

# **社会保険労務士のニーズに関する 調査結果**

**平成 27 年 11 月**

**全国社会保険労務士会連合会**

## 目 次

第1章 調査概要 .....	1
(1) 調査方法概要 .....	1
(2) 回答企業属性 .....	2
第2章 アンケート調査結果 .....	4
1. 社労士の利用状況 .....	4
(1) 社労士の認知度・利用率 .....	4
(2) 社労士を利用しない理由 .....	6
(3) 社労士の業務内容の理解 .....	8
(4) 顧問社労士の有無 .....	10
(5) 顧問社労士の種別（法人・個人別） .....	12
(6) 顧問社労士の依頼のきっかけ・紹介を受けた専門家の内訳 .....	14
(7) 顧問社労士依頼時に重視したこと（法人・個人事務所別） .....	17
(8) 顧問社労士への依頼内容 .....	21
(9) 顧問社労士を利用しない理由 .....	24
(10) 顧問社労士ではない外部の社労士の利用有無・利用理由 .....	26
(11) 顧問社労士ではない外部の社労士の利用方法 .....	29
(12) 社労士の利用満足度 .....	30
2. 勤務社労士の実態 .....	34
(1) 勤務社労士の有無 .....	34
(2) 勤務社労士の勤務部署・勤務社労士の担当職務 .....	36
(3) 勤務社労士と外部の社労士の使い分け方 .....	39
(4) 勤務社労士活用上の課題 .....	42
3. 手続業務 .....	44
(1) 手続業務の対応方法 .....	45
(2) 社労士以外の依頼先の内訳 .....	46
(3) 手続業務に対する満足度 .....	47
(4) 手続業務別の対応方法・満足度 .....	49
(5) 今後社労士に依頼を検討したい手続業務 .....	70
(6) 社労士に手続業務を委託しない理由 .....	72
(7) 手続業務で社労士以外の先を利用した理由 .....	74
4. 人事・労務面の課題 .....	76
(1) 人事・労務面で課題となっている事項 .....	77
(2) 人事・労務課題の対応方法 .....	79
(3) 社労士以外の依頼先の内訳 .....	80
(4) 人事・労務課題の対応に対する満足度 .....	82

（５）課題別の対応方法・満足度.....	84
（６）今後社労士に相談や依頼をしてみたい課題.....	132
（７）人事・労務課題を社労士に依頼しない理由.....	134
（８）人事・労務課題を社労士以外の先に依頼した理由.....	136
5. 社労士に期待すること.....	138
【資料】 調査票.....	141

# 第1章 調査概要

## (1) 調査方法概要

### ①調査対象

- ・全国の企業。
- ・大手信用情報機関のデータベースより抽出。
- ・従業員規模別に割付を実施。

### ②調査方法

- ・質問紙による定量調査（アンケート調査）。
- ・郵送調査。

### ③調査対象数・回収結果

発送数	25,000 件
有効回答数	6,921 件
有効回収率	27.7%

### ④調査時期

平成 26 年 11 月～12 月

### ⑤調査実施機関

みずほ総合研究所株式会社

## (2) 回答企業属性

### ①業種別

表 1, (2)-1

業種名	n 数	構成比 (%)
農林水産業	65	0.9
建設業	818	11.8
製造業	1,492	21.6
電気・ガス・水道業	48	0.7
情報通信・IT	248	3.6
運輸業	522	7.5
卸・小売業	969	14.0
金融保険業	81	1.2
不動産業	74	1.1
宿泊・飲食業	143	2.1
人材サービス業（請負・派遣）	226	3.3
教育・学習支援業	150	2.2
医療	318	4.6
介護・福祉	565	8.2
サービス業（上記以外）	824	11.9
その他	326	4.7
無回答	52	0.8
合計	6,921	100.0

表 1, (2)-2

### ②従業員規模別

従業員数	n 数	構成比 (%)
9 人以下	110	1.6
10～29 人	1,257	18.2
30～49 人	1,277	18.5
50～99 人	1,758	25.4
100～299 人	1,644	23.8
300～999 人	587	8.5
1,000～4,999 人	222	3.2
5,000 人以上	35	0.5
無回答	31	0.4
合計	6,921	100.0

表 1, (2)-3

### ③地域別

地域名	n 数	構成比 (%)
北海道・東北地域	913	13.2
関東・甲信越地域	2,474	35.7
中部地域	1,096	15.8
近畿地域	929	13.4
中国・四国地域	670	9.7
九州・沖縄地域	771	11.1
無回答	68	1.0
合計	6,921	100.0

#### ④注意事項

本書に記載の、業種別・従業員規模別・地域別の集計表・グラフは、それぞれが無回答（不明）の企業は除外してある。したがって、各集計表・グラフの全体の n 数と、業種別・従業員規模別・地域別の n 数の合計は一致しない。

## 第2章 アンケート調査結果

### 1. 社労士の利用状況

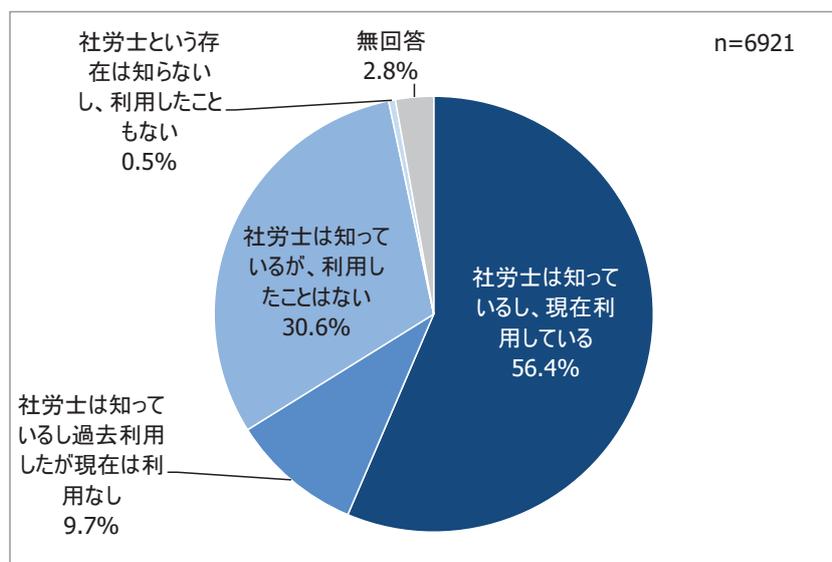
本節ではまず、社会保険労務士（以下、社労士）の利用実態について分析する。

#### （1）社労士の認知度・利用率

社労士を認知している割合（「社労士は知っているし、現在利用している」、「社労士は知っているし過去利用したが現在は利用なし」、「社労士は知っているが利用したことはない」の合計）を「認知度」、社労士を現在利用している割合を「利用率」<sup>1</sup>とすると、認知度は96.7%、利用率は56.4%となった。

社労士の認知度は極めて高く、回答企業のほとんどが社労士を認知している。社労士という存在を知らないのは0.5%のみであった。利用率は、過去の利用も含めると66.1%と、約2/3の企業が利用経験ありとなっている。

【社労士の認知度・利用率】表 2.1, (1)-1



#### ■業種別・従業員規模別・地域別

業種別に「現在社労士を利用している」割合を見ると、「宿泊・飲食業」、「人材サービス業」、「不動産業」などが高く、「農林水産業」が低い結果となっている。

従業員規模別では、「現在社労士を利用している」割合は、従業員数「9名以下」で低いが、他の層は大きな差はない。

地域別では、「現在社労士を利用している」割合は、「中部地域」と「関東・甲信越地域」が高く、「北海道・東北地域」が低い傾向となっている。

<sup>1</sup> 顧問、スポット利用いずれも含む。自社の勤務社労士の利用は除く。

【社労士の認知度・利用率（業種別・従業員規模別・地域別）】

表 2, 1, (1)-2

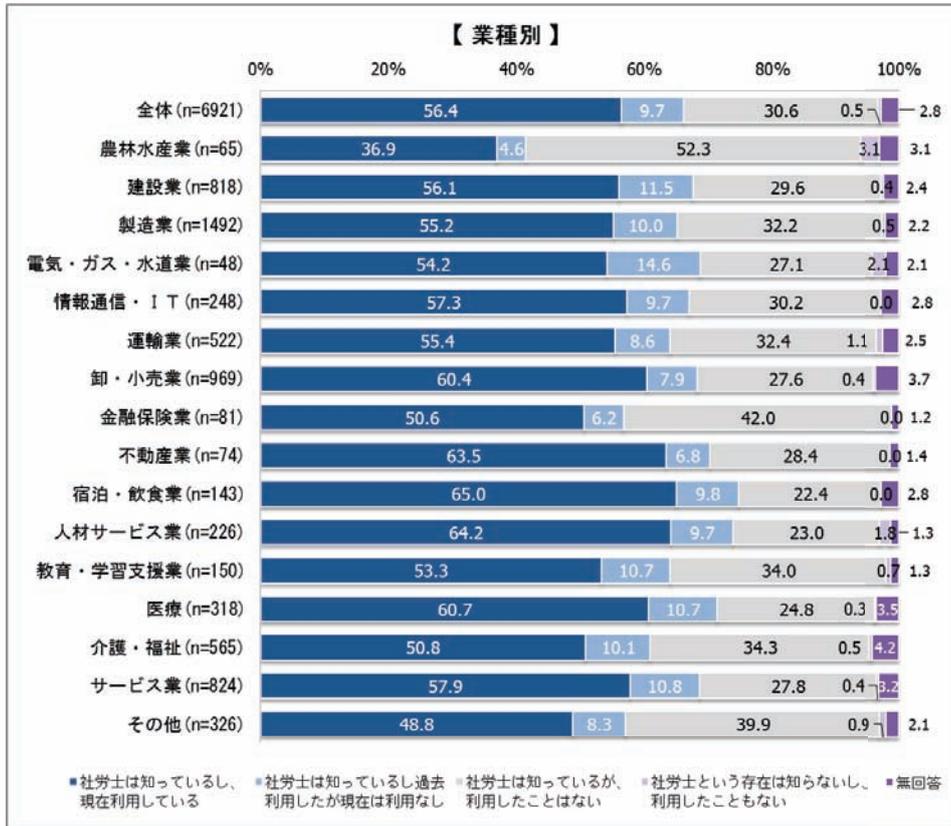


表 2, 1, (1)-3

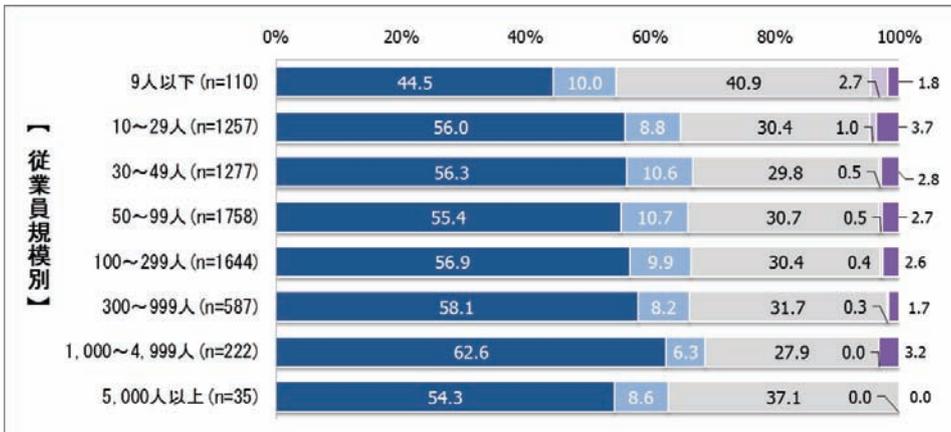
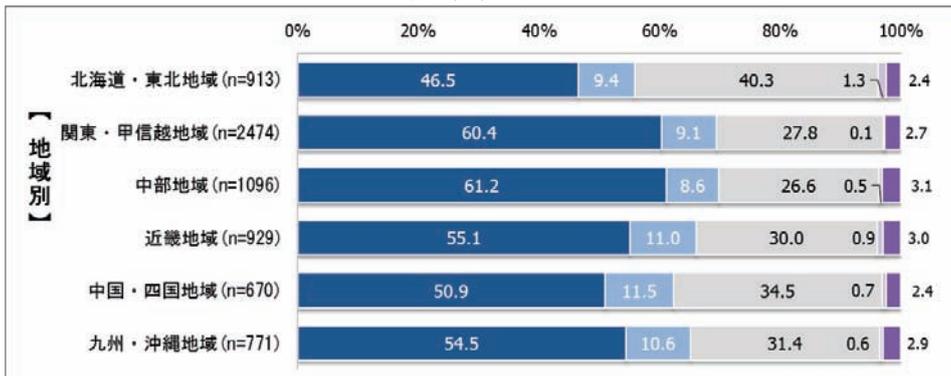


表 2, 1, (1)-4

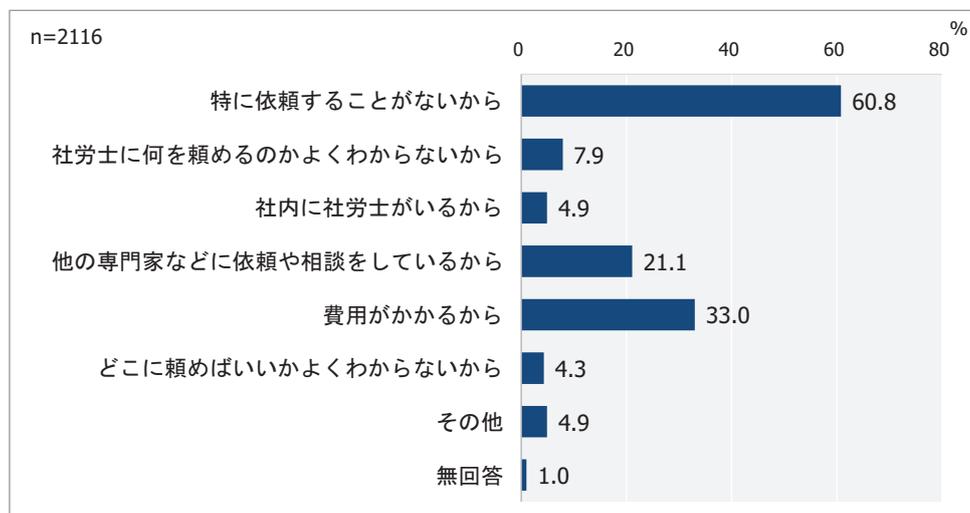


## (2) 社労士を利用しない理由

「社労士という存在は知っているが、利用したことはない」と回答した企業に社労士を利用しない理由を尋ねたところ、最も多かったのは「特に依頼することがないから」という回答で、60.8%であった。次いで「費用がかかるから」(33.0%)となっているが、他の専門家への依頼や相談を理由とする回答も約2割に上っており、要注意である。社内の勤務社労士を理由とする回答（「社内に社労士がいるから」）は4.9%となっている。

【社労士を利用しない理由（社労士を知っているが利用したことがない企業）（複数回答）】

表 2.1, (2)-1



### ■業種別

「特に依頼することがないから」とする割合が高いのは、「建設業」、「農林水産業」などとなっている。逆に低いのは、「教育・学習支援業」、「サービス業」などである。

「費用がかかるから」とするのは、「宿泊・飲食業」、「情報通信・IT」が高く、「金融保険業」などが低い。「他の専門家などに依頼や相談をしているから」という回答の割合が高いのは、「教育・学習支援業」、「情報通信・IT」などとなっている。

【社労士を利用しない理由（業種別）】表 2, 1, (2)-2

(%)

	n	特に依頼することがないから	社労士に何を頼めるのかよくわからないから	社内に社労士がいるから	他の専門家などに依頼や相談をしているから	費用がかかるから	どこに頼めばいいかわからないから	その他	無回答
全体	2,116	60.8	7.9	4.9	21.1	33.0	4.3	4.9	1.0
農林水産業	34	67.6	8.8	-	20.6	20.6	2.9	2.9	-
建設業	242	69.4	7.4	1.7	19.4	28.5	5.0	4.5	0.8
製造業	480	63.5	6.3	5.6	19.8	33.8	3.5	3.5	0.6
電気・ガス・水道業	13	76.9	23.1	-	15.4	15.4	7.7	-	-
情報通信・IT	75	57.3	5.3	10.7	25.3	46.7	8.0	8.0	-
運輸業	169	55.6	8.9	4.7	23.1	33.1	5.3	3.6	2.4
卸・小売業	267	55.4	8.2	4.9	23.2	34.1	5.2	5.2	0.7
金融保険業	34	55.9	-	14.7	17.6	17.6	2.9	8.8	5.9
不動産業	21	52.4	4.8	9.5	33.3	33.3	4.8	4.8	4.8
宿泊・飲食業	32	59.4	15.6	-	18.8	46.9	6.3	6.3	-
人材サービス業	52	59.6	11.5	7.7	17.3	34.6	3.8	9.6	-
教育・学習支援業	51	49.0	13.7	2.0	39.2	33.3	7.8	2.0	-
医療	79	59.5	6.3	7.6	22.8	32.9	5.1	2.5	1.3
介護・福祉	194	64.4	8.2	1.5	16.5	34.5	4.1	6.2	0.5
サービス業	229	54.1	11.4	7.0	23.6	31.4	2.2	6.1	1.7
その他	130	65.4	4.6	4.6	18.5	33.1	2.3	5.4	0.8

## ■従業員規模別・地域別

従業員規模別で見ると、「社内に社労士がいるから」、「他の専門家に依頼や相談をしているから」は規模が大きい層ほど回答割合が高くなっている。

回答割合自体は少ないものの「どこに頼めばいいかわからないから」も同様の傾向を見せている。

地域別については、社労士利用割合が低かった「北海道・東北地域」に着目すると、「特に依頼することがないから」、「社労士に何を頼めるのかよくわからないから」とする割合が他の地域と比較してやや高いことがわかる。

【社労士を利用しない理由（従業員規模別・地域別）】表 2, 1, (2)-3

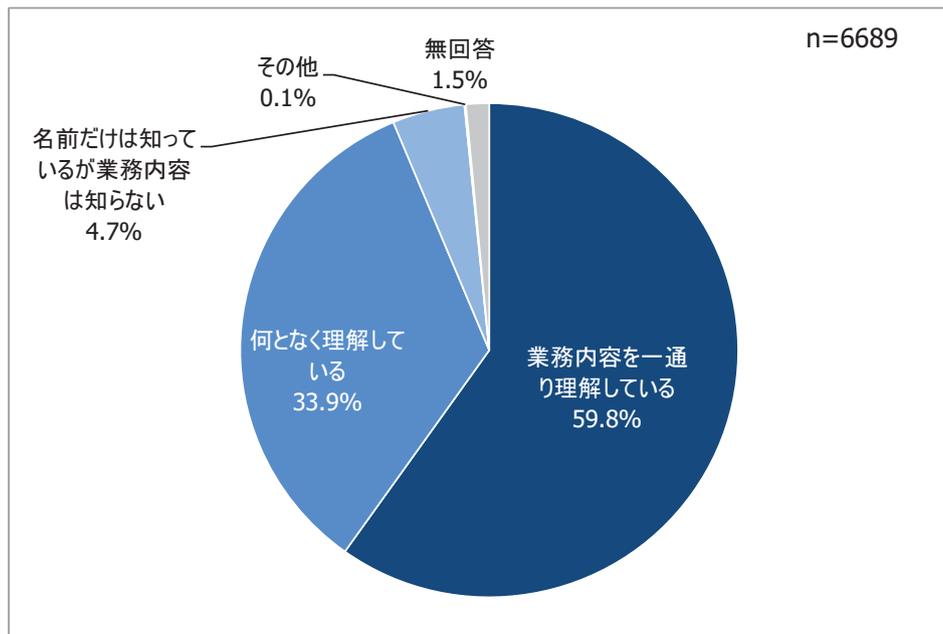
(%)

	n	特に依頼することがないから	社労士に何を頼めるのかよくわからないから	社内に社労士がいるから	他の専門家などに依頼や相談をしているから	費用がかかるから	どこに頼めばいいかわからないから	その他	無回答	
全体	2,116	60.8	7.9	4.9	21.1	33.0	4.3	4.9	1.0	
従業員規模別	9人以下	45	66.7	15.6	-	11.1	44.4	2.2	4.4	-
	10~29人	382	61.3	11.0	0.8	23.3	34.0	2.4	3.4	2.1
	30~49人	381	64.6	8.7	1.3	19.7	33.6	4.2	4.2	0.3
	50~99人	540	64.6	6.9	2.6	18.1	33.1	3.9	5.6	0.9
	100~299人	499	58.5	5.8	7.4	21.2	31.5	6.0	5.6	0.8
	300~999人	186	53.2	7.0	14.0	25.8	31.7	4.8	5.4	1.6
	1,000~4,999人	62	43.5	8.1	21.0	33.9	30.6	6.5	4.8	-
	5,000人以上	13	30.8	7.7	38.5	38.5	15.4	7.7	-	-
地域別	北海道・東北地域	368	66.6	9.5	2.4	18.5	29.9	4.1	3.0	0.3
	関東・甲信越地域	687	57.2	7.7	6.4	23.9	34.2	5.1	6.0	0.9
	中部地域	291	60.5	8.9	5.5	19.9	34.4	4.5	5.2	0.3
	近畿地域	279	57.7	6.5	6.8	26.9	34.1	2.5	5.4	0.7
	中国・四国地域	231	63.2	6.9	3.5	17.7	32.5	3.5	5.2	1.7
	九州・沖縄地域	242	63.2	7.9	2.5	15.7	31.4	5.0	3.7	2.9

### (3) 社労士の業務内容の理解

社労士を認知している企業に社労士の業務内容の理解度を聞いたところ、「業務内容を一通り理解している」は 59.8%で、社労士の業務内容を理解しているという企業は約6割となっている。「何となく知っている」程度は約1/3、「名前だけは知っている」は4.7%であった。

【社労士の業務内容の理解度（社労士を認知している企業）】表 2, 1, (3)-1



#### ■業種別・従業員規模別・地域別

業種別で「業務内容を一通り理解している」とする割合が高かったのは、「不動産業」、「宿泊・飲食業」、「医療」である。割合が低いのは「農林水産業」、「電気・ガス・水道業」であるが、その他は概ね 50~60%の理解度となっている。

