営者および従業員への意識調査（アンケート・ヒアリング）を行うことにより、企業内の以下の状況を確認する。

- ・企業制度および施策が、経営活動を円滑に運用されるよう整備されているか。
- ・経営者と従業員との現状意識から、経営状況や経営方針が共有されているか。
- ・職場での、上司・部下間および同僚間における仕事上の関係や人間関係の状況はどうか。

2. 人材ポートフォリオ監査:(経営労務監査報告書の作成)

「経営労務監査」それ自体を単なる業務ツールとして売り込めるような企業ニーズはほとんどないと思われる。そうではなく、あくまでも企業から社労士に依頼されているような企業ニーズに基づく諸業務を補足するような、つまり、社労士業務を見える化するために『経営労務監査報告書』を添付していけるための研究開発を行う。

上の企業ニーズに基づく諸業務とは、たとえば、企業合併などに伴う規程類の整備・変更、賃金制度を年齢給から能力・仕事給にするといった制度変更や人件費率・労働分配率などの世間相場との比較、そして、労使双方への意識調査などである。

社労士業務がそれらの諸業務を依頼され診断・分析する際には、企業活動の運営状況とそこから浮かび上がる問題が把握されているはずである。そこで把握された問題と、それをクリアするために取り組むべき課題を指摘するペーパーを、諸業務の納品とともに「経営労務監査報告書」として添付するものとしたい。