従業員規模別で見ると、従業員数が大きくなるほど「業務内容を一通り理解している」の回答割合が高くなっている。

地域別では、大きな差は生じていない。

【社労士の業務内容の理解度（業種別・従業員規模別・地域別）】

表 2, 1, (3)-2

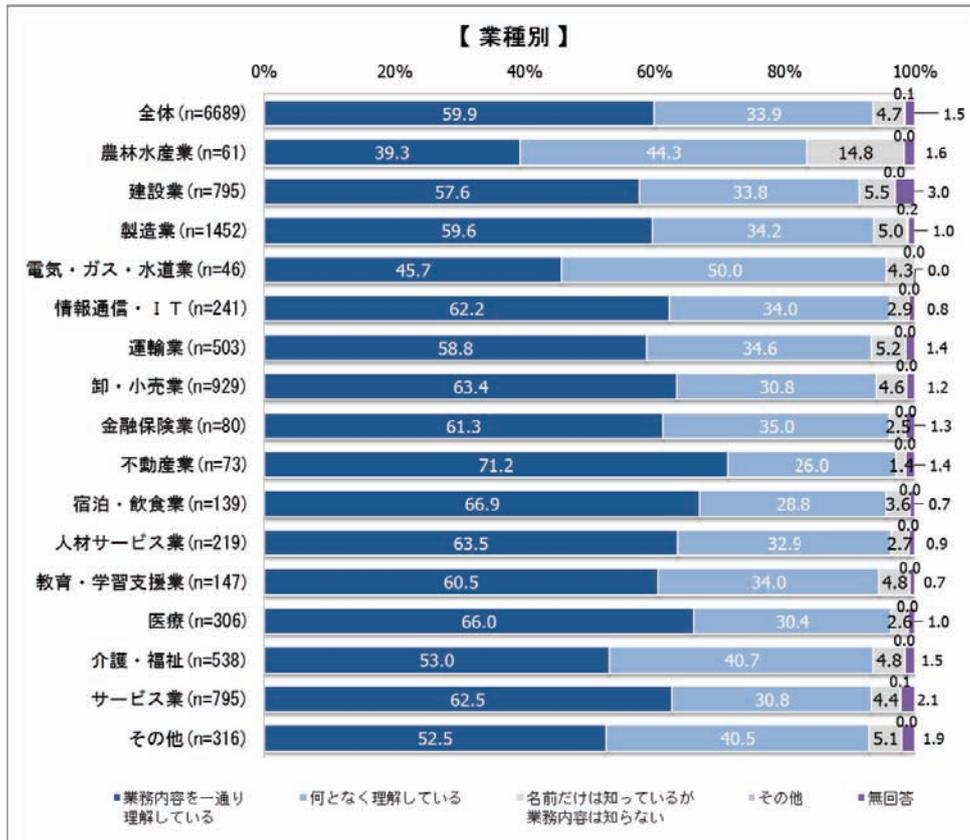


表 2, 1, (3)-3

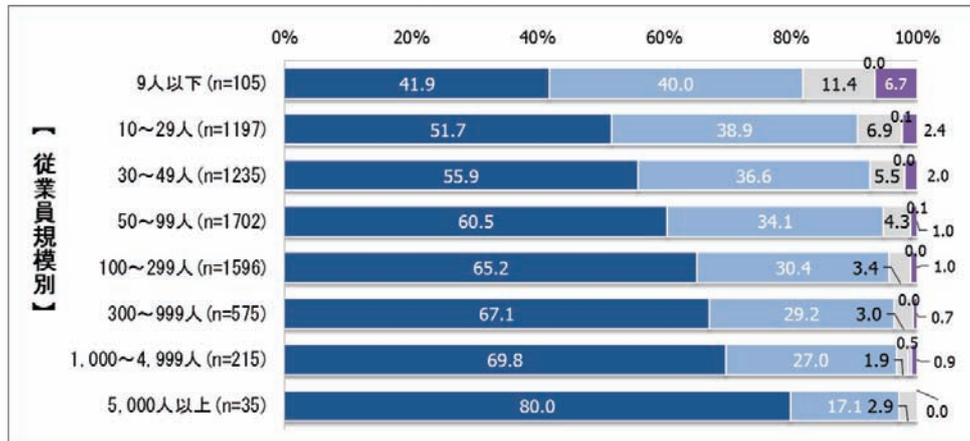
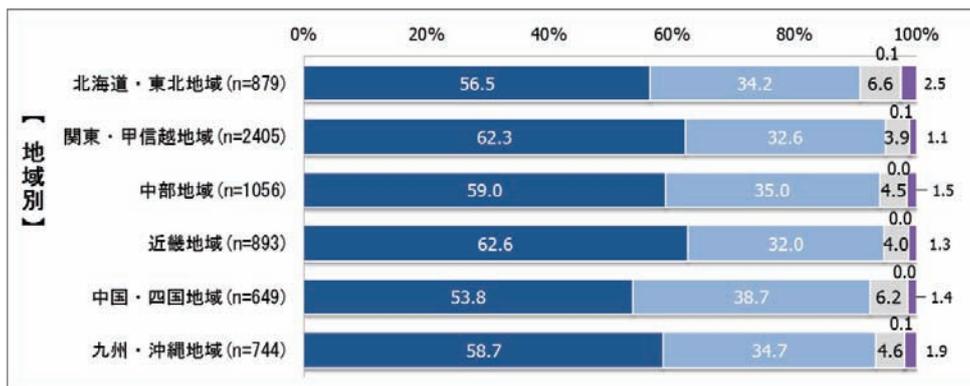


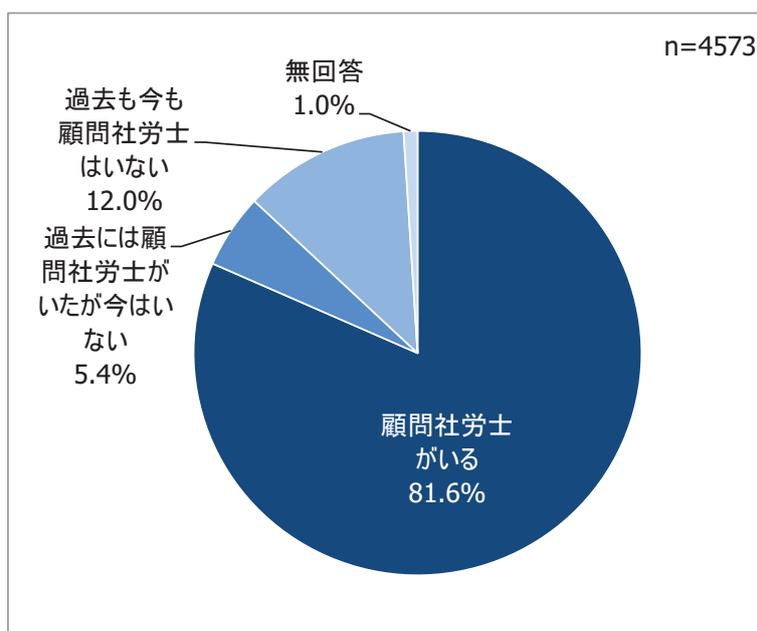
表 2, 1, (3)-4



#### (4) 顧問社労士の有無

社労士の利用経験がある企業に顧問社労士<sup>2</sup>の有無を尋ねたところ、約8割が現在顧問社労士を利用している。また、現在はいないが過去に顧問社労士がいたとする企業は5.4%であった。

【顧問社労士の有無（社労士利用経験ありの企業）】表 2.1, (4)-1



#### ■ 社労士の関与率（回答企業全体に占める顧問社労士がいる割合）

回答企業全体における「顧問社労士がいる」とする割合（本報告書ではこれを「関与率」とする）は、53.9%となっている。

業種別で「関与率」が高いのは、「宿泊・飲食業」、「人材サービス業」となっている。一方で低いのは「農林水産業」、「金融保険業」となっている。

従業員規模別にみると、「9人以下」の関与率は他の層よりも低い、それ以外の従業員規模では、ほぼ横並びとなっている。

地域別に見ると、「中部地域」や「関東・甲信越地域」の割合が比較的高い一方、「北海道・東北地域」が低くなっている。

<sup>2</sup> 本調査では、顧問契約の有無にかかわらず、継続的な手続業務や相談をしている外部の社労士を顧問社労士とした。社労士法人を含む。

【関与率（回答企業全体の中の、顧問社労士利用率）】

表 2, 1, (4)-2



表 2, 1, (4)-3

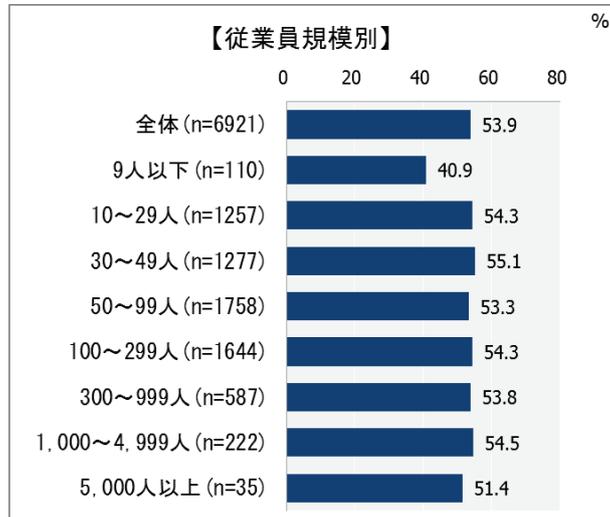
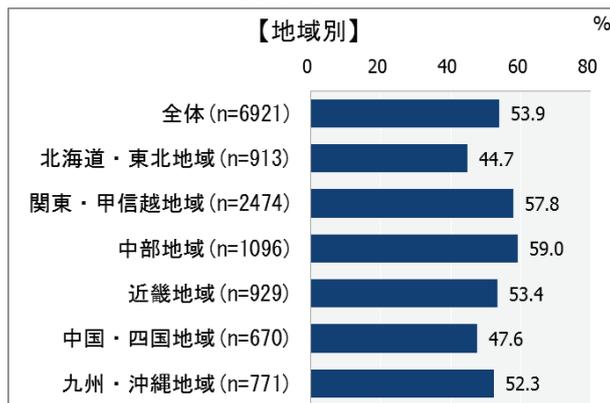


表 2, 1, (4)-4



## (5) 顧問社労士の種別（法人・個人別）

顧問社労士の種別について尋ねると、社労士法人は 33.2%、個人事務所は 61.3% となっており、法人：個人＝およそ 1：2 の割合である。

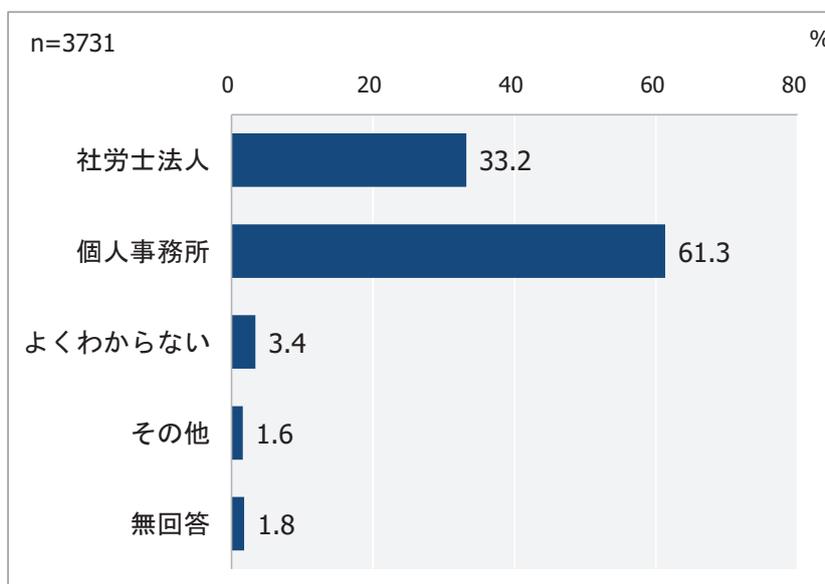
### ■業種別・従業員規模別・地域別

業種別で顧問社労士が「社労士法人」である割合が高いのは、「金融保険業」、「不動産業」、「情報通信・IT」等。「個人事務所」である割合は、「農林水産業」が多い。

従業員規模別で見ると、顧問社労士が「社労士法人」の割合は「1,000人以上」の層で多くなっている。

地域別で見ると、「中国・四国地域」では顧問社労士が「個人事務所」である割合が高く、「社労士法人」の割合がやや低い。

【顧問社労士の種別（顧問社労士がいる企業）（複数回答）】表 2, 1, (5)-1



【顧問社労士の種別（顧問社労士がいる企業／業種別・従業員規模別・地域別）（複数回答）】

表 2, 1, (5)-2

(%)

	n	社労士法人	個人事務所	よくわからない	その他	無回答
全体	3731	33.2	61.3	3.4	1.6	1.8
農林水産業	21	19	85.7	-	-	-
建設業	440	33	62	2.7	2	1.1
製造業	797	33.9	61.2	3	1.4	1.4
電気・ガス・水道業	22	31.8	72.7	-	4.5	-
情報通信・IT	134	38.1	56.7	3.7	0.7	1.5
運輸業	274	36.1	58	2.9	1.8	2.2
卸・小売業	576	37.2	57.1	3.5	0.9	2.1
金融保険業	34	41.2	55.9	-	2.9	-
不動産業	43	39.5	62.8	2.3	2.3	-
宿泊・飲食業	94	23.4	67	7.4	1.1	3.2
人材サービス業	138	37.7	60.9	2.2	0.7	2.2
教育・学習支援業	71	28.2	62	2.8	5.6	2.8
医療	186	23.1	69.9	4.3	4.3	1.1
介護・福祉	268	23.9	67.9	3	2.2	3.4
サービス業	462	32.5	60.6	4.5	1.3	1.7
その他	148	35.1	61.5	3.4	0.7	1.4

	n	社労士法人	個人事務所	よくわからない	その他	無回答
全体	3,731	33.2	61.3	3.4	1.6	1.8

従業員規模別	9人以下	45	33.3	64.4	2.2	2.2	-
	10～29人	683	33.7	59.4	4.8	0.7	2.2
	30～49人	703	31.4	60.3	4.3	1.8	2.7
	50～99人	937	31.7	63.2	2.8	2.0	1.4
	100～299人	892	34.2	61.8	2.8	1.8	0.9
	300～999人	316	32.6	64.2	1.6	1.3	2.2
	1,000～4,999人	121	42.1	53.7	3.3	2.5	1.7
	5,000人以上	18	61.1	44.4	-	-	-

地域別	北海道・東北地域	408	29.4	61.5	4.7	2.7	2.5
	関東・甲信越地域	1,429	35.5	59.8	3.1	1.7	1.1
	中部地域	647	33.4	61.4	3.7	1.5	1.4
	近畿地域	496	33.7	61.3	2.4	1.0	3.0
	中国・四国地域	319	27.6	66.5	4.4	1.3	1.3
	九州・沖縄地域	403	31.5	62.5	2.7	1.5	2.5

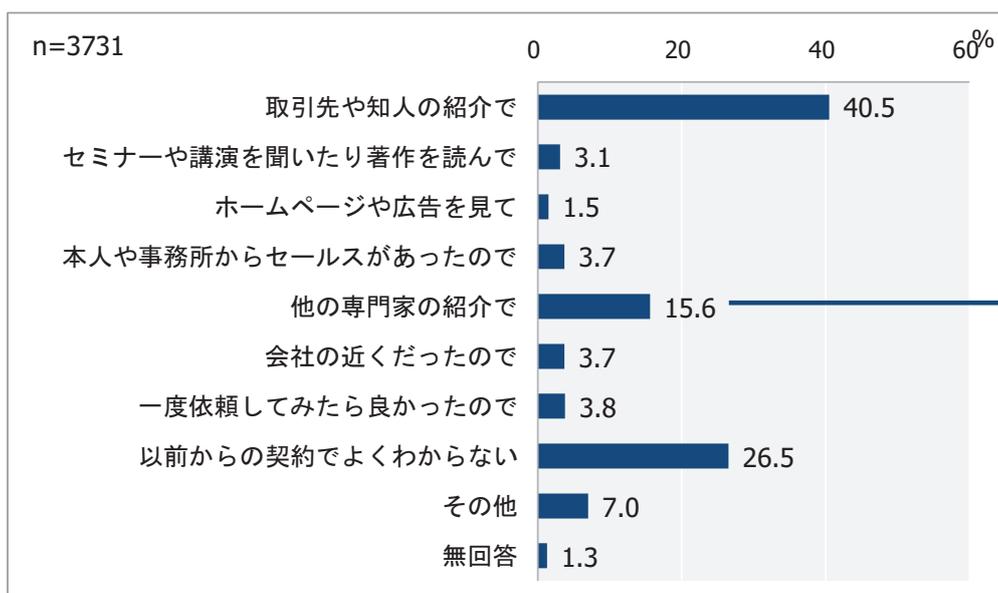
## (6) 顧問社労士の依頼のきっかけ・紹介を受けた専門家の内訳

顧問社労士の依頼のきっかけは、「取引先や知人の紹介」が40.5%と最も多い。「他の専門家の紹介」も15.6%と、重要な取引開始ルートになっている。

その他の依頼のきっかけとしては、「以前からの契約でよくわからない」が26.5%に上る。長期の顧問契約が多いためと考えられる。

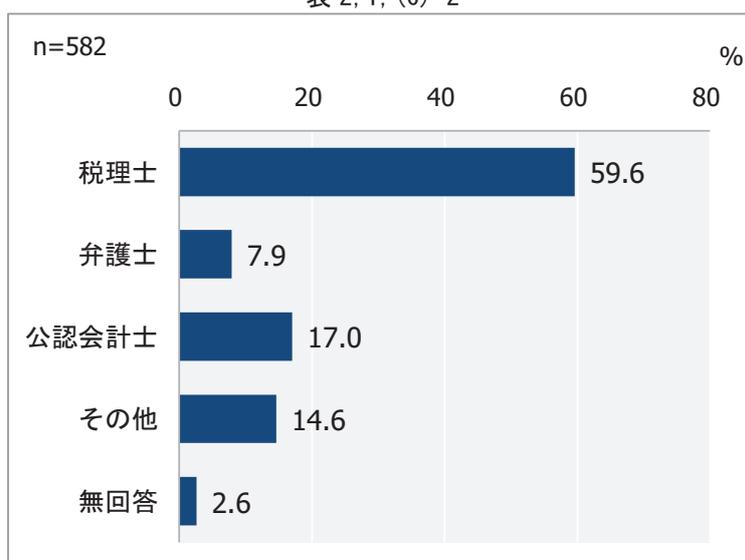
紹介を受けた専門家は、「税理士」が約6割に上る。

【顧問社労士の依頼のきっかけ（顧問社労士がいる企業）（複数回答）】表 2, 1, (6)-1



【紹介を受けた専門家の内訳（他の専門家の紹介がきっかけの企業）】

表 2, 1, (6)-2



## ■業種別

全体での回答の多い「取引先や知人の紹介で」、「以前からの契約でよくわからない」、「他の専門家の紹介で」が、各業種でも上位を占めている。

「取引先や知人の紹介で」が多いのは「情報通信・IT」、「介護・福祉」等である。

「他の専門家の紹介で」が多いのは「医療」である。

「セミナーや講演を聞いたり著作を読んで」は、「人材サービス業」での割合が高くなっている。また、「一度依頼してみたら良かったので」は「教育・学習支援業」の割合が高くなっている。

【顧問社労士の依頼のきっかけ（顧問社労士がいる企業／業種別）（複数回答）】表 2, 1, (6)-3

(%)

	n	取引先や知人の紹介で	セミナーや講演を聞いたり著作を読んで	ホームページや広告を見て	本人や事務所からセールスが合ったので	他の専門家の紹介で	会社の近くだったので	一度依頼してみたら良かったので	以前からの契約でよくわからない	その他	無回答
全体	3,731	40.5	3.1	1.5	3.7	15.6	3.7	3.8	26.5	7.0	1.3
農林水産業	21	52.4	4.8	-	4.8	9.5	-	4.8	23.8	9.5	-
建設業	440	41.1	1.1	1.4	3.4	15.9	3.9	4.3	29.8	4.8	1.1
製造業	797	37.0	4.0	1.3	3.9	13.7	4.5	4.6	28.2	8.0	1.1
電気・ガス・水道業	22	54.5	-	-	-	18.2	-	-	27.3	4.5	-
情報通信・IT	134	47.8	3.0	3.7	2.2	14.9	3.7	1.5	23.1	5.2	0.7
運輸業	274	44.5	2.6	1.1	2.6	17.5	2.2	4.0	22.3	7.3	2.6
卸・小売業	576	36.1	3.6	1.7	4.7	17.7	5.2	2.4	26.2	7.6	1.2
金融保険業	34	35.3	2.9	-	-	-	2.9	-	35.3	17.6	8.8
不動産業	43	39.5	7.0	2.3	2.3	14.0	2.3	-	30.2	4.7	-
宿泊・飲食業	94	41.5	-	2.1	2.1	10.6	3.2	4.3	33.0	6.4	4.3
人材サービス業	138	42.8	8.7	2.2	5.8	13.0	2.2	3.6	22.5	8.7	0.7
教育・学習支援業	71	35.2	2.8	-	5.6	15.5	1.4	12.7	26.8	8.5	2.8
医療	186	43.5	1.1	1.1	5.4	25.3	-	1.1	22.0	7.0	0.5
介護・福祉	268	47.4	1.9	1.9	3.0	16.4	5.2	4.5	19.8	6.7	1.9
サービス業	462	42.9	3.2	1.1	3.2	14.9	4.1	4.5	26.0	5.6	1.1
その他	148	37.2	2.0	3.4	4.1	12.8	0.7	3.4	33.8	6.8	-

## ■従業員規模別・地域別

従業員規模別で見ると、「取引先や知人の紹介で」は、おおむね 40%前後の横並びの回答割合の中、「1,000～4,999 人」の層だけが低い。

「他の専門家の紹介で」は、「10～29 人」をピークに従業員数が多くなるほど回答割合が小さくなっており、同じ紹介でも異なる傾向を示している。

顧問社労士を依頼するきっかけについて、地域による大きな違いは見られない。

【顧問社労士の依頼のきっかけ（顧問社労士がいる企業／従業員規模別・地域別）（複数回答）】

表 2, 1, (6)-4 (%)

	n	取引先や知人の紹介で	セミナーや講演を聞いたり著作を読んで	ホームページや広告を見て	本人や事務所からセールスが来たので	他の専門家の紹介で	会社の近くだったので	一度依頼してみたが良かったので	以前からの契約でよくわからない	その他	無回答	
全体	3,731	40.5	3.1	1.5	3.7	15.6	3.7	3.8	26.5	7.0	1.3	
従業員規模別	9人以下	45	37.8	-	2.2	8.9	15.6	2.2	4.4	15.6	17.8	2.2
	10～29人	683	41.3	2.0	1.6	3.5	19.0	4.0	3.1	25.3	6.1	1.0
	30～49人	703	42.8	2.1	0.9	4.1	17.4	3.4	3.8	25.0	5.3	1.1
	50～99人	937	39.8	2.5	1.5	4.1	16.4	4.1	3.9	27.0	5.7	1.4
	100～299人	892	40.5	4.6	2.1	2.6	14.1	3.1	3.4	26.3	8.7	1.6
	300～999人	316	40.5	4.4	1.3	4.7	9.5	3.8	4.4	28.2	8.9	1.6
	1,000～4,999人	121	28.9	4.1	0.8	3.3	9.9	4.1	5.8	37.2	12.4	0.8
	5,000人以上	18	44.4	5.6	5.6	5.6	-	5.6	16.7	38.9	-	5.6
地域別	北海道・東北地域	408	41.4	2.2	1.5	3.7	16.4	5.1	2.9	23.3	5.6	1.7
	関東・甲信越地域	1,429	40.3	3.6	1.8	3.4	14.6	4.1	3.8	27.5	7.1	1.3
	中部地域	647	38.8	3.2	1.9	3.6	14.7	3.2	2.9	30.1	6.0	1.2
	近畿地域	496	43.8	3.0	0.8	4.6	16.7	3.6	2.6	23.8	5.8	0.8
	中国・四国地域	319	37.3	3.1	0.9	5.0	16.9	2.8	6.0	26.0	8.5	2.2
	九州・沖縄地域	403	41.4	2.0	1.5	2.7	17.4	2.5	5.5	24.6	10.4	1.0

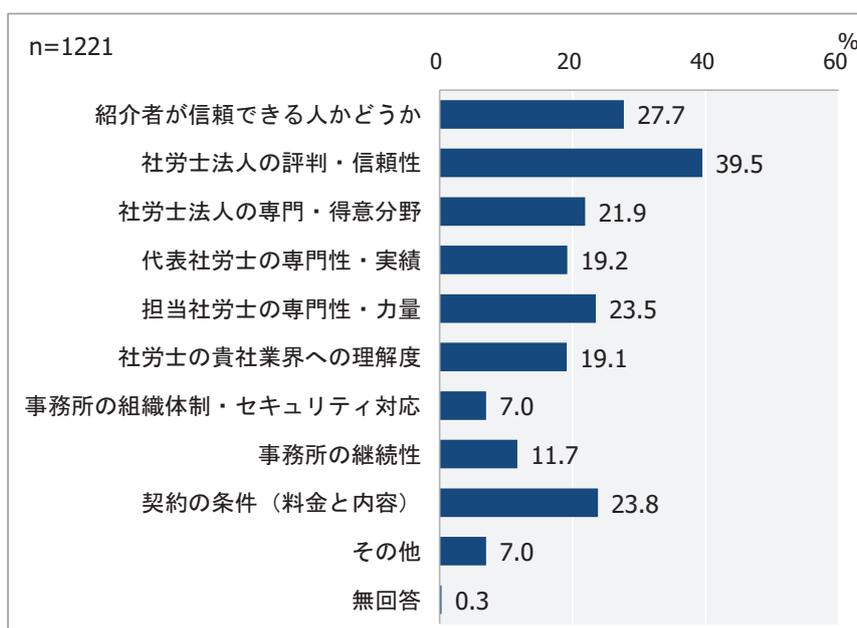
## (7) 顧問社労士依頼時に重視したこと（法人・個人事務所別）

顧問社労士依頼時に重視したことを法人・個人事務所別に尋ねると、法人事務所は「社労士法人の評判・信頼性」、個人事務所は「社労士本人の専門性・力量」、「社労士本人の人柄」の回答が多く、社労士法人は法人としての評判・信頼性、個人事務所は本人の力量や人柄が重視されているといえる。

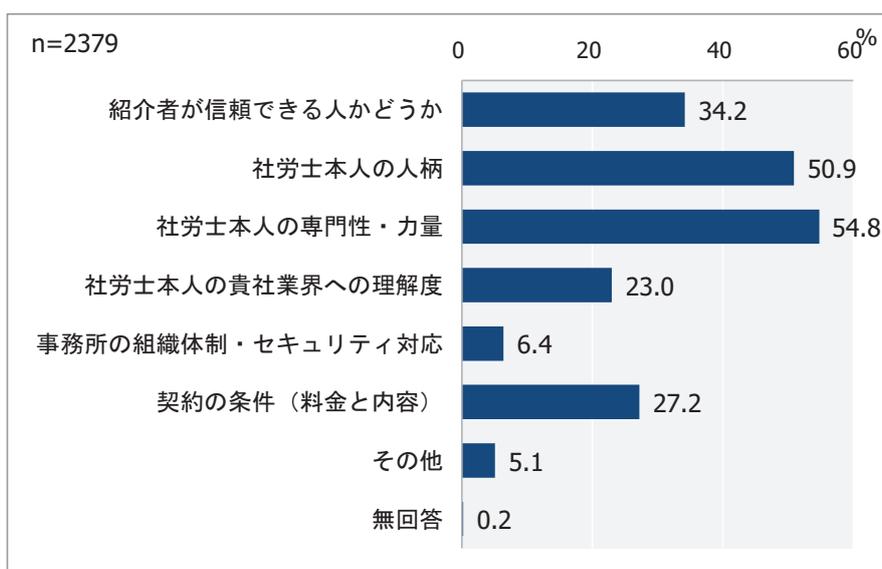
法・個人にかかわらず「誰の紹介か」も大きな要素となっている。

料金等の契約条件も重視されているが、決定的な要素ではないことがわかる。

【顧問社労士依頼時に重視したこと（顧問社労士が法人事務所の企業）（複数回答）】表 2, 1, (7)-1



【顧問社労士依頼時に重視したこと（顧問社労士が個人事務所の企業）（複数回答）】表 2, 1, (7)-2



## ■業種別

(法人事務所)

全体で最も回答の多かった「社労士法人の評判・信頼性」を業種別に見ると、「介護・福祉」、「人材サービス業」などの回答割合が多くなっている。

「社労士法人の専門・得意分野」については「運輸業」での回答割合が高い。

「社労士の貴社業界への理解度」については「人材サービス業」、「介護・福祉」での回答割合が高い。

「契約の条件」については、「情報通信・IT」、「人材サービス業」の回答割合が高い。

【顧問社労士依頼時に重視したこと（顧問社労士が法人事務所の企業／業種別）（複数回答）】

表 2, 1, (7)-3 (％)

	n	紹介者が信頼できるかどうか	社労士法人の評判・信頼性	社労士法人の専門・得意分野	代表社労士の専門性・実績	担当社労士の専門性・力量	社労士の貴社業界への理解度	事務所の組織体制・セキュリティ対応	事務所の継続性	契約の条件(料金と内容)	その他	無回答
全体	1,221	27.7	39.5	21.9	19.2	23.5	19.1	7.0	11.7	23.8	7.0	0.3
農林水産業	3	33.3	66.7	33.3	33.3	-	33.3	-	-	33.3	-	-
建設業	150	26.0	39.3	15.3	17.3	20.0	22.0	7.3	12.0	19.3	8.0	-
製造業	260	31.5	38.1	21.9	21.5	25.0	12.7	6.2	10.8	19.2	6.2	0.4
電気・ガス・水道業	5	20.0	20.0	40.0	60.0	40.0	20.0	-	-	-	-	-
情報通信・IT	53	34.0	34.0	22.6	15.1	24.5	18.9	11.3	11.3	43.4	3.8	-
運輸業	94	21.3	38.3	30.9	24.5	24.5	20.2	3.2	9.6	21.3	4.3	-
卸・小売業	209	25.4	40.7	20.6	20.1	25.4	19.1	8.6	10.5	20.6	6.7	-
金融保険業	13	23.1	30.8	23.1	15.4	15.4	30.8	15.4	15.4	30.8	7.7	-
不動産業	15	13.3	33.3	13.3	20.0	13.3	6.7	6.7	20.0	33.3	6.7	-
宿泊・飲食業	24	33.3	25.0	33.3	33.3	20.8	33.3	4.2	12.5	12.5	12.5	-
人材サービス業	45	22.2	44.4	26.7	13.3	31.1	37.8	13.3	11.1	40.0	4.4	-
教育・学習支援業	19	31.6	47.4	21.1	5.3	10.5	31.6	-	21.1	10.5	10.5	-
医療	48	31.3	43.8	20.8	14.6	29.2	16.7	4.2	10.4	25.0	12.5	-
介護・福祉	69	31.9	47.8	21.7	17.4	13.0	30.4	5.8	14.5	29.0	4.3	-
サービス業	151	30.5	39.7	24.5	16.6	24.5	17.9	7.3	11.3	30.5	8.6	1.3
その他	51	21.6	39.2	15.7	17.6	27.5	5.9	5.9	11.8	25.5	9.8	2.0

(注) サンプル数の少ないセグメントは参考扱い

(個人事務所)

全体で回答の多かった「社労士本人の専門性・力量」は、「介護・福祉」の割合が多い。

次いで多かった「社労士本人の人柄」は、「製造業」、「介護・福祉」などでの割合が多くなっている。

「社労士本人の貴社業界への理解度」は、「介護・福祉」、「医療」、「人材サービス業」の回答割合の高さが目立っている。

「紹介者が信頼できる人かどうか」は、「医療」と「教育・学習支援業」の回答割合が多い。「教育・学習支援業」ではこの項目の回答が最も多く、紹介者の信用が重視されていることがわかる。

「事務所の組織体制・セキュリティ対応」は、「介護・福祉」、「人材サービス業」の割合が高くなっている。

【顧問社労士依頼時に重視したこと（顧問社労士が個人事務所の企業／業種別）（複数回答）】

表 2, 1, (7)-4 (%)

	n	紹介者が信頼できる人かどうか	社労士本人の人柄	社労士本人の専門性・力量	社労士本人の貴社業界への理解度	事務所の組織体制・セキュリティ対応	契約の条件（料金と内容）	その他	無回答
全体	2,379	34.2	50.9	54.8	23.0	6.4	27.2	5.1	0.2
農林水産業	17	29.4	58.8	58.8	17.6	11.8	11.8	5.9	-
建設業	276	34.4	48.2	55.4	23.2	6.5	23.2	4.3	0.4
製造業	510	33.7	56.9	58.4	18.8	6.3	25.9	5.7	0.4
電気・ガス・水道業	17	41.2	58.8	47.1	5.9	-	23.5	-	-
情報通信・IT	79	34.2	51.9	57.0	19.0	6.3	39.2	-	-
運輸業	169	31.4	46.7	47.9	27.2	2.4	21.9	4.1	-
卸・小売業	346	32.7	51.7	50.6	19.4	5.8	31.2	5.2	-
金融保険業	20	30.0	40.0	65.0	15.0	10.0	30.0	10.0	-
不動産業	27	18.5	48.1	59.3	25.9	7.4	14.8	7.4	-
宿泊・飲食業	68	32.4	52.9	48.5	19.1	8.8	25.0	2.9	-
人材サービス業	87	33.3	43.7	50.6	31.0	9.2	35.6	4.6	-
教育・学習支援業	49	46.9	40.8	38.8	20.4	2.0	38.8	8.2	-
医療	130	53.1	52.3	56.9	31.5	5.4	21.5	7.7	-
介護・福祉	189	31.2	56.6	62.4	33.3	10.6	30.7	3.7	-
サービス業	292	31.5	45.5	57.9	21.9	6.5	28.1	4.5	0.3
その他	94	35.1	46.8	46.8	28.7	7.4	25.5	8.5	-

(注) サンプル数の少ないセグメントは参考扱い

### ■従業員規模別・地域別

(法人事務所)

従業員規模別で見ると、従業員数が多い企業の層が重視する傾向にあるのが、「社労士法人の評判・信頼性」、「社労士法人の専門・得意分野」、「社労士の貴社業界への理解度」、「契約の条件」である。

地域別で見ると、「社労士法人の評判・信頼性」は「中国・四国地域」、「中部地域」で高くなっている。「紹介者が信頼できる人かどうか」は、「中国・四国地域」で高くなっている。「社労士の貴社業界への理解度」は、「中国・四国地域」で高くなっている。

【顧問社労士依頼時に重視したこと（顧問社労士が法人事務所の企業／従業員規模別・地域別）（複数回答）】

表 2, 1, (7)-5 (%)

	n	紹介者が信頼できる人かどうか	社労士法人の評判・信頼性	社労士法人の専門・得意分野	代表社労士の専門性・実績	担当社労士の専門性・力量	社労士の貴社業界への理解度	事務所の組織体制・セキュリティ対応	事務所の継続性	契約の条件（料金と内容）	その他	無回答	
全体	1,221	27.7	39.5	21.9	19.2	23.5	19.1	7.0	11.7	23.8	7.0	0.3	
従業員規模別	9人以下	14	35.7	21.4	-	7.1	28.6	14.3	-	14.3	28.6	-	7.1
	10~29人	226	27.9	37.2	14.6	15.5	23.5	19.5	6.6	12.4	19.0	5.3	0.4
	30~49人	234	29.9	37.2	19.2	19.2	22.2	17.1	5.6	9.4	20.9	9.0	-
	50~99人	291	24.4	39.2	22.7	18.6	18.6	18.9	7.6	14.1	23.4	6.2	0.3
	100~299人	300	28.7	41.0	25.3	23.3	28.0	17.7	7.0	10.0	26.0	8.7	-
	300~999人	93	31.2	45.2	22.6	18.3	19.4	24.7	10.8	17.2	25.8	6.5	1.1
	1,000~4,999人	48	20.8	43.8	37.5	20.8	39.6	25.0	4.2	4.2	39.6	4.2	-
5,000人以上	11	27.3	63.6	63.6	27.3	18.2	27.3	18.2	18.2	45.5	-	-	
地域別	北海道・東北地域	127	25.2	42.5	17.3	17.3	17.3	21.3	11.0	11.8	21.3	6.3	-
	関東・甲信越地域	500	26.4	35.6	22.0	18.4	24.6	19.0	8.4	12.6	26.8	6.2	0.4
	中部地域	207	25.6	45.9	22.2	20.8	22.2	15.0	5.3	6.8	19.8	11.1	0.5
	近畿地域	164	30.5	29.9	21.3	20.1	23.8	19.5	6.1	12.2	23.8	7.9	-
	中国・四国地域	87	34.5	51.7	24.1	14.9	27.6	25.3	3.4	13.8	26.4	1.1	1.1
	九州・沖縄地域	126	30.2	43.7	24.6	23.0	23.8	19.8	4.0	14.3	18.3	7.1	-

## ■従業員規模別・地域別

(個人事務所)

従業員規模別では、「社労士本人の専門性・力量」、「社労士本人の貴社業界への理解度」を重視する割合は、従業員数が多い層になるほど高くなっている。また、「社労士本人の人柄」の重視割合は、従業員数の大きな層では低くなっている。

地域別では、個人事務所に対して重視する点について、地域による顕著な違いは見られない。

【顧問社労士依頼時に重視したこと（顧問社労士が個人事務所の企業／従業員規模別・地域別）（複数回答）】

表 2, 1, (7)-6 (%)

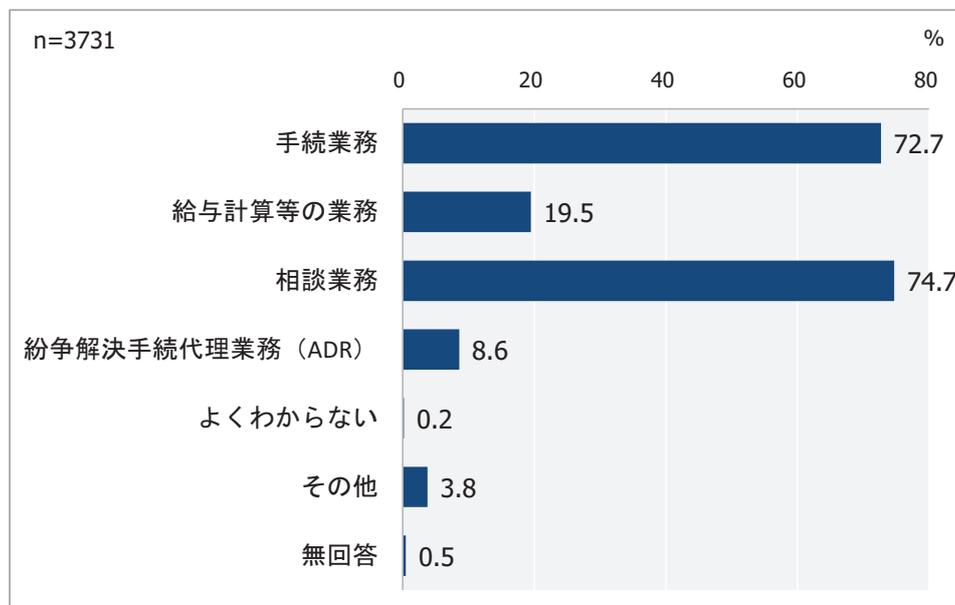
	n	紹介者が信頼できるかどうか	社労士本人の人柄	社労士本人の専門性・力量	社労士本人の貴社業界への理解度	事務所の組織体制・セキュリティ対応	契約の条件(料金と内容)	その他	無回答	
全体	2,379	34.2	50.9	54.8	23.0	6.4	27.2	5.1	0.2	
従業員規模別	9人以下	30	43.3	60.0	36.7	13.3	-	26.7	6.7	-
	10～29人	432	35.2	51.2	46.8	22.9	4.6	22.9	3.9	0.2
	30～49人	446	39.5	47.5	52.0	20.4	4.7	28.5	5.2	0.2
	50～99人	613	33.6	52.4	54.6	20.9	8.0	27.2	5.1	0.2
	100～299人	557	30.7	51.9	59.8	24.6	7.4	28.2	6.3	-
	300～999人	214	30.8	51.4	65.0	26.6	7.5	29.4	3.7	0.5
	1,000～4,999人	69	36.2	44.9	56.5	39.1	7.2	29.0	5.8	-
5,000人以上	6	-	33.3	83.3	50.0	-	33.3	-	-	
地域別	北海道・東北地域	268	32.5	48.9	55.6	23.9	5.6	27.6	6.0	-
	関東・甲信越地域	883	33.9	51.2	54.7	23.8	7.4	33.6	4.3	0.2
	中部地域	422	33.2	51.7	53.8	23.7	6.9	22.7	5.5	-
	近畿地域	317	37.2	47.6	53.6	18.9	6.9	24.6	4.7	0.3
	中国・四国地域	210	35.2	53.3	55.7	25.2	5.7	20.0	8.6	-
	九州・沖縄地域	261	33.7	53.3	57.1	21.8	3.4	21.8	3.8	-

## (8) 顧問社労士への依頼内容

顧問社労士への依頼内容は、「手続業務」、「相談業務」が約7割でほぼ同割合となっている。「給与計算等の業務」の依頼は19.5%で約2割である。

「紛争解決手続代理業務」も8.6%となっている。

【顧問社労士への依頼内容（顧問社労士がいる企業）（複数回答）】表 2.1, (8)-1



### ■業種別

業種別では、「相談業務」を依頼しているとの回答割合は、「不動産業」、「金融保険業」、「教育・学習支援業」、「人材サービス業」が高く、「建設業」、「宿泊・飲食業」が低い。

「手続業務」を依頼しているとの回答割合は、「建設業」、「宿泊・飲食業」が高く、「教育・学習支援業」、「金融保険業」、「人材サービス業」が低くなっている。

【顧問社労士への依頼内容（顧問社労士がいる企業／業種別）（複数回答）】

表 2, 1, (8)-2

(%)

	n	手続業務	給与計算等の業務	相談業務	紛争解決手続代理業務(ADR)	よくわからない	その他	無回答
全体	3,731	72.7	19.5	74.7	8.6	0.2	3.8	0.5
農林水産業	21	95.2	19.0	76.2	14.3	-	-	-
建設業	440	81.1	19.5	64.1	7.7	0.5	3.2	0.9
製造業	797	73.8	20.5	74.0	6.1	0.3	3.1	0.3
電気・ガス・水道業	22	86.4	9.1	54.5	4.5	-	-	-
情報通信・IT	134	64.9	21.6	75.4	3.0	-	2.2	-
運輸業	274	73.7	12.4	75.9	15.3	0.4	2.9	1.1
卸・小売業	576	70.5	20.5	78.1	6.4	0.2	3.6	0.2
金融保険業	34	61.8	26.5	85.3	-	-	-	2.9
不動産業	43	67.4	14.0	86.0	9.3	-	7.0	-
宿泊・飲食業	94	78.7	20.2	67.0	12.8	-	3.2	1.1
人材サービス業	138	62.3	15.9	82.6	15.9	-	4.3	-
教育・学習支援業	71	57.7	12.7	83.1	7.0	-	8.5	-
医療	186	68.8	23.1	76.3	9.1	0.5	4.3	0.5
介護・福祉	268	74.3	23.1	79.9	8.6	0.4	5.6	-
サービス業	462	71.2	20.6	74.5	12.3	0.2	3.9	0.9
その他	148	74.3	15.5	71.6	4.7	-	7.4	0.7

■従業員規模別・地域別

従業員規模別では、「相談業務」は従業員数「5,000人以上」が低いものの、それ以外では従業員数が多くなるにつれて依頼している割合も高くなる傾向を見せている。

地域による差は少ないが、近畿地域では、他の地域と比較して「相談業務」の依頼割合がやや高く、「手続業務」の依頼割合が低くなっている。

【顧問社労士への依頼内容（顧問社労士がいる企業／従業員規模別）（複数回答）】

表 2, 1, (8)-3

(%)

	n	手続業務	給与計算等の業務	相談業務	紛争解決手続代理業務(ADR)	よくわからない	その他	無回答
全体	3,731	72.7	19.5	74.7	8.6	0.2	3.8	0.5
従業員規模別	9人以下	45	77.8	33.3	64.4	6.7	-	-
	10~29人	683	88.6	27.7	61.2	5.9	0.1	2.5
	30~49人	703	82.5	21.3	70.6	7.8	0.1	4.8
	50~99人	937	75.3	20.6	74.2	8.8	0.3	3.1
	100~299人	892	63.8	15.9	82.2	9.5	0.3	4.7
	300~999人	316	48.7	8.9	90.5	11.4	0.3	4.1
	1,000~4,999人	121	38.8	6.6	86.8	10.7	-	3.3
	5,000人以上	18	50.0	11.1	55.6	16.7	-	5.6

【顧問社労士への依頼内容（顧問社労士がいる企業／地域別）（複数回答）】

表 2.1, (8)-4

(%)

	n	手続業務	給与計算等の業務	相談業務	紛争解決 手続代理 業務(ADR)	よくわからない	その他	無回答	
全体	3,731	72.7	19.5	74.7	8.6	0.2	3.8	0.5	
地域別	北海道・東北地域	408	77.2	14.7	73.8	8.1	-	5.4	0.2
	関東・甲信越地域	1,429	72.9	21.1	74.7	8.3	0.2	3.6	0.6
	中部地域	647	72.0	21.9	73.9	9.4	0.3	2.9	0.3
	近畿地域	496	65.7	17.7	78.2	7.9	0.4	3.8	0.4
	中国・四国地域	319	72.4	17.9	73.7	10.3	0.3	3.8	0.6
	九州・沖縄地域	403	77.9	18.6	72.0	8.2	0.2	3.7	0.5

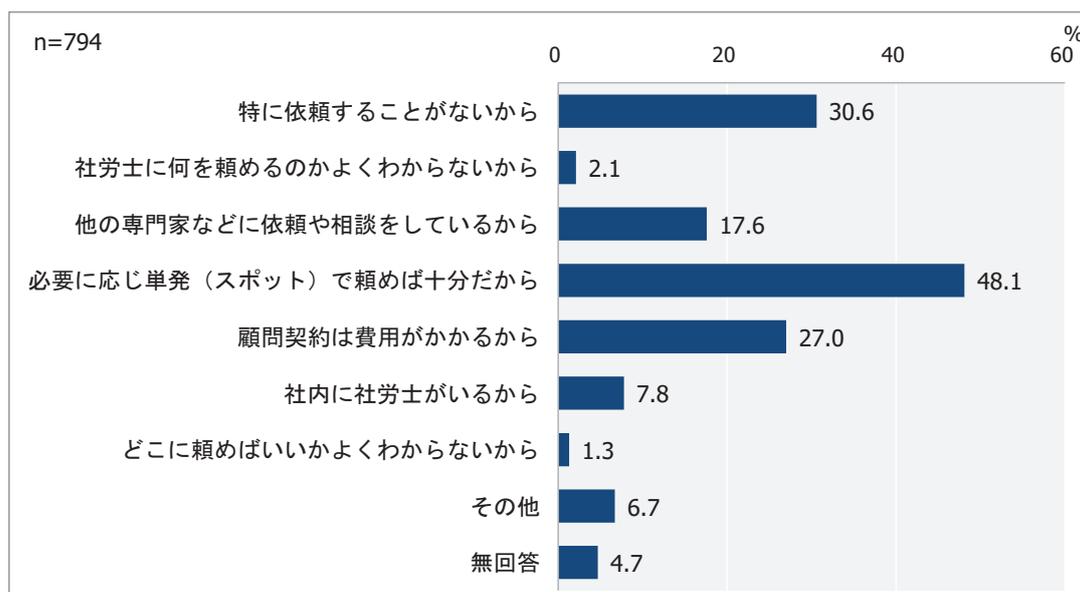
## (9) 顧問社労士を利用しない理由

現在または過去に社労士を利用したことがあるが現在顧問社労士がいない企業に、顧問社労士を利用しない理由について尋ねると、「必要に応じて単発（スポット）で頼めば十分だから」という回答が48.1%と最も高く、半数近い。

他の専門家の利用を理由とする回答は17.6%あり、顧問契約の潜在市場が他業態に奪われている可能性がある。

【顧問社労士を利用しない理由（社労士利用経験あり・顧問社労士利用なしの企業）（複数回答）】

表 2, 1, (9)-1



### ■業種別

全体で最も回答の多い「必要に応じて単発（スポット）で頼めば十分だから」と回答した割合が高い業種は、「介護・福祉」、「サービス業」などである。一方、「運輸業」などは低い割合を示している。

「他の専門家などに依頼や相談をしているから」については、一定のサンプル数がある業種については明確な違いを読み取ることはできない。

【顧問社労士を利用しない理由（業種別）（複数回答）】

表 2, 1, (9)-2

(%)

	n	特に依頼することがないから	社労士に何を頼めるのかよくわからないから	他の専門家などに依頼や相談をしているから	必要に応じ単発(スポット)で頼めば十分だから	顧問契約は費用がかかるから	社内に社労士がいるから	どこに頼めばいいかわからないから	その他	無回答
全体	794	30.6	2.1	17.6	48.1	27.0	7.8	1.3	6.7	4.7
農林水産業	6	33.3	16.7	16.7	50.0	66.7	-	16.7	-	-
建設業	106	35.8	1.9	21.7	49.1	30.2	4.7	0.9	3.8	2.8
製造業	164	30.5	3.0	17.1	43.3	28.7	7.9	1.2	9.1	6.1
電気・ガス・水道業	11	27.3	-	-	45.5	18.2	9.1	-	-	9.1
情報通信・IT	30	23.3	-	3.3	56.7	20.0	13.3	-	6.7	-
運輸業	57	26.3	-	15.8	38.6	19.3	8.8	-	5.3	10.5
卸・小売業	80	35.0	1.3	15.0	45.0	25.0	11.3	1.3	2.5	1.3
金融保険業	10	10.0	-	30.0	60.0	30.0	10.0	10.0	10.0	-
不動産業	9	11.1	-	11.1	44.4	22.2	11.1	11.1	22.2	11.1
宿泊・飲食業	13	38.5	-	30.8	30.8	15.4	-	-	7.7	15.4
人材サービス業	27	44.4	-	22.2	37.0	22.2	7.4	-	14.8	-
教育・学習支援業	23	30.4	-	17.4	65.2	21.7	4.3	-	-	8.7
医療	38	15.8	2.6	15.8	42.1	26.3	21.1	-	10.5	2.6
介護・福祉	72	23.6	1.4	22.2	59.7	34.7	5.6	-	5.6	5.6
サービス業	100	35.0	4.0	17.0	57.0	25.0	5.0	2.0	4.0	5.0
その他	36	30.6	2.8	19.4	44.4	25.0	8.3	-	16.7	-

(注) サンプル数の少ないセグメントは参考扱い

■ 従業員規模別・地域別

従業員規模別…「他の専門家などに依頼や相談をしているから」とする回答は、従業員数「300～999人」の層で多い。「社内に社労士がいるから」は、従業員数が多い層になるほど回答割合が高い。

地域別…地域による明確な違いは見られないが、「北海道・東北地域」と「九州・沖縄地域」で、「他の専門家などに依頼や相談をしているから」とする回答の割合が、他の地域と比較して低くなっており、逆に「必要に応じ単発（スポット）で頼めば十分だから」が高くなっている。

【顧問社労士を利用しない理由（従業員規模別・地域別）（複数回答）】

表 2, 1, (9)-3

(%)

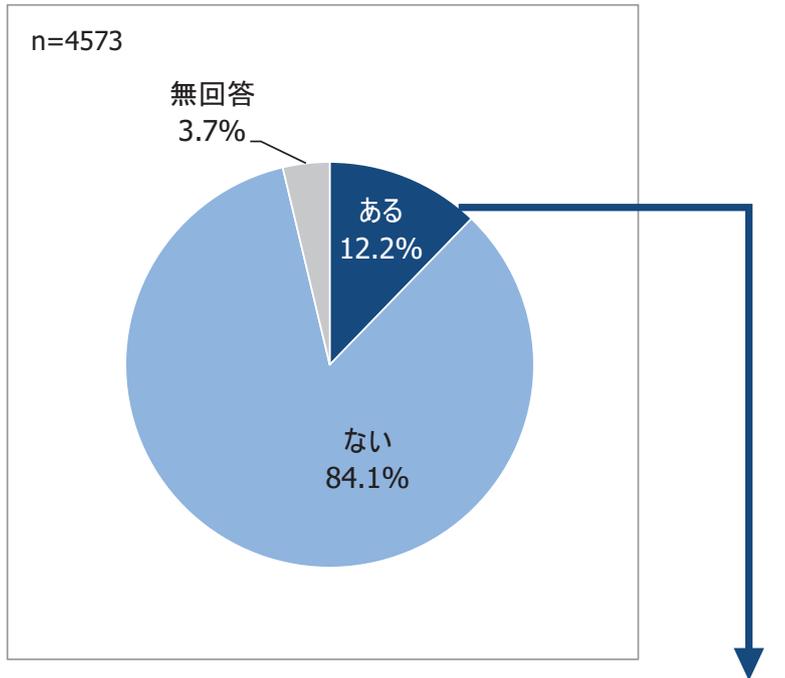
	n	特に依頼することがないから	社労士に何を頼めるのかよくわからないから	他の専門家などに依頼や相談をしているから	必要に応じ単発(スポット)で頼めば十分だから	顧問契約は費用がかかるから	社内に社労士がいるから	どこに頼めばいいかわからないから	その他	無回答	
全体	794	30.6	2.1	17.6	48.1	27.0	7.8	1.3	6.7	4.7	
従業員規模別	9人以下	13	30.8	7.7	23.1	38.5	30.8	-	-	-	7.7
	10～29人	121	33.9	3.3	15.7	52.1	24.0	2.5	0.8	4.1	5.8
	30～49人	141	33.3	2.1	12.8	49.6	27.7	6.4	0.7	5.7	5.7
	50～99人	213	31.5	1.4	13.6	54.9	30.5	2.8	1.9	5.6	3.3
	100～299人	198	27.8	2.5	19.2	44.4	27.8	9.6	1.0	10.1	3.0
	300～999人	69	30.4	-	37.7	42.0	20.3	17.4	1.4	5.8	2.9
	1,000～4,999人	30	13.3	-	20.0	23.3	16.7	36.7	-	13.3	13.3
	5,000人以上	4	25.0	-	-	50.0	25.0	50.0	-	-	25.0
地域別	北海道・東北地域	99	32.3	2.0	11.1	53.5	27.3	3.0	1.0	3.0	4.0
	関東・甲信越地域	269	28.3	0.7	16.7	48.7	25.3	11.9	1.5	7.8	4.5
	中部地域	108	32.4	2.8	21.3	44.4	33.3	5.6	0.9	7.4	6.5
	近畿地域	112	28.6	1.8	22.3	43.8	26.8	9.8	0.9	7.1	3.6
	中国・四国地域	97	33.0	5.2	21.6	46.4	25.8	5.2	1.0	6.2	4.1
	九州・沖縄地域	94	31.9	2.1	11.7	54.3	25.5	3.2	1.1	6.4	5.3

## (10) 顧問社労士ではない外部の社労士の利用有無・利用理由

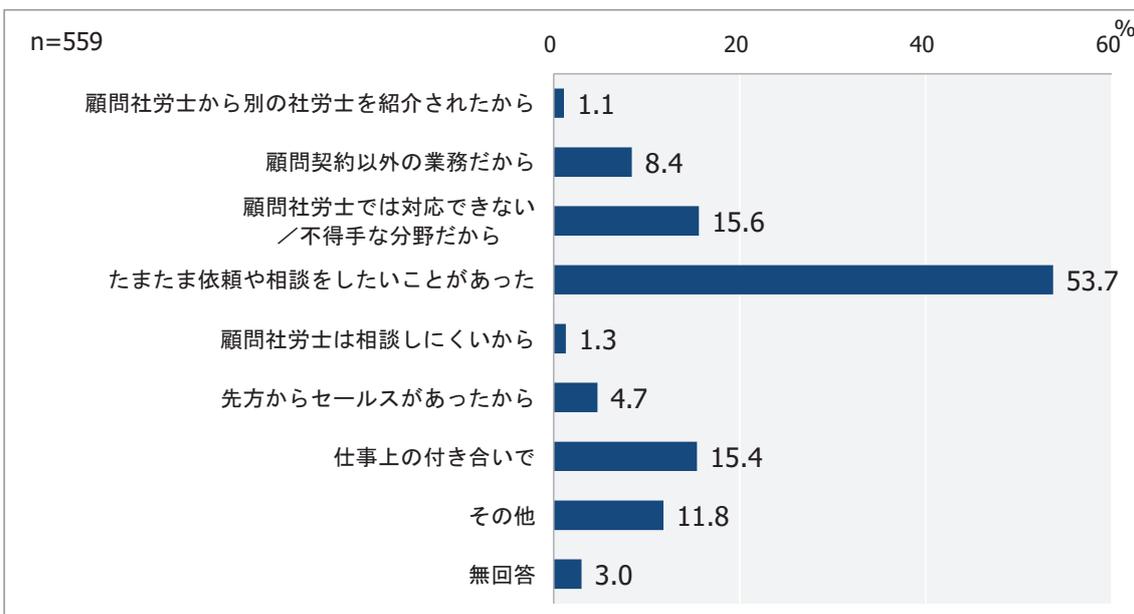
社労士利用経験ありの企業のうち、12.2%がスポット等で顧問社労士以外の外部の社労士を利用している。

顧問社労士以外の外部の社労士を利用する理由は、「たまたま依頼や相談をしたことがあった」が最も多いが、「顧問社労士では対応できない／不得手な分野だから」という理由を挙げる企業も15.6%存在している。社労士のスポット利用ではなく、他の土業等に業務が流出している可能性もある。

【顧問社労士ではない外部の社労士の利用有無（社労士利用経験ありの企業）】表 2.1, (10)-1



【顧問社労士ではない外部の社労士の利用理由（複数回答）】表 2.1, (10)-2



## ■外部の社労士の利用有無／業種別・従業員規模別・地域別

業種別で、外部の社労士を利用することが「ある」とする回答割合が高いのは「金融保険業」で、次いで「教育・学習支援業」、「農林水産業」が続く。

従業員規模別では、従業員数が多くなるほど、外部の社労士を利用している割合は高まり、「5,000人以上」が最も高い。

外部の社労士の利用割合が最も低いのが「九州・沖縄地域」で、それ以外の地域では大きな差はない。

【顧問社労士ではない外部の社労士の利用有無（社労士利用経験ありの企業）】

表 2, 1, (10)-3

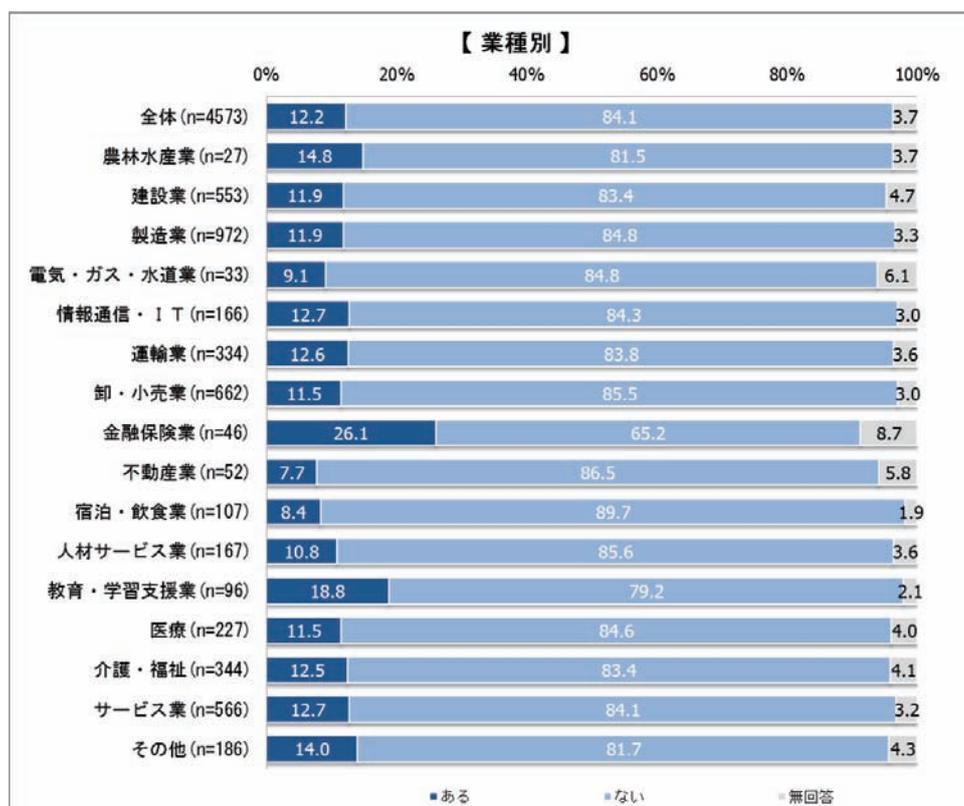


表 2, 1, (10)-4

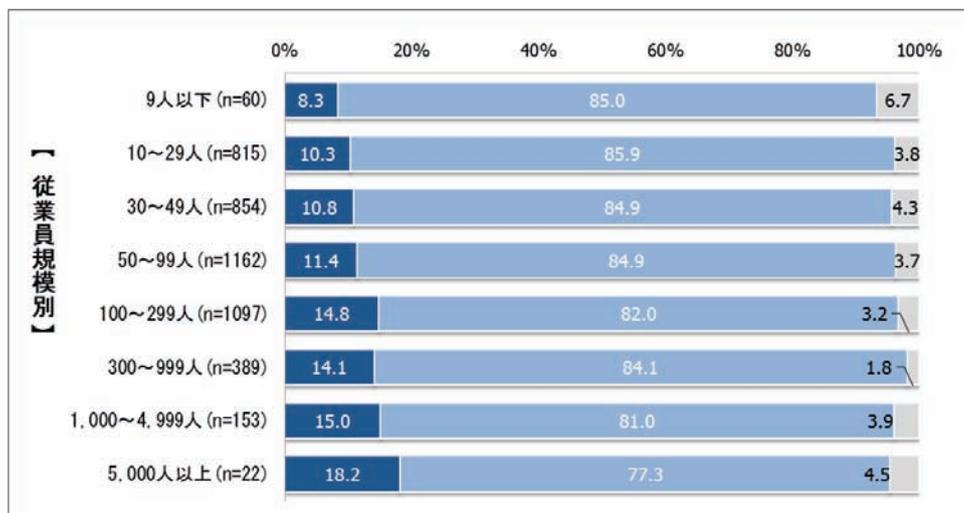
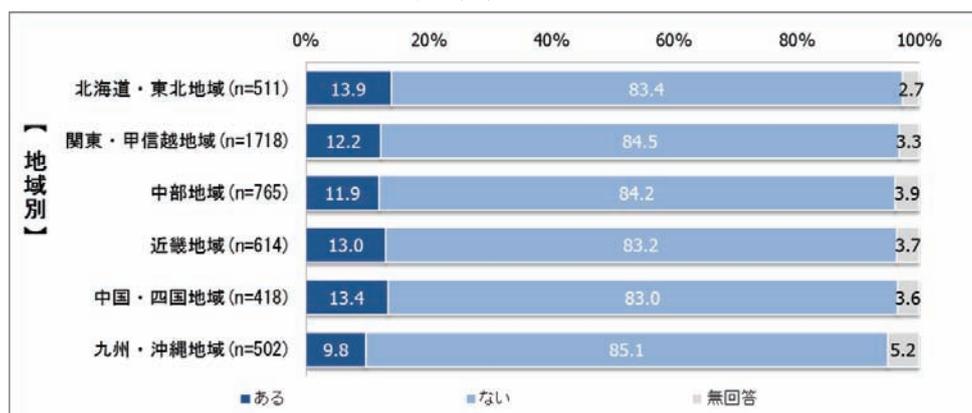


表 2, 1, (10)-5



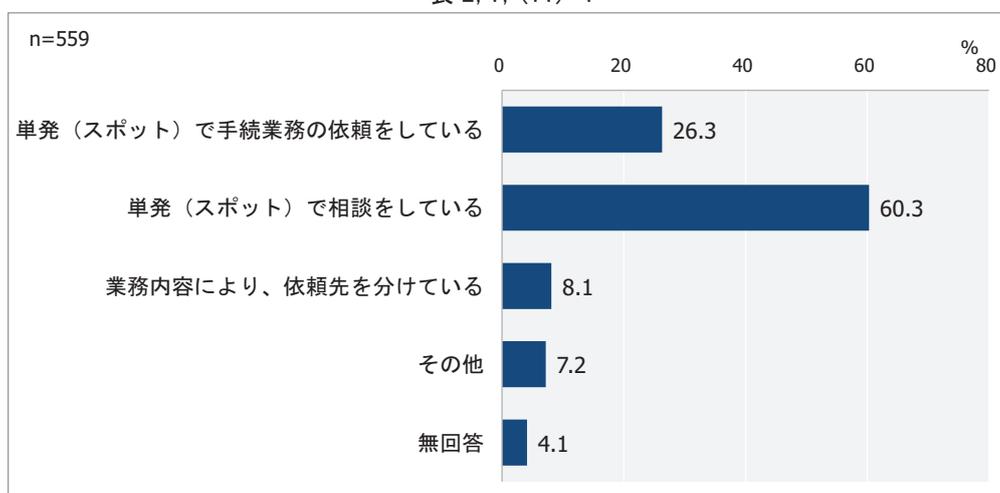
## (11) 顧問社労士ではない外部の社労士の利用方法

顧問社労士ではない外部の社労士の利用経験がある企業に、顧問社労士ではない外部の社労士の利用方法を尋ねると、単発（スポット）での相談（60.3%）の利用が多い。スポットの事務業務の依頼は26.3%となっている。

顧問社労士ではない外部の社労士の利用理由（前項参照）は「たまたま依頼や相談したいことがあった」が最も多くなっているが、その内容は相談業務が中心であることがわかる。何らかの理由で顧問社労士以外の専門家に相談をしたいニーズがあり、外部の社労士を利用しているものと考えられる。

【顧問社労士ではない外部の社労士の利用方法（外部の社労士の利用経験ありの企業）（複数回答）】

表 2, 1, (11)-1



## (12) 社労士の利用満足度

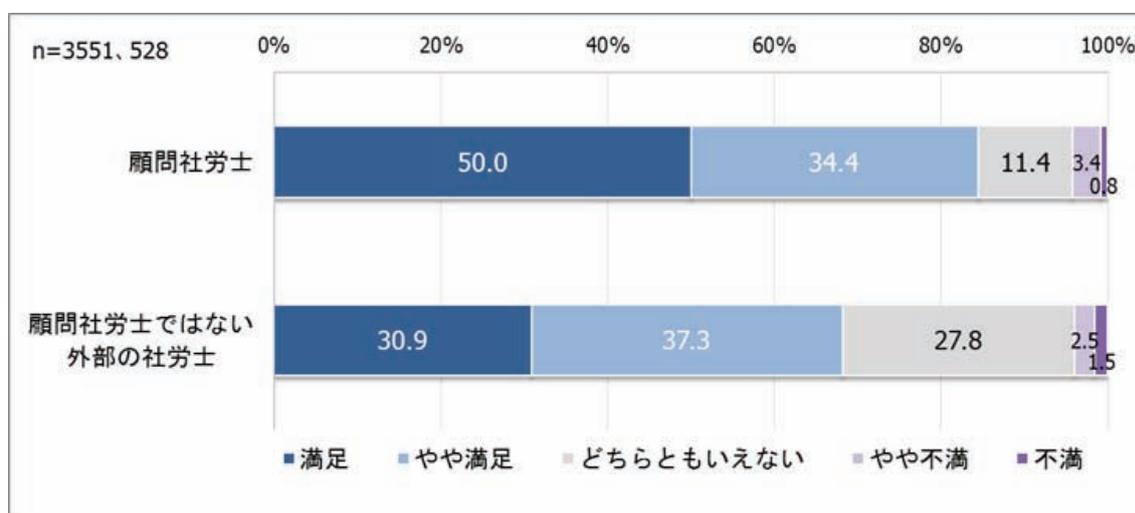
顧問社労士と、顧問社労士ではない外部の社労士の利用満足度を比較すると、顧問社労士の方が満足度は高い。

顧問社労士は「満足」が50.0%、「やや満足」が34.4%、合計84.4%の企業が満足している。

一方、顧問社労士以外の社労士は「満足」が30.9%、「やや満足」が37.3%、合計68.2%となり、顧問社労士より満足度は低めになっている。スポット利用の社労士に満足できず、他の士業等に流出している可能性も考えられる。

また、顧問・顧問以外とも、「やや不満」＋「不満」が4%程度存在する点は注意が必要である。

【社労士の利用満足度（各社労士の利用企業）】表 2, 1, (12)-1



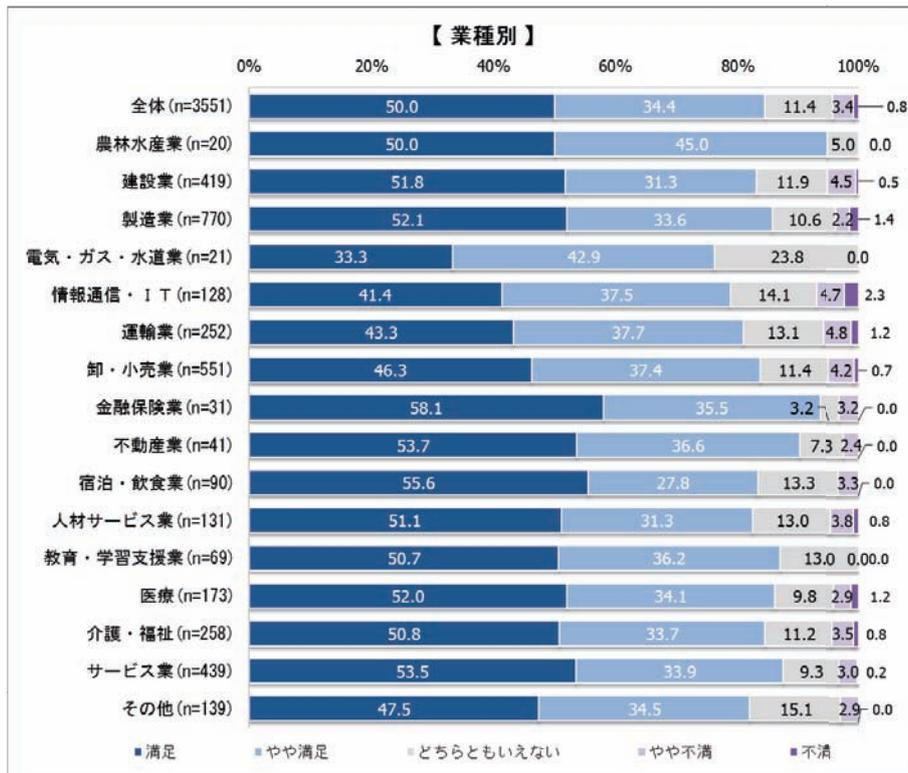
(注) 無回答を除く集計。

### ■業種別

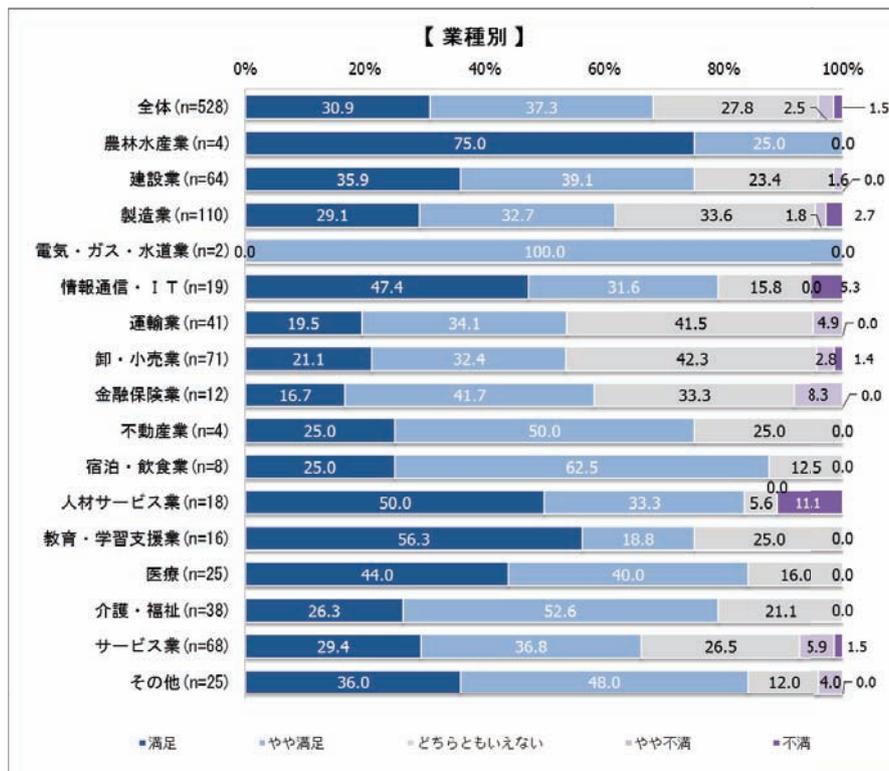
顧問社労士については、どの業種でも「満足」、「やや満足」の合計割合は高く、業種を問わず顧問社労士への満足度は高いといえる。ただ、最上位のランクである「満足」の回答については、サンプル数の少ない「電気・ガス・水道業」を除くと、「情報通信・IT」、「運輸業」などでやや低くなっている。「情報通信・IT」については、「やや不満」＋「不満」の回答も多少高めとなっている。

顧問ではない社労士に対する満足度も低くはないが、業種によるばらつきが大きく、顧問社労士に対する満足度よりは低い結果となっている。

【顧問社労士の利用満足度（業種別）】表 2, 1, (12)-2



【顧問社労士ではない外部の社労士の利用満足度（業種別）】表 2, 1, (12)-3



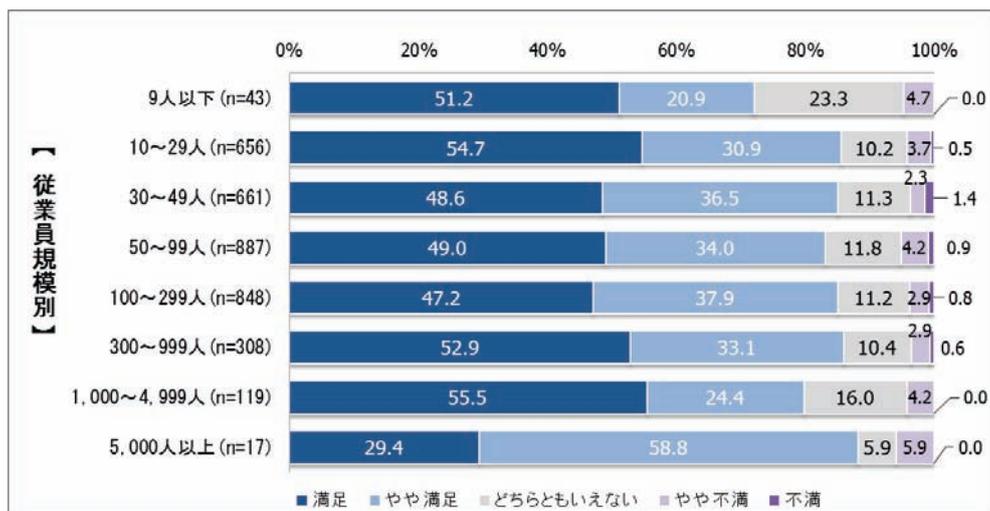
(注) 無回答を除く集計。サンプル数の少ないセグメントは参考扱い。

## ■従業員規模別

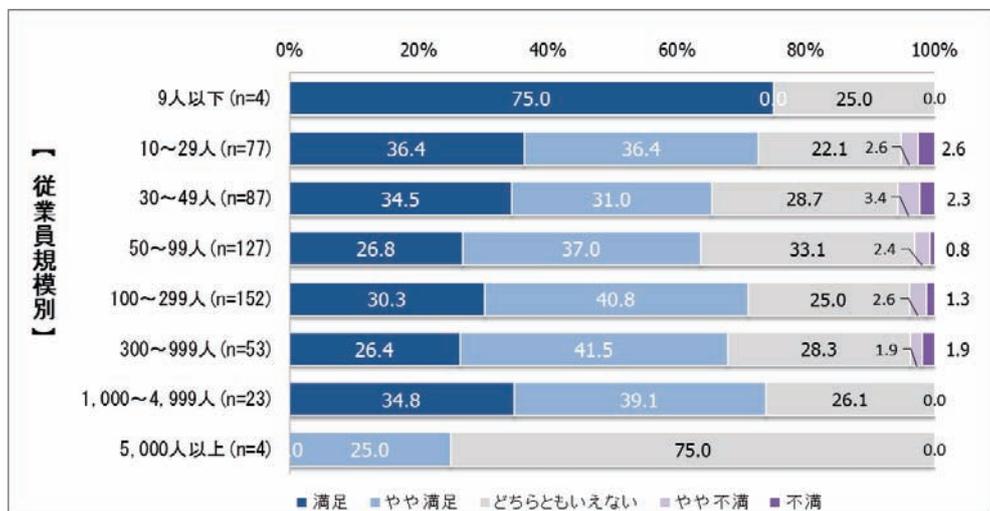
顧問社労士については、従業員数「5,000人以上」の区分で、「満足」の割合(29.4%)が低くなっている。

顧問ではない外部の社労士については、全般的に、どの層も「満足」・「やや満足」の割合は顧問社労士よりも低めとなっている(サンプル数の少ない9人以下を除く)。

【顧問社労士の利用満足度(従業員規模別)】表2,1,(12)-4



【顧問社労士ではない外部の社労士の利用満足度(従業員規模別)】表2,1,(12)-5



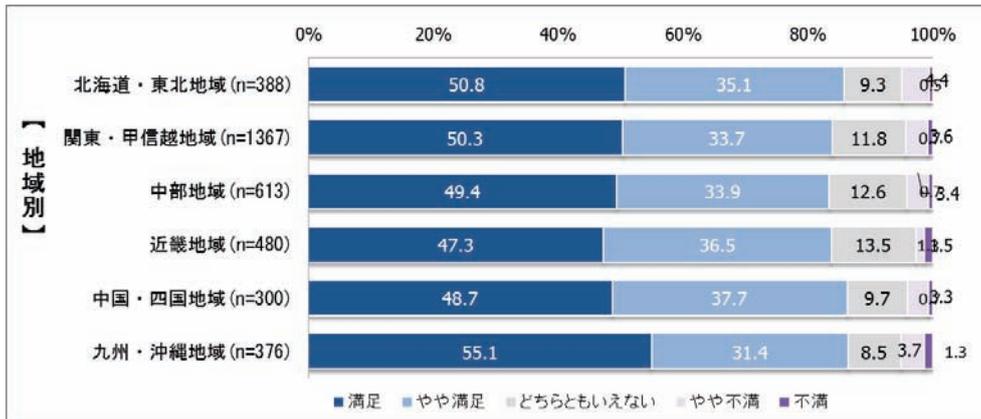
(注) 無回答を除く集計。サンプル数の少ないセグメントは参考扱い。

## ■地域別

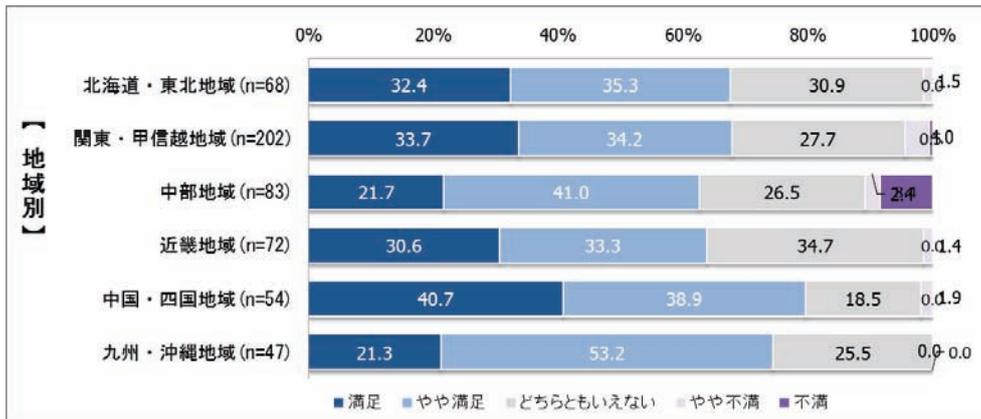
地域別では、顧問社労士に対する満足度合について、顕著な差異は見られない。

顧問以外の社労士については、中部地域、近畿地域の満足度がやや低く、中国・四国地域の満足度が他地域と比較して高くなっている。中部地域は「不満」の割合も他地域より高めている。

【顧問社労士の利用満足度（地域別）】表 2, 1, (12)-6



【顧問社労士ではない外部の社労士の利用満足度（地域別）】表 2, 1, (12)-7



(注) 無回答を除く集計。

## 2. 勤務社労士の実態

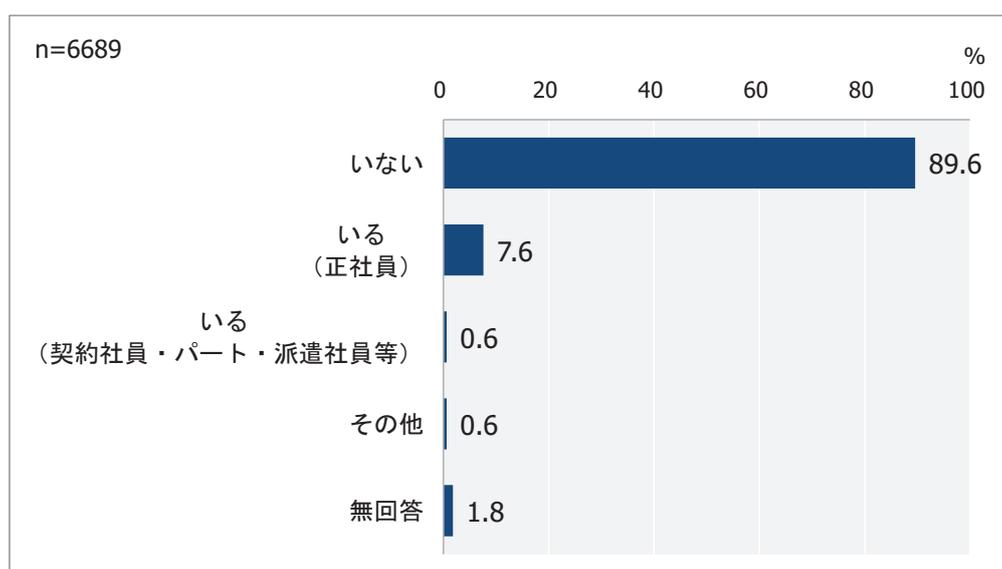
本節では、勤務社労士<sup>3</sup>の実態について分析する。

### (1) 勤務社労士の有無

社労士を認知している企業に勤務社労士の有無について尋ねたところ、正社員の勤務社労士がいる割合は7.6%、契約社員・パート・派遣社員等の勤務社労士がいる割合は0.6%である。いずれかの形態の勤務社労士がいる割合は8.1%となっている。

「その他」はグループ内の出向者や、「登録中」などである。

【勤務社労士の有無（社労士を認知している企業）（複数回答）】表 2.2, (1)-1



#### ■業種別

業種別で、社内に正社員の勤務社労士がいる割合は、「金融保険業」が高く、次いで「不動産業」、「情報通信・IT」、「人材サービス業」となっている。

#### ■従業員規模別

従業員数「9人以下」の層では、社内に社労士がいる割合はわずか1%であるが、従業員数が多い層になるに従って割合は高まり、1,000人以上の企業は「いる（正社員、契約社員・パート・派遣社員合計）」割合が「いない」を上回る。

#### ■地域別

地域別では、正社員の勤務社労士がいる割合は、「関東・甲信越地域」、「近畿地域」が高い。

<sup>3</sup> 本調査では、回答企業の社内で社労士の資格を持つ従業員を指す。

【勤務社労士の有無（社労士を認知している企業／業種別）（複数回答）】

表 2, 2, (1)-2 (%)

業種別	n	いない	いる(正社員)	いる(契約社員・パート・派遣社員等)	その他	無回答
全体	6,689	89.6	7.6	0.6	0.6	1.8
農林水産業	61	96.7	-	-	1.6	1.6
建設業	795	95.5	2.6	0.1	0.4	1.4
製造業	1,452	90.8	7.0	0.3	0.4	1.7
電気・ガス・水道業	46	87.0	6.5	-	-	6.5
情報通信・IT	241	82.6	14.5	1.2	2.1	0.4
運輸業	503	91.5	6.2	0.6	0.8	1.4
卸・小売業	929	89.0	7.8	0.5	0.8	2.3
金融保険業	80	71.3	27.5	-	1.3	-
不動産業	73	76.7	15.1	1.4	1.4	5.5
宿泊・飲食業	139	92.1	4.3	0.7	0.7	2.2
人材サービス業	219	85.4	13.2	1.4	-	0.5
教育・学習支援業	147	86.4	6.8	2.7	1.4	2.7
医療	306	86.9	10.5	0.7	0.3	2.3
介護・福祉	538	92.2	4.8	0.7	0.7	1.7
サービス業	795	87.4	9.7	1.0	0.5	1.9
その他	316	87.3	9.5	0.6	0.6	2.5

【勤務社労士の有無（社労士を認知している企業／従業員規模別・地域別）（複数回答）】

表 2, 2, (1)-3 (%)

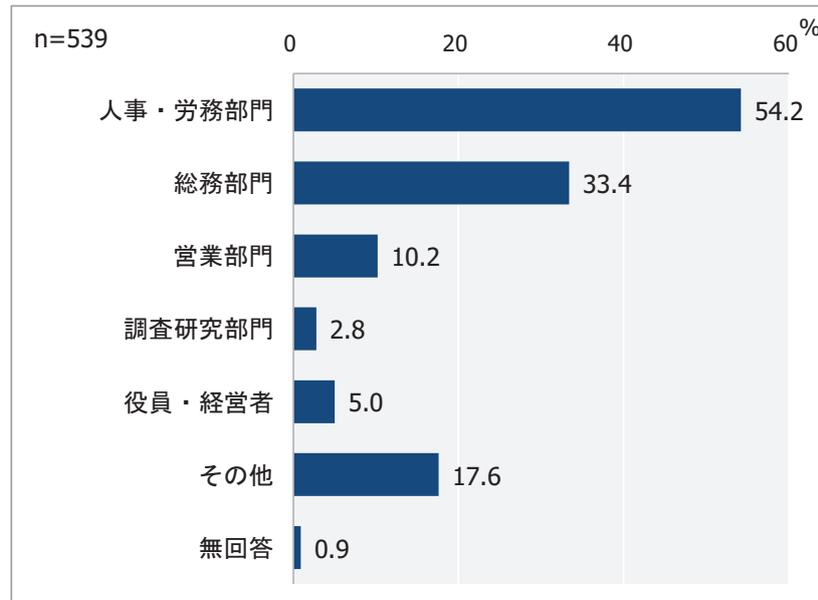
	n	いない	いる(正社員)	いる(契約社員・パート・派遣社員等)	その他	無回答	
全体	6,689	89.6	7.6	0.6	0.6	1.8	
従業員規模別	9人以下	105	95.2	1.0	-	-	3.8
	10～29人	1,197	95.4	1.1	0.2	0.2	3.2
	30～49人	1,235	94.7	3.2	0.1	0.4	1.8
	50～99人	1,702	94.1	3.7	0.2	0.6	1.5
	100～299人	1,596	88.0	9.3	0.8	0.8	1.4
	300～999人	575	76.3	21.7	1.7	0.7	0.5
	1,000～4,999人	215	47.0	45.1	5.6	3.3	0.9
	5,000人以上	35	34.3	65.7	2.9	2.9	-
地域別	北海道・東北地域	879	94.4	2.8	0.2	0.3	2.2
	関東・甲信越地域	2,405	86.5	10.7	0.7	0.8	1.7
	中部地域	1,056	90.3	7.2	0.4	0.5	1.9
	近畿地域	893	86.9	10.2	1.1	0.8	1.5
	中国・四国地域	649	91.5	5.7	0.9	0.6	1.7
	九州・沖縄地域	744	95.3	2.4	0.1	0.5	1.6

## (2) 勤務社労士の勤務部署・勤務社労士の担当職務

以下、勤務社労士がいると回答した企業に、勤務社労士の勤務部署、担当職務、課題等について質問した。

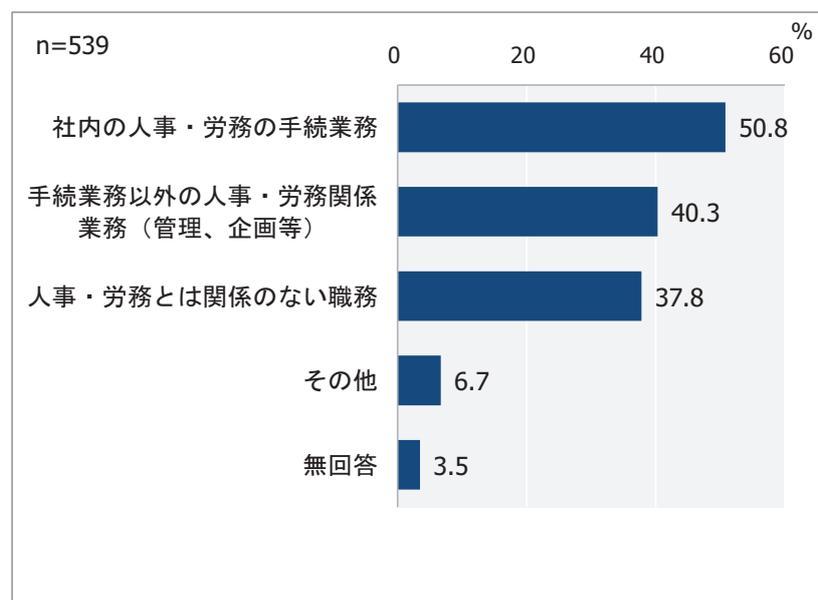
まず、勤務社労士の勤務部署については、「人事・労務部門」が54.2%と過半数を占め、次いで「総務部門」が33.4%と、約1/3となっている。

【勤務社労士の勤務部署（勤務社労士がいる企業）（複数回答）】表 2.2.(2)-1



勤務社労士の担当職務は人事・労務関連業務が多いが、「人事・労務とは関係ない職務」も4割近いことがわかる。

【勤務社労士の担当職務（勤務社労士がいる企業）（複数回答）】表 2.2.(2)-2



## ■業種別

業種別に見ると、勤務社労士の勤務部署はどの業種でも「人事・労務部門」、「総務部門」に社労士が勤務している割合が高いが、金融保険業では、「営業部門」に社労士がいる割合が高いことが目立っている（サンプル数が少ないため参考値）。

業種別の勤務社労士の担当職務の違いを見ると、「社内の人事・労務の手続業務」の割合が最も高いのは「医療」で、「建設業」、「卸・小売業」が続く。「人事・労務とは関係のない職務」の割合は、「金融保険業」が非常に高い。

【勤務社労士の勤務部署・担当職務（勤務社労士がいる企業／業種別）（複数回答）】

表 2, 2, (2)-3

(%)

	n	勤務部署							担当職務				
		人事・労務部門	総務部門	営業部門	調査研究部門	役員・経営者	その他	無回答	社内の人事・労務の手続業務	人事・労務関係業務（管理、企画等）	手続業務以外の人事・労務関係業務	人事・労務とは関係のない職務	その他
全体	539	54.2	33.4	10.2	2.8	5.0	17.6	0.9	50.8	40.3	37.8	6.7	3.5
農林水産業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
建設業	22	50.0	40.9	13.6	4.5	18.2	9.1	-	63.6	50.0	45.5	-	4.5
製造業	104	57.7	38.5	4.8	2.9	1.0	15.4	1.0	51.9	47.1	35.6	9.6	2.9
電気・ガス・水道業	3	100.0	-	-	-	-	-	-	33.3	66.7	-	-	-
情報通信・IT	37	51.4	27.0	10.8	5.4	2.7	27.0	-	48.6	29.7	45.9	2.7	-
運輸業	34	47.1	41.2	8.8	-	5.9	26.5	-	58.8	26.5	35.3	8.8	-
卸・小売業	75	65.3	36.0	14.7	-	2.7	6.7	-	61.3	50.7	36.0	5.3	1.3
金融保険業	22	31.8	-	36.4	9.1	4.5	36.4	-	22.7	18.2	72.7	4.5	-
不動産業	12	50.0	25.0	16.7	-	8.3	8.3	-	50.0	50.0	16.7	8.3	-
宿泊・飲食業	7	71.4	-	-	-	14.3	14.3	-	42.9	57.1	28.6	-	-
人材サービス業	31	61.3	25.8	12.9	-	-	6.5	3.2	45.2	48.4	25.8	9.7	6.5
教育・学習支援業	14	35.7	50.0	-	-	7.1	50.0	-	35.7	21.4	42.9	28.6	-
医療	33	54.5	45.5	3.0	3.0	9.1	18.2	-	72.7	57.6	30.3	3.0	3.0
介護・福祉	30	60.0	36.7	3.3	-	13.3	13.3	-	53.3	30.0	40.0	3.3	-
サービス業	81	48.1	34.6	13.6	3.7	6.2	18.5	1.2	40.7	32.1	40.7	6.2	8.6
その他	30	53.3	20.0	6.7	10.0	3.3	26.7	6.7	40.0	36.7	36.7	3.3	13.3

(注) サンプル数の少ないセグメントは参考扱い

## ■従業員規模別・地域別

従業員規模別に勤務社労士の勤務部署を見ると、従業員数が少ない層では相対的に「総務部門」の割合が高く、従業員数が多い層になるにつれ、「人事・労務部門」の割合が高まる。

地域別に勤務社労士の勤務部署を見ると、「人事・労務部門」の割合が高いのは、「関東・甲信越地域」、「近畿地域」である。担当職務は、「中国・四国地域」、「関東・甲信越地域」、「近畿地域」で「社内の人事・労務の事務業務」の割合が高い。

【勤務社労士の勤務部署・担当職務（勤務社労士がいる企業／従業員規模別・地域別）（複数回答）】

表 2, 2, (2)-4

(%)

	n	勤務部署							担当職務				
		人事・労務部門	総務部門	営業部門	調査研究部門	役員・経営者	その他	無回答	社内の人事・労務の事務業務	面談等（人事・労務の管理・関係業務）	手続業務以外の関係のない職務	その他	無回答
全体	539	54.2	33.4	10.2	2.8	5.0	17.6	0.9	50.8	40.3	37.8	6.7	3.5
<b>従業員規模別</b>													
9人以下	1	-	-	-	100.0	-	-	-	100.0	-	-	-	-
10～29人	15	33.3	46.7	13.3	-	6.7	6.7	6.7	73.3	33.3	20.0	6.7	13.3
30～49人	40	40.0	47.5	12.5	-	10.0	15.0	2.5	55.0	47.5	40.0	2.5	2.5
50～99人	66	25.8	45.5	7.6	3.0	10.6	19.7	-	31.8	30.3	47.0	9.1	3.0
100～299人	159	56.0	39.0	6.3	1.3	5.0	15.1	0.6	56.0	44.0	36.5	5.7	3.1
300～999人	129	58.1	29.5	11.6	2.3	3.1	19.4	0.8	49.6	41.9	45.0	3.9	3.1
1,000～4,999人	105	67.6	19.0	12.4	5.7	1.9	21.0	1.0	50.5	33.3	29.5	12.4	4.8
5,000人以上	23	82.6	13.0	17.4	4.3	4.3	17.4	-	56.5	60.9	26.1	4.3	-
<b>地域別</b>													
北海道・東北地域	27	22.2	48.1	14.8	3.7	7.4	14.8	3.7	37.0	37.0	63.0	-	3.7
関東・甲信越地域	269	62.5	31.2	8.2	3.7	3.0	16.4	0.7	55.4	42.4	33.5	7.4	2.2
中部地域	79	44.3	34.2	11.4	2.5	7.6	20.3	-	34.2	40.5	41.8	10.1	5.1
近畿地域	97	55.7	29.9	8.2	1.0	6.2	20.6	-	53.6	37.1	34.0	5.2	4.1
中国・四国地域	41	48.8	46.3	19.5	-	-	17.1	4.9	58.5	34.1	51.2	4.9	7.3
九州・沖縄地域	19	26.3	26.3	15.8	5.3	26.3	15.8	-	36.8	36.8	36.8	-	5.3

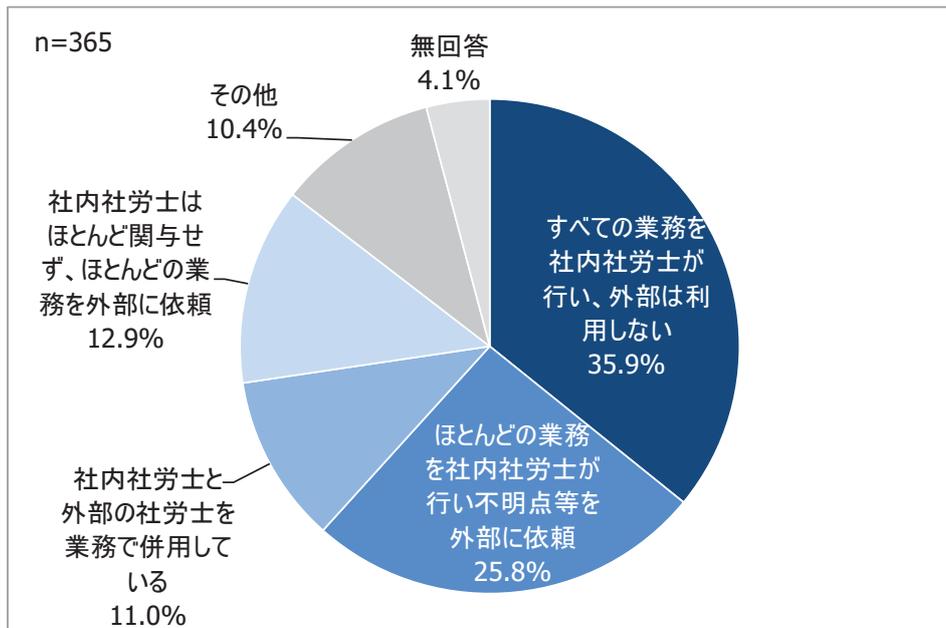
### (3) 勤務社労士と外部の社労士の使い分け方

勤務社労士が中心的な役割を担っていることが多いが、まったく外部の社労士を利用しない割合は35.9%にとどまっている。

勤務社労士がほとんど人事・労務の実務に関与しない企業も12.9%存在する。

【勤務社労士と外部の社労士の使い分け方（勤務社労士が人事・労務関連職務を担当する場合）】

表 2, 2, (3)-1

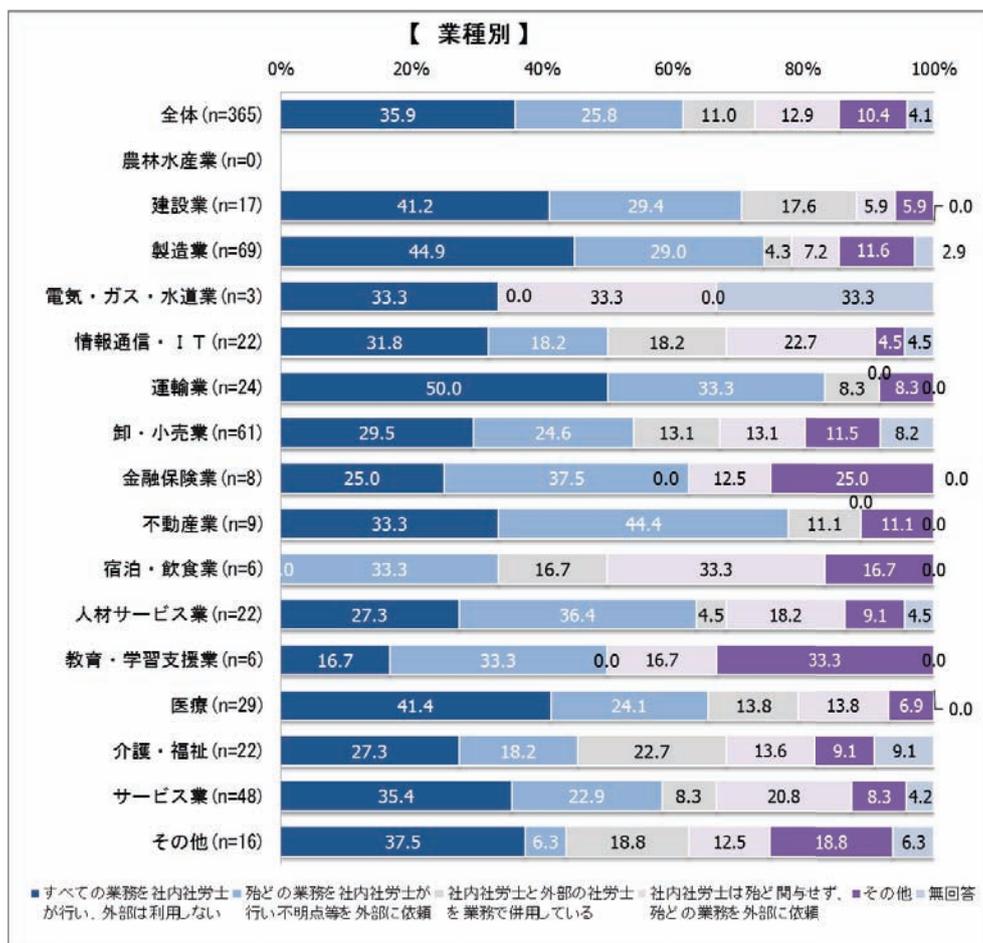


(注) 最もあてはまるもの1つを回答

## ■業種別

「すべての業務を社内社労士が行い、外部の社労士は利用しない」とする割合が高いのは、「運輸業」、「製造業」である（サンプル数が少ないため参考扱い）。

【勤務社労士と外部の社労士の使い分け方（業種別）】表 2, 2, (3)-2



(注) 最もあてはまるもの1つを回答

## ■従業員規模別・地域別

従業員規模別にみると、「すべての業務を社内社労士が行い、外部の社労士は利用しない」とする割合は、従業員「10～29人」の層で顕著に高いが、他の従業員数の層では大きな違いは見られない。

地域別では、「すべての業務を社内社労士が行い、外部の社労士は利用しない」とする割合は「九州・沖縄地域」、「北海道・東北地域」で高い（サンプル数が少ないため参考扱い）。

【勤務社労士と外部の社労士の使い分け方（従業員規模別・地域別）】

表 2, 2, (3)-3

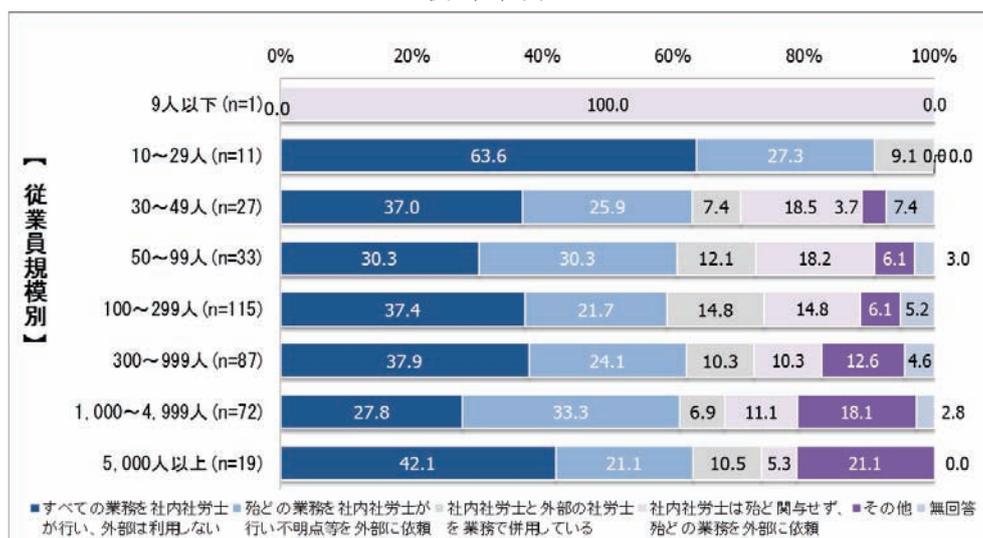
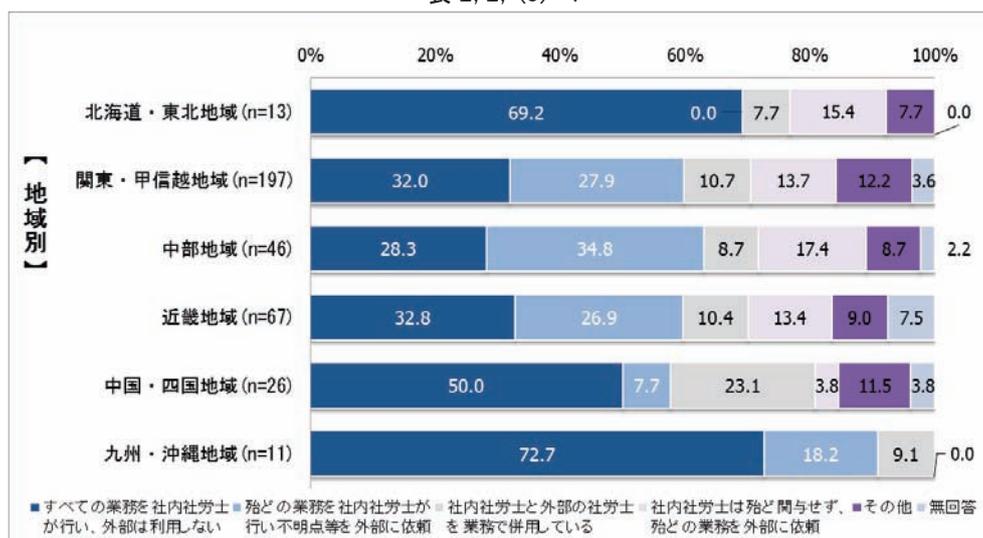


表 2, 2, (3)-4



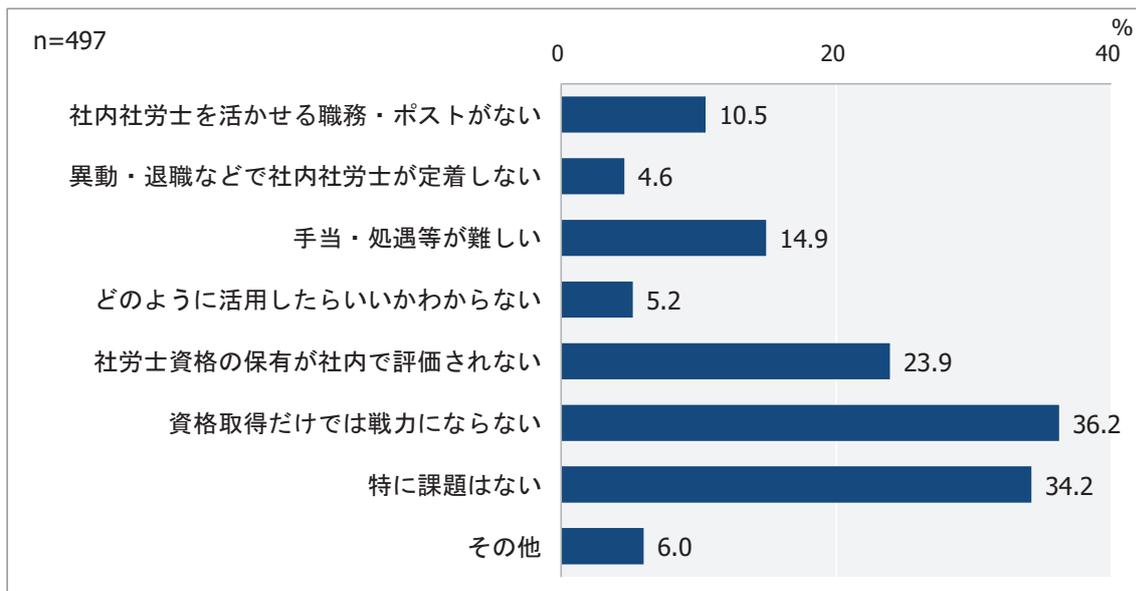
(注) 最もあてはまるもの1つを回答

#### (4) 勤務社労士活用上の課題

勤務社労士がいる企業に、勤務社労士活用上の課題を尋ねると、「資格取得だけでは戦力にならない」が最も多く 36.2%。課題項目としては次に「社労士資格の保有が社内で評価されない」(23.9%)が続く。資格保有と、実務能力・社内評価とのギャップがあり、実務能力による社内評価の向上が最大の課題となっている。

一方で、「特に課題はない」という回答も多い。

【勤務社労士活用上の課題（勤務社労士がいる企業）（複数回答）】表 2.2.(4)-1



(注) 無回答を除く集計。

## ■業種別

ある程度のサンプル数がある業種のうち、「資格取得だけでは戦力にならない」とする回答の割合が高いのは、「金融保険業」、「不動産業」、「サービス業」、「運輸業」である。「社労士資格の保有が社内では評価されない」とする回答割合が高いのは、「建設業」等である。

【勤務社労士活用上の課題（勤務社労士がいる企業・業種別）（複数回答）】

表 2, 2, (4)-2

(%)

	n	社内社労士を活かせる職務・ポストがない	異動・退職などで社内社労士が定着しない	手当・処遇等が難しい	どのように活用したらいいかわからない	社労士資格の保有が社内では評価されない	資格取得だけでは戦力にならない	特に課題はない	その他
全体	497	10.5	4.6	14.9	5.2	23.9	36.2	34.2	6.0
農林水産業	-	-	-	-	-	-	-	-	-
建設業	20	15.0	-	15.0	-	45.0	25.0	30.0	5.0
製造業	96	10.4	3.1	13.5	6.3	25.0	34.4	36.5	7.3
電気・ガス・水道業	2	-	-	50.0	-	50.0	-	-	-
情報通信・IT	36	11.1	5.6	11.1	8.3	27.8	38.9	33.3	-
運輸業	33	6.1	3.0	9.1	-	24.2	42.4	36.4	3.0
卸・小売業	70	14.3	5.7	17.1	8.6	25.7	37.1	31.4	2.9
金融保険業	22	-	13.6	4.5	-	9.1	54.5	36.4	9.1
不動産業	11	-	-	27.3	-	18.2	54.5	27.3	-
宿泊・飲食業	7	14.3	-	28.6	28.6	42.9	28.6	14.3	-
人材サービス業	25	20.0	-	12.0	-	16.0	32.0	52.0	4.0
教育・学習支援業	14	21.4	7.1	14.3	7.1	14.3	21.4	42.9	14.3
医療	31	-	-	25.8	3.2	38.7	35.5	29.0	3.2
介護・福祉	29	20.7	3.4	20.7	3.4	13.8	34.5	34.5	10.3
サービス業	73	8.2	6.8	12.3	6.8	19.2	42.5	24.7	11.0
その他	24	8.3	12.5	16.7	-	25.0	16.7	50.0	8.3

(注) サンプル数が少ないセグメントは参考扱い

## ■従業員規模別・地域別

従業員規模別では、「資格取得だけでは戦力にならない」とする割合は、従業員数が少ない層で低く、従業員数が多い層になるに従い割合が高くなっていく。また、従業員数「5,000人以上」の層で「社内社労士を活かせる職務・ポストがない」が高い（サンプル数が少ないセグメントは参考扱い）。

【勤務社労士活用上の課題（勤務社労士がいる企業、従業員規模別・地域別）（複数回答）】

表 2, 2, (4)-3

(%)

	n	社内社労士を活かせる職務・ポストがない	異動・退職などで社内社労士が定着しない	手当・処遇等が難しい	どのように活用したらいいかわからない	社労士資格の保有が社内では評価されない	資格取得だけでは戦力にならない	特に課題はない	無回答
全体	497	10.5	4.6	14.9	5.2	23.9	36.2	34.2	6.0
従業員規模別	9人以下	1	-	-	-	-	100.0	100.0	-
	10~29人	11	9.1	-	27.3	-	27.3	18.2	45.5
	30~49人	35	17.1	-	2.9	2.9	25.7	34.3	40.0
	50~99人	64	7.8	3.1	10.9	3.1	18.8	34.4	40.6
	100~299人	146	11.0	6.8	17.8	6.2	21.2	35.6	32.9
	300~999人	123	8.1	3.3	17.9	5.7	22.0	36.6	33.3
	1,000~4,999人	94	8.5	5.3	12.8	7.4	33.0	37.2	33.0
5,000人以上	22	27.3	9.1	13.6	-	27.3	45.5	18.2	
地域別	北海道・東北地域	26	3.8	11.5	11.5	-	38.5	38.5	30.8
	関東・甲信越地域	251	13.9	4.8	17.9	6.4	25.9	35.5	31.1
	中部地域	71	9.9	4.2	11.3	7.0	12.7	36.6	36.6
	近畿地域	89	5.6	1.1	12.4	4.5	22.5	37.1	38.2
	中国・四国地域	36	2.8	5.6	11.1	2.8	22.2	38.9	44.4
	九州・沖縄地域	17	5.9	11.8	17.6	-	29.4	35.3	29.4

### 3. 手続業務

本節では、手続業務を7つのカテゴリに分類し、それぞれ、企業がどのような対応をしているか（社労士への依頼／社労士以外への依頼／社内対応等）、各手続業務の満足度、社労士以外に依頼している場合の依頼先、依頼理由等について分析を行った。

調査で提示した7つの手続業務項目と例示は以下のとおりである。

【調査対象の手続業務項目と例示】表 2, 3-1

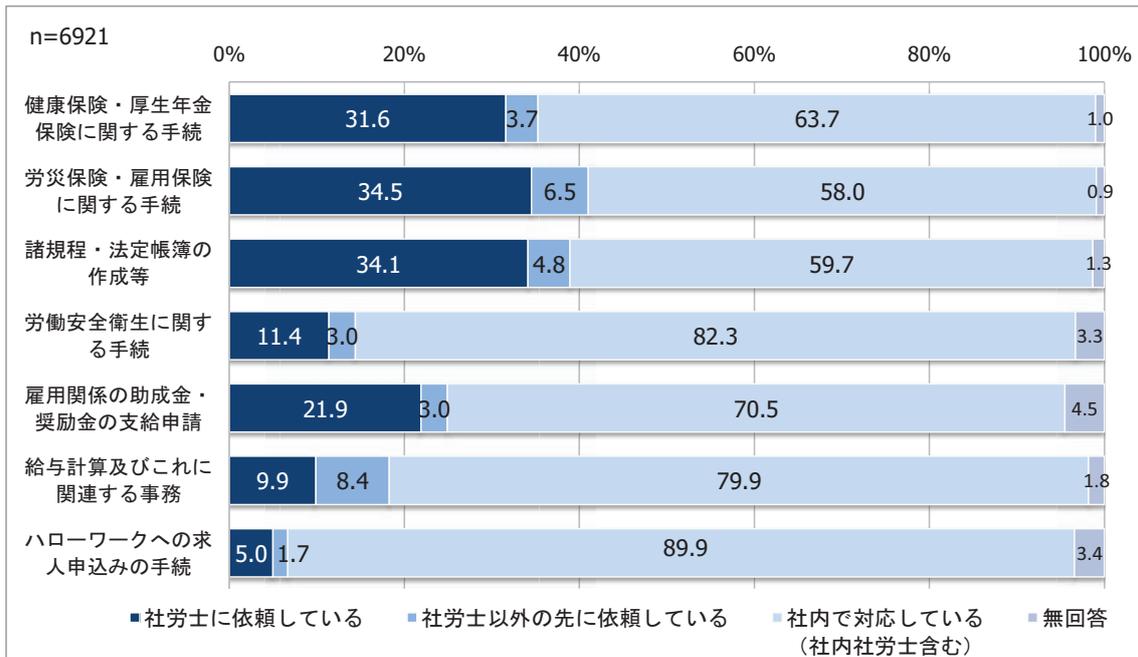
手続業務項目	例示
健康保険・厚生年金保険に関する手続	新規適用届、算定基礎届・月額変更届、資格取得・喪失届、健康保険の給付申請 等
労災保険・雇用保険に関する手続	保険関係成立届、労働保険の年度更新・雇用保険の資格取得・喪失、各種給付申請 等
諸規程・法定帳簿の作成等	就業規則の作成・届出、賃金台帳の調製、労使協定の届出等
労働安全衛生に関する手続	衛生管理者・産業医選任届、健康診断結果報告 等
雇用関係の助成金・奨励金の支給申請	—
給与計算及びこれに関連する事務	—
ハローワークへの求人申込みの手続	—

## (1) 手続業務の対応方法

社労士の利用が多いのは「健康保険・厚生年金保険」、「労災保険・雇用保険」等の保険手続、「諸規程・法定帳簿の作成等」である。

社労士以外の先の利用が最も多いのは「給与計算及びこれに関連する事務」で、「労災・雇用保険に関する手続」が次に多くなっている。

【手続業務の対応方法】表 2, 3, (1)-1



## (2) 社労士以外の依頼先の内訳

### ■全回答企業中の比率

社労士以外の先に依頼している比率を全回答企業中の比率で見ると、最も依頼が多いのは、「給与計算関連事務」における税理士利用で2.54%。次いで、「労災保険・雇用保険手続」における労働保険事務組合利用の2.37%となっている。

【社労士以外の依頼先の内訳（全回答企業中の比率）（複数回答）】表 2, 3, (2)-1

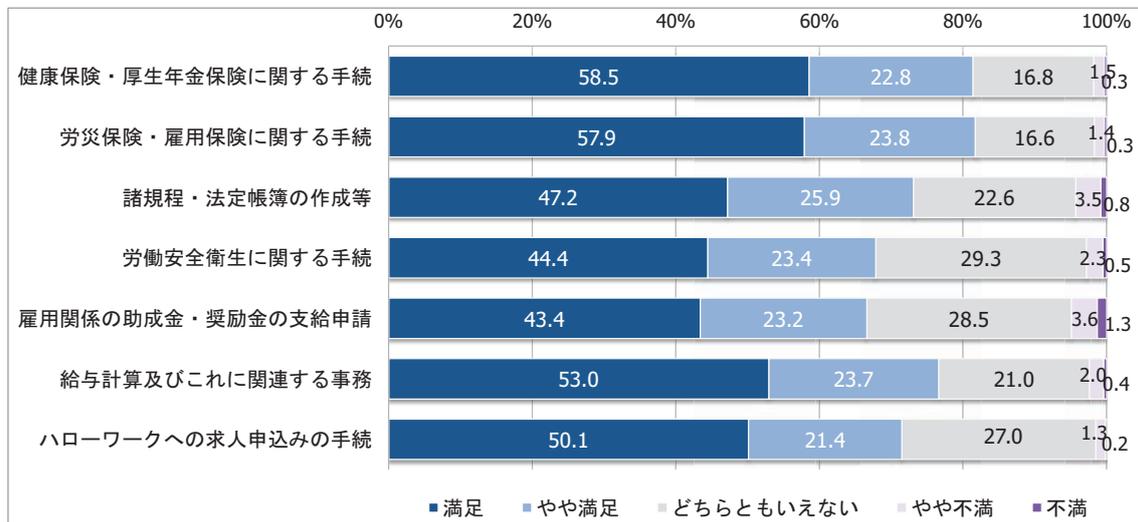
(%)

	n	弁護士	公認会計士・ 監査法人	税理士	司法書士	行政書士	労働保険 事務組合	経営コンサル タレント	アウトソー シング会社	シンクタンク	自社グループ (関連会社等)	その他	無回答
健康保険・厚生年金保険に関する手続	6921	0.27	0.56	0.69	0.03	0.04	0.42	0.03	0.29		1.08	0.16	0.19
労災保険・雇用保険に関する手続	6921	0.22	0.68	0.68	0.06	0.04	2.37	0.01	0.35	0.04	1.08	0.59	0.49
諸規程・法定帳簿の作成等	6921	0.62	0.82	0.88	0.19	0.27	0.22	0.43	0.09	0.01	0.90	0.17	0.36
労働安全衛生に関する手続	6921	0.43	0.20	0.29	0.04	0.07	0.23	0.04	0.07	0.01	0.72	0.53	0.43
雇用関係の助成金・奨励金の支給申請	6921	0.30	0.38	0.46	0.01	0.03	0.26	0.19	0.14		0.71	0.33	0.29
給与計算及びこれに関連する事務	6921	0.39	1.10	2.54		0.01	0.04	0.16	1.40	0.01	1.85	0.19	0.75
ハローワークへの求人申込みの手続	6921	0.48	0.10	0.06			0.06		0.13		0.51	0.22	0.14

### (3) 手続業務に対する満足度

各手続業務に対する満足度（回答者全体）は、「満足」＋「やや満足」で全体的に7～8割の水準であるが、「労働安全衛生に関する手続」、「雇用関係の助成金・奨励金の支給申請」はやや低めとなっている。

【手続業務に対する満足度（全体）】表 2.3.(3)-1



(注) 無回答を除く集計。

#### ■ 依頼先別の満足度

すべての項目で「社労士」の満足度が最も高い。

「社労士」の満足度（「満足」＋「やや満足」）は全項目で8割を超える。次いで、「社労士以外」、「社内対応」の順となっているが、一部の項目は「社労士以外」の方が「社内対応」より低いものもある。

【手続業務に対する満足度（依頼先別）】

表 2, 3, (3)-2

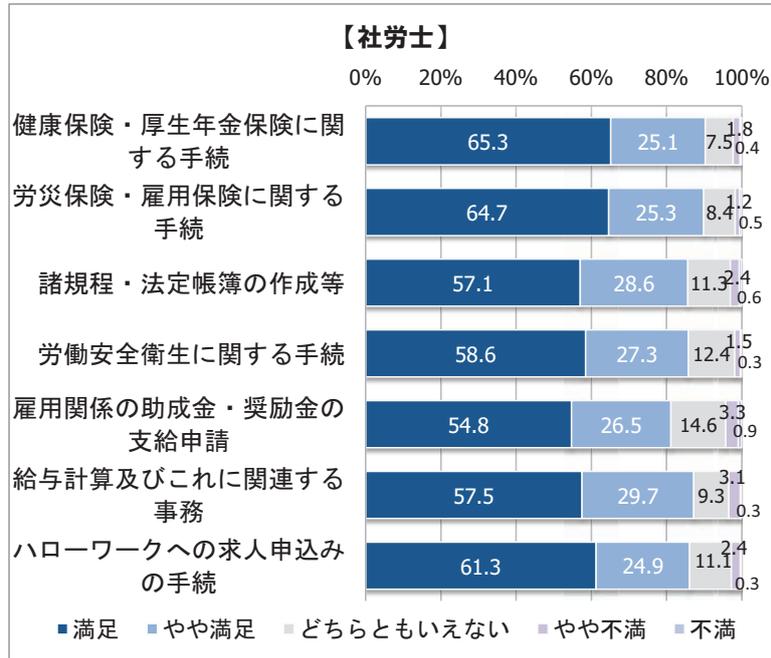
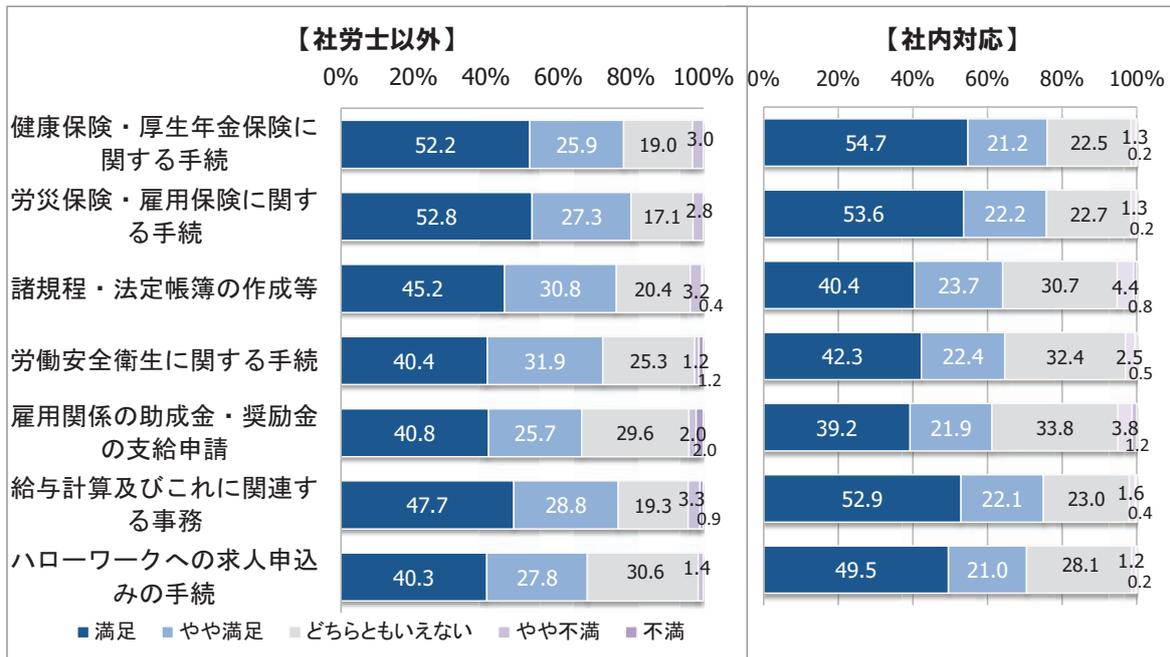


表 2, 3, (3)-3



(注) 無回答を除く集計。

## (4) 手続業務別の対応方法・満足度

### ①健康保険・厚生年金保険に関する手続業務

#### ■対応方法

業種別…「社労士に依頼している」割合が高いのは「宿泊・飲食業」、「社労士以外の先に依頼している」割合が高いのは、「情報通信・IT」などである。「社内に対応している」割合は「教育・学習支援」、「金融保険業」が高い。

従業員規模別…「社労士に依頼している」割合は、従業員数「10～29人」が最も高く、従業員数が多いほど低くなる傾向。「社内に対応している」割合は「10～29人」が最も低い。

地域別…「社労士に依頼している」割合が高い地域は、「中部地域」、「関東・甲信越地域」となっている。

#### 【健康保険・厚生年金保険に関する手続（対応方法）】

表 2, 3, (4), ①-1

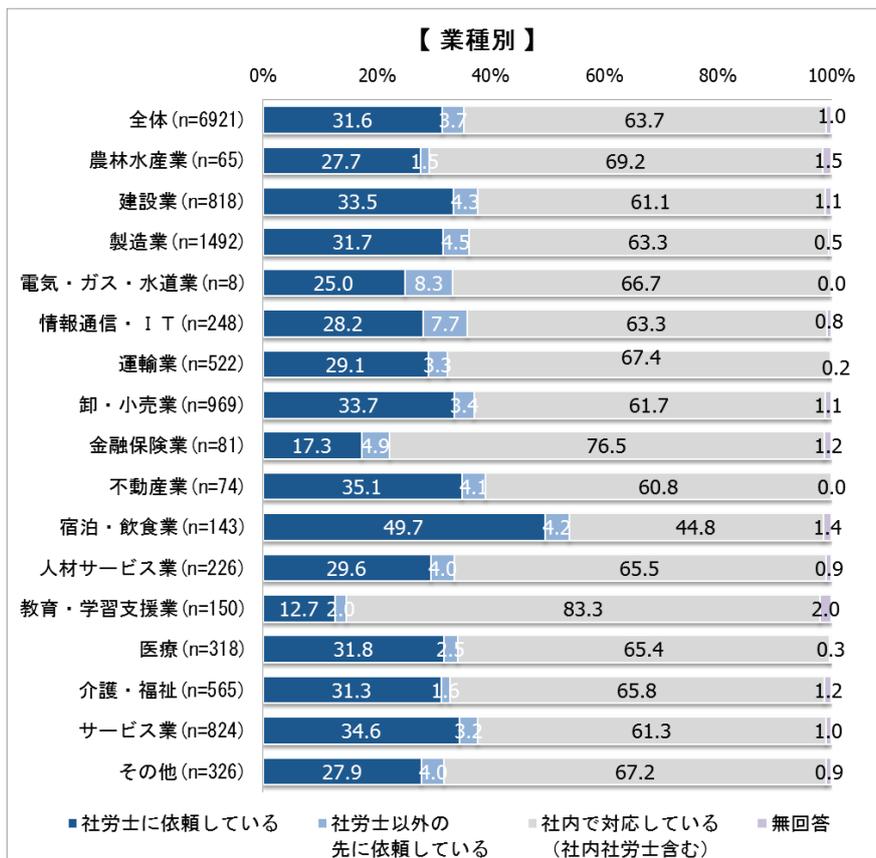


表 2, 3, (4), ①-2

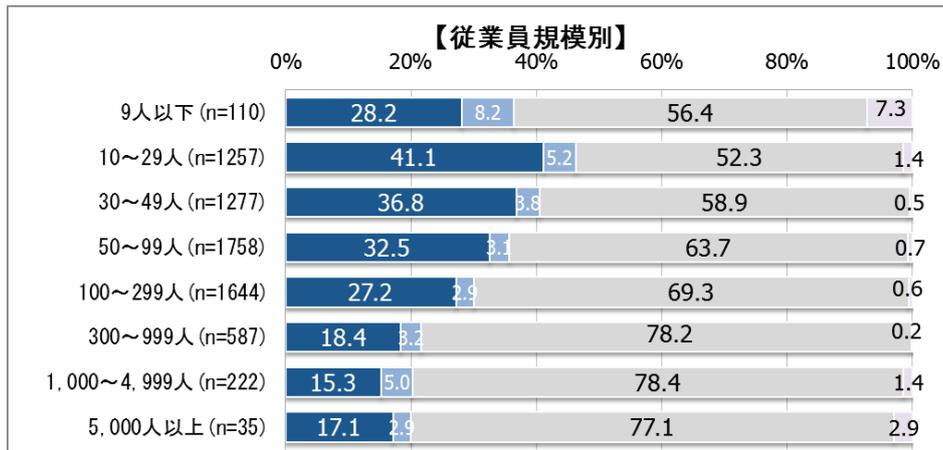
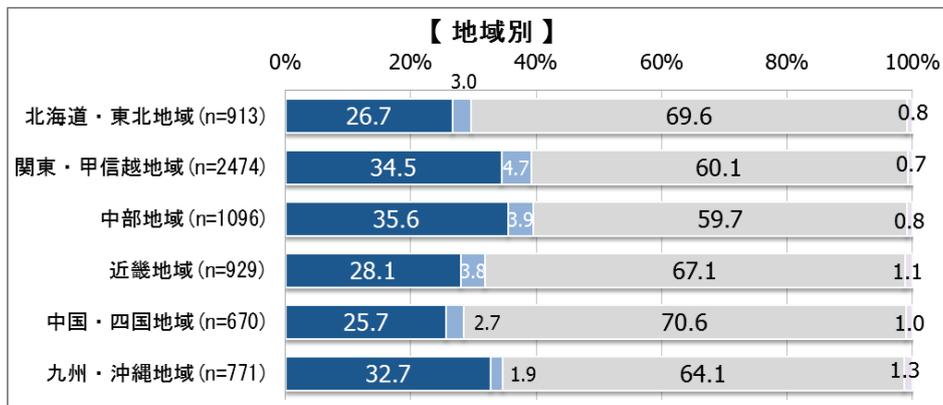


表 2, 3, (4), ①-3



■ 満足度

業種別の社労士への満足度は「介護福祉」、「建設業」で高いが、「情報通信・IT」で「やや不満」が生じている。

従業員規模別の社労士に対する満足度は、従業員数が多くなるにつれて低くなる傾向となっている。

地域別では満足度の大きな差は見られない。

【健康保険・厚生年金保険に関する手続（満足度（社労士に依頼））】

表 2, 3, (4), ①-4

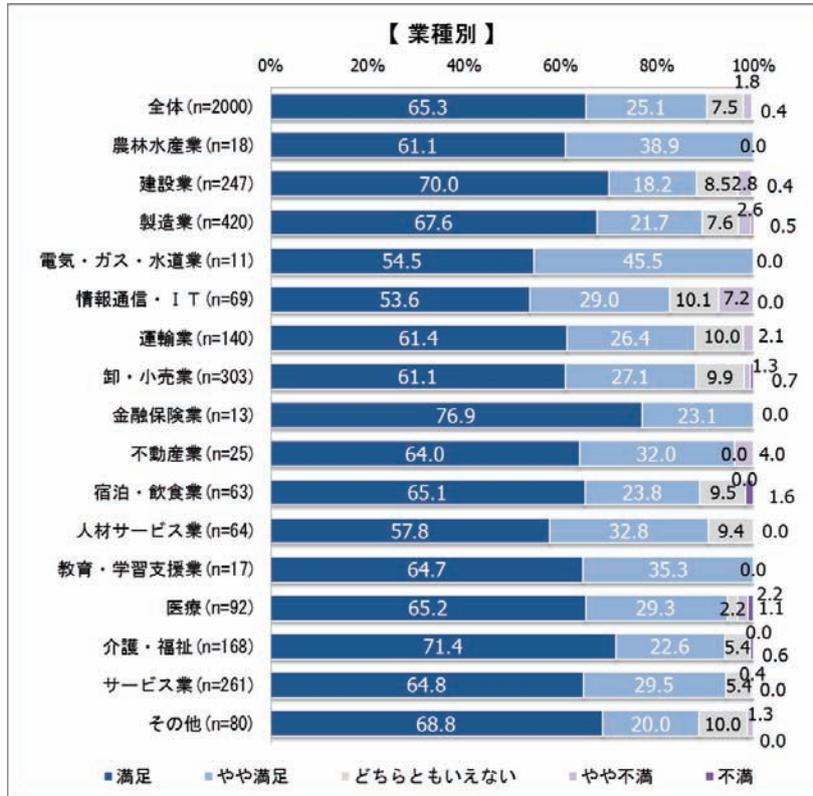


表 2, 3, (4), ①-5

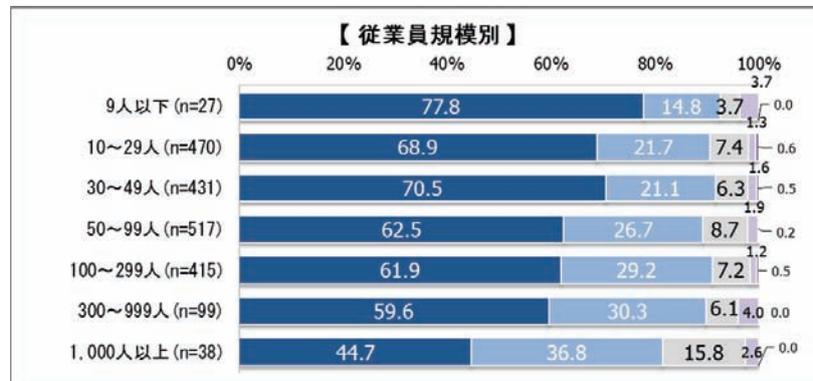
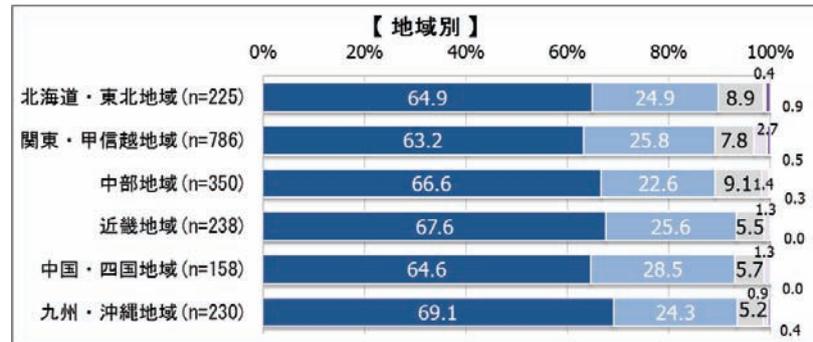


表 2, 3, (4), ①-6



(注) 無回答を除く集計。

## ②労災保険・雇用保険に関する手続

### ■対応方法

業種別…「社労士に依頼している」割合は「宿泊・飲食業」が高い。「社労士以外の先に依頼している」割合は「情報通信・IT」、「建設業」でやや高い。「社内で対応している」割合が高いのは、「教育・学習支援業」、「金融保険業」。

規模別…「社労士に依頼している」割合は「10～29人」が高く、従業員規模が大きくなるにつれ低くなる。「社労士以外の先に依頼している」割合は従業員数が少ない層で割合が高い。「社内で対応している」割合は、従業員数「10～29人」が最も低い。

地域別…「社労士に依頼している」割合が高い地域は、「中部地域」、「関東・甲信越地域」である。

### 【労災保険・雇用保険に関する手続（対応方法）】

表 2.3, (4), ②-1

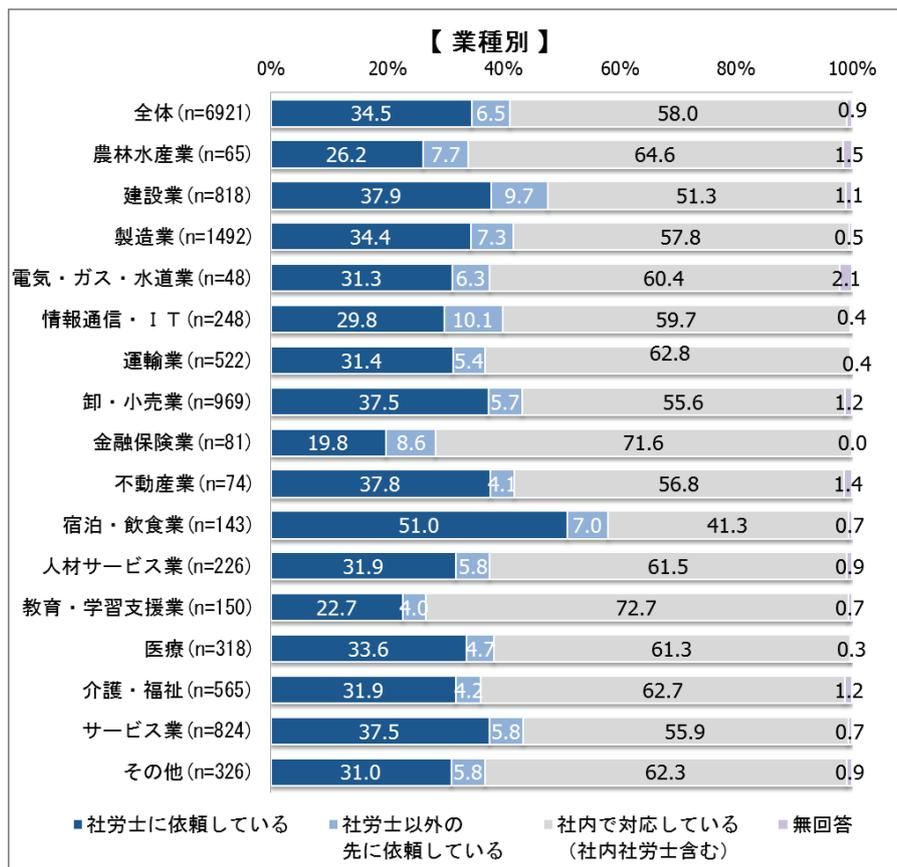


表 2, 3, (4), ②-2

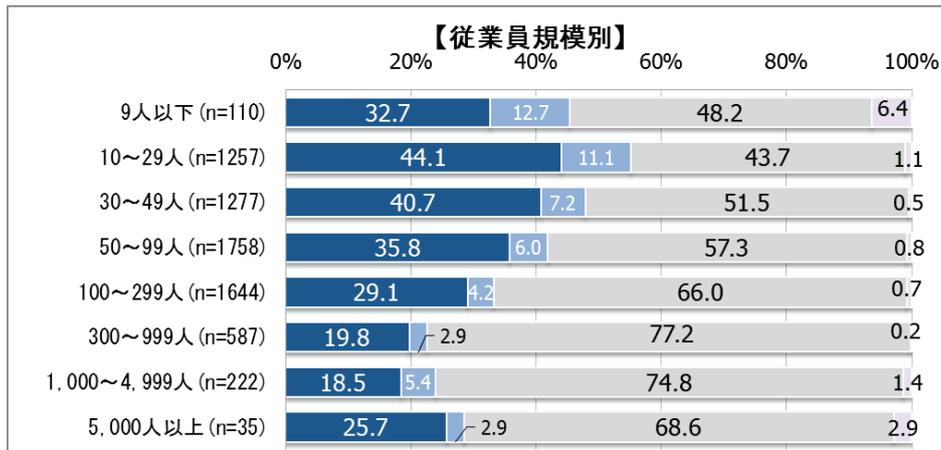
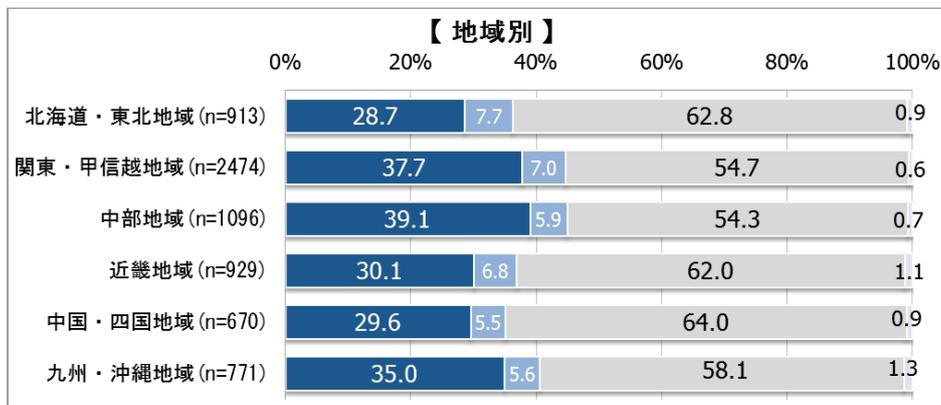


表 2, 3, (4), ②-3



■ 満足度

業種別で見ると、「情報通信・IT」、「宿泊・飲食業」、「人材サービス業」についてはやや不満、不満の回答がやや目立つ。

従業員規模別の社労士に対する満足度は、ほぼ一定であるが、「1,000人以上」の層では低くなっている。

地域別の社労士に対する満足度は、「中国・四国地域」で「満足」の割合がやや低い。

【労災保険・雇用保険に関する手続（満足度（社労士に依頼））】

表 2, 3, (4), ②-4

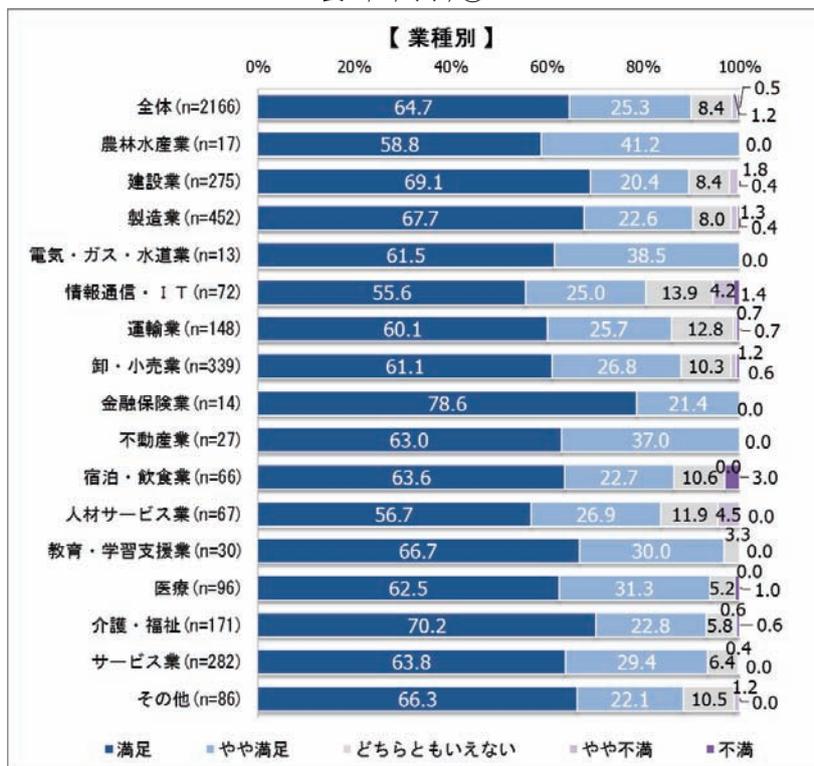


表 2, 3, (4), ②-5

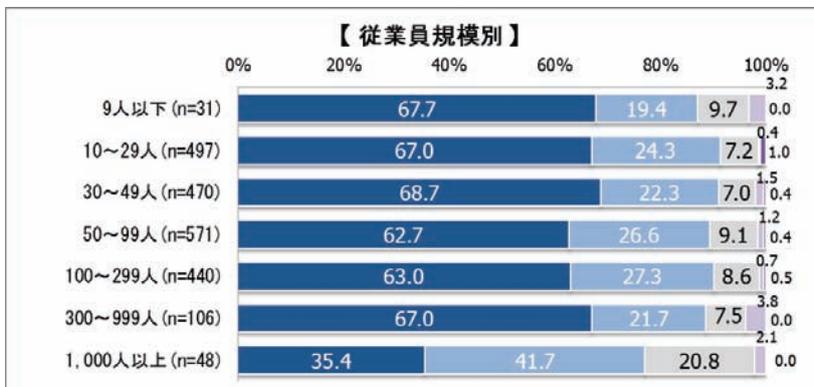
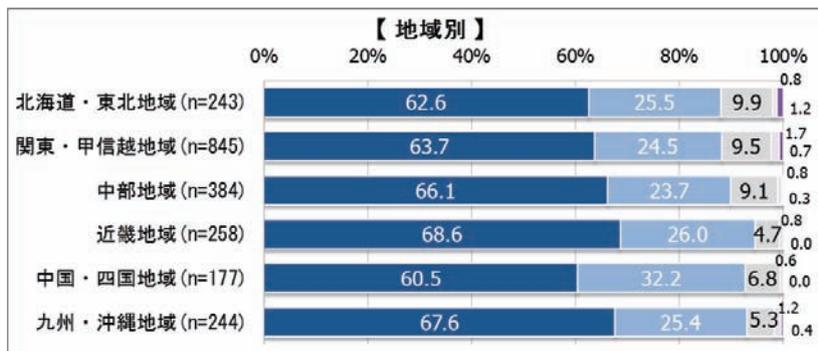


表 2, 3, (4), ②-6



(注) 無回答を除く集計。

### ③諸規程・法定帳簿の作成等

#### ■対応方法

業種別…「社労士に依頼している」割合は「宿泊・飲食業」で高い。「社労士以外の先に依頼している」割合は「宿泊・飲食業」、「建設業」でやや高い。「社内に対応している」割合については、「金融保険業」が高い割合となっている。

従業員規模別…「社労士に依頼している」割合は、従業員規模が大きくなるにつれて、低くなる傾向がある。「社労士以外の先に依頼している」割合は従業員数が少ない層で高い。「社内に対応している」割合は従業員規模が大きくなるに連れて高くなる。

地域別…「社労士に依頼している」割合が高い地域は、「中部地域」、次いで九州・沖縄地域」となっている。

#### 【諸規程・法定帳簿の作成等（対応方法）】

表 2.3, (4), ③-1

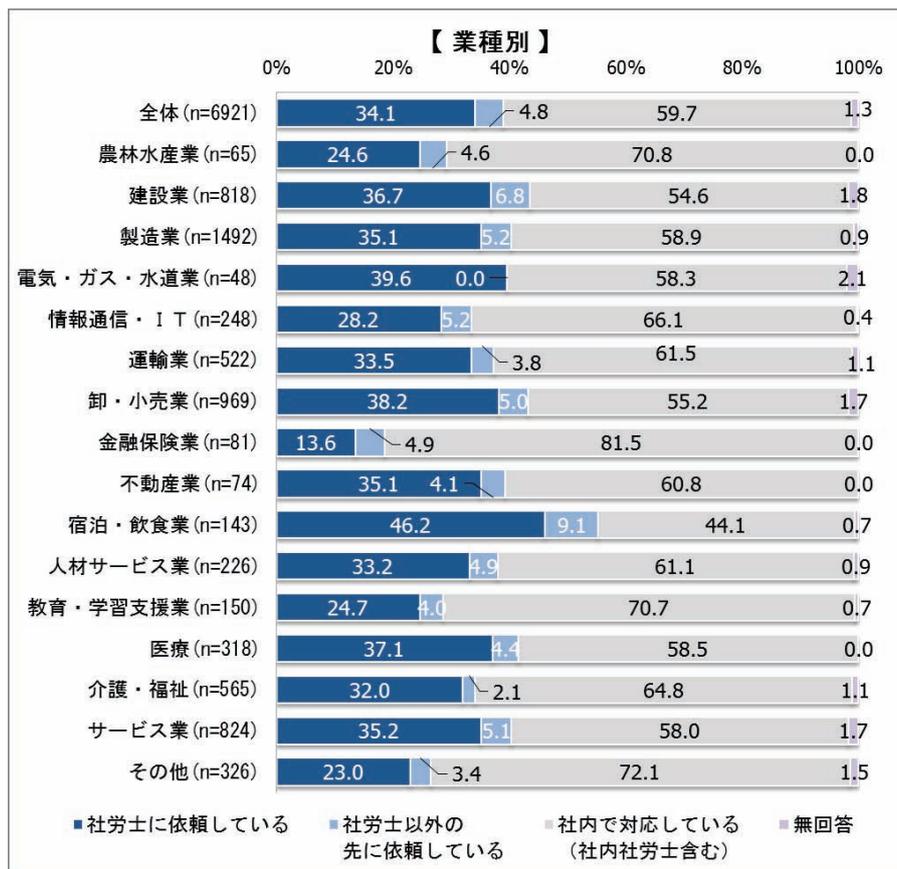


表 2, 3, (4), ③-2

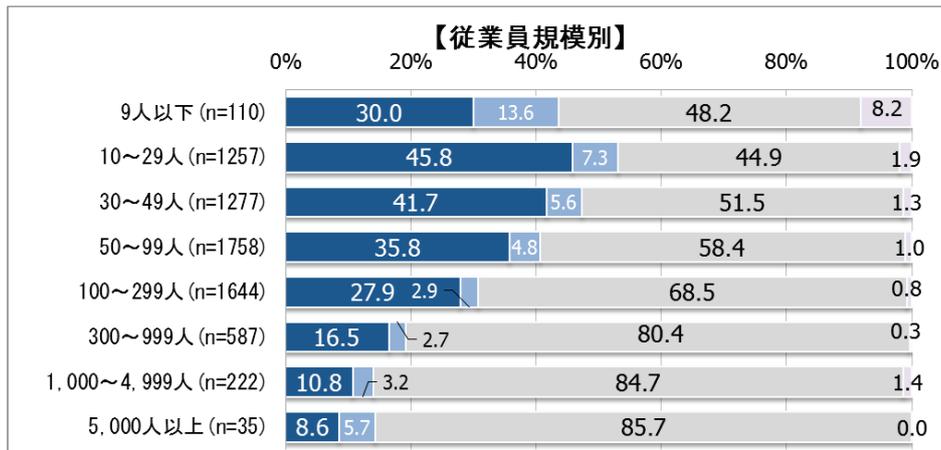
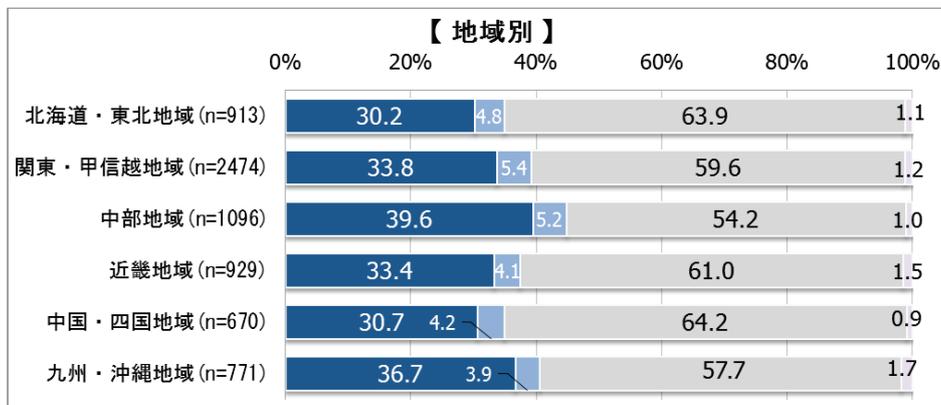


表 2, 3, (4), ③-3



■ 満足度

業種別…「満足」の比率がやや低いのは、「情報通信・IT」、「人材サービス業」となっている。両業種は、やや不満、不満の回答も見られる。

従業員規模別…概ね、従業員規模が大きくなるにつれて低下傾向にある。

地域別…満足度に大きな差はない。「満足」の回答は「北海道・東北地域」でやや高くなっている。

【諸規程・法定帳簿の作成等（満足度（社労士に依頼））】

表 2, 3, (4), ③-4

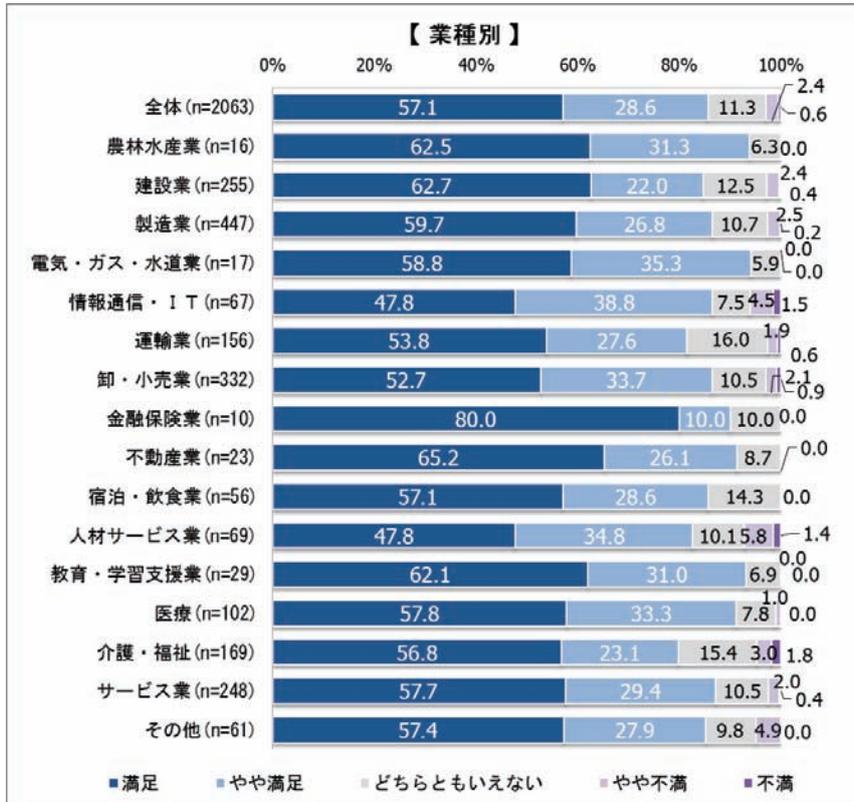


表 2, 3, (4), ③-5

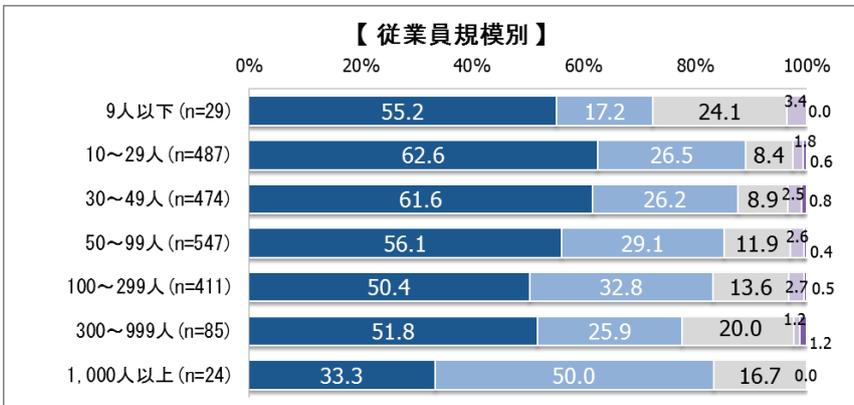
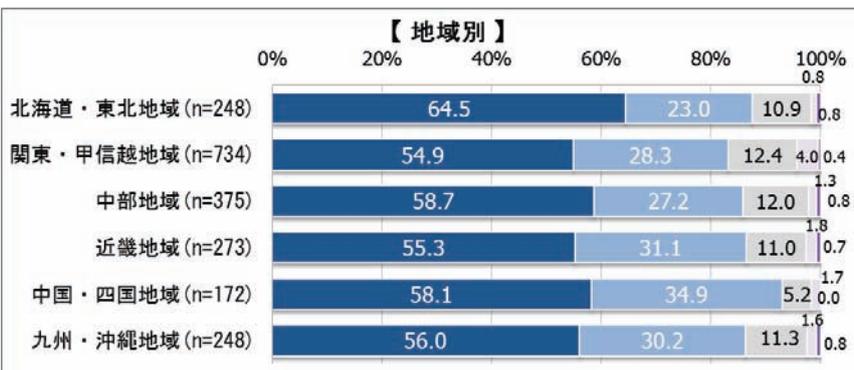


表 2, 3, (4), ③-6



(注) 無回答を除く集計。

#### ④労働安全衛生に関する手続

##### ■対応方法

業種別…「社労士に依頼している」割合は「宿泊・飲食業」が高い。「社労士以外の先に依頼している」割合は「金融保険業」、「不動産業」が比較的高い。「社内に対応している」割合が高いのは、「金融保険業」と「教育・学習支援業」である。

従業員規模別…「社労士に依頼している」割合は「10～29人」が最も高く、従業員規模が大きくなるにつれ低下傾向となっている。

地域別…「社労士に依頼している」割合が高いのは「中部地域」。「社労士以外の先に依頼している」割合は、大きな差はない。

【労働安全衛生に関する手続（対応方法）】表 2, 3, (4), ④-1

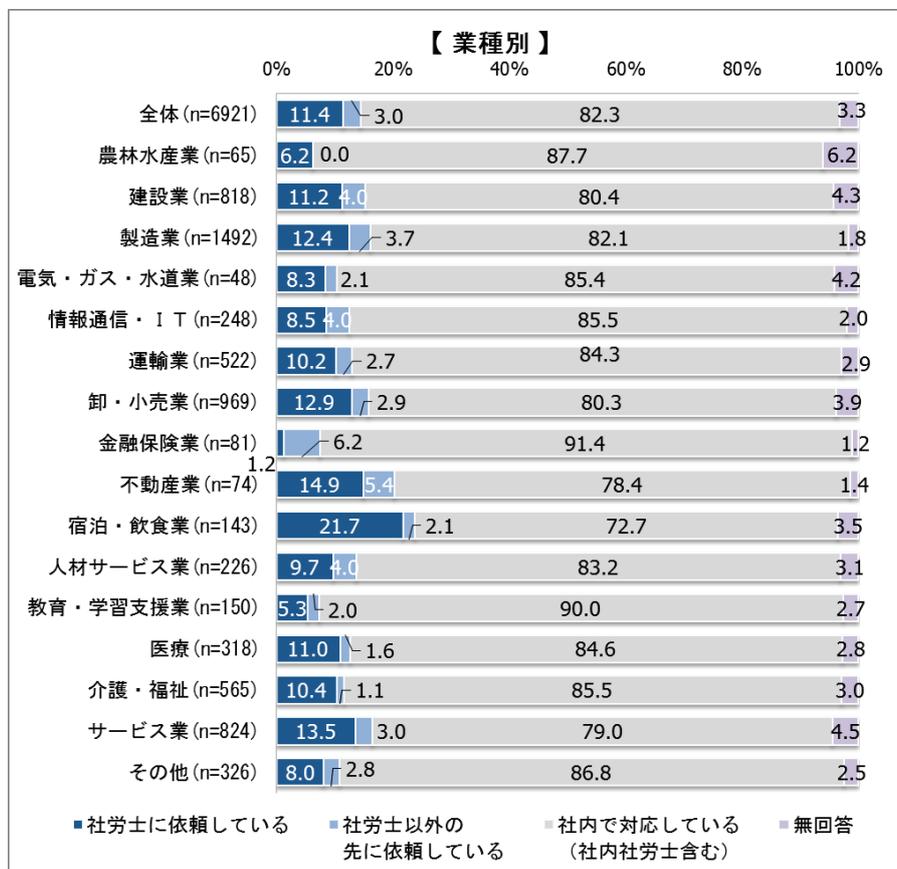


表 2, 3, (4), ④-2

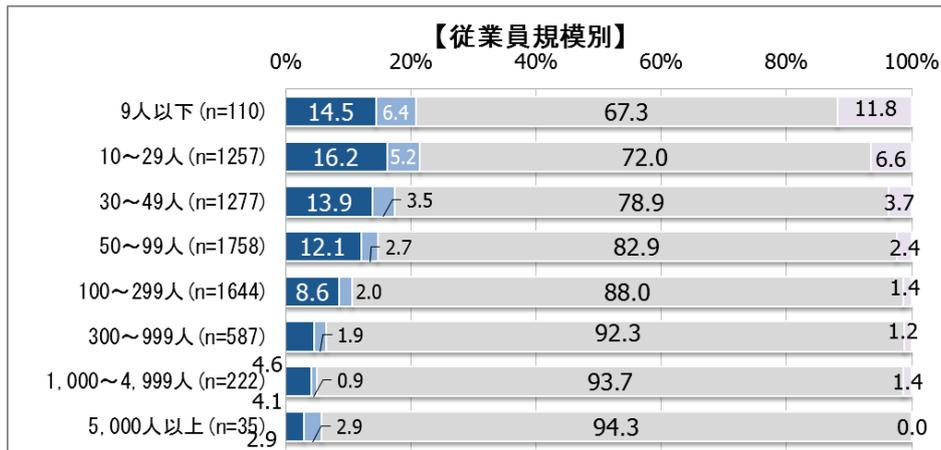
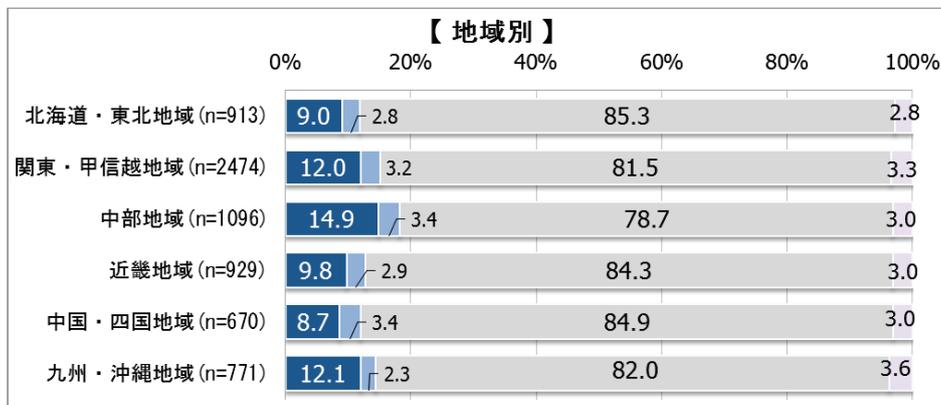


表 2, 3, (4), ④-3



■ 満足度

業種別…社労士に対する満足度は「情報通信・IT」、「運輸業」、「人材サービス業」などで低い。

従業員規模別…「満足」の回答は、従業員規模が大きい層でやや低くなっている。

地域別…社労士に依頼することについての満足度は「近畿地域」で高い。

【労働安全衛生に関する手続（満足度（社労士に依頼））】

表 2, 3, (4), ④-4

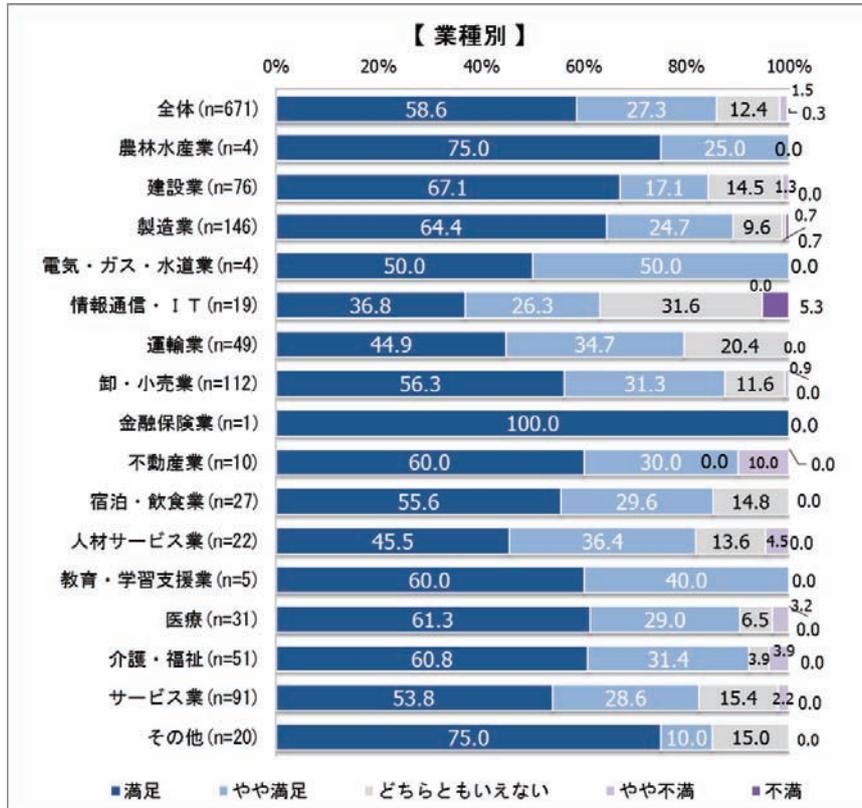


表 2, 3, (4), ④-5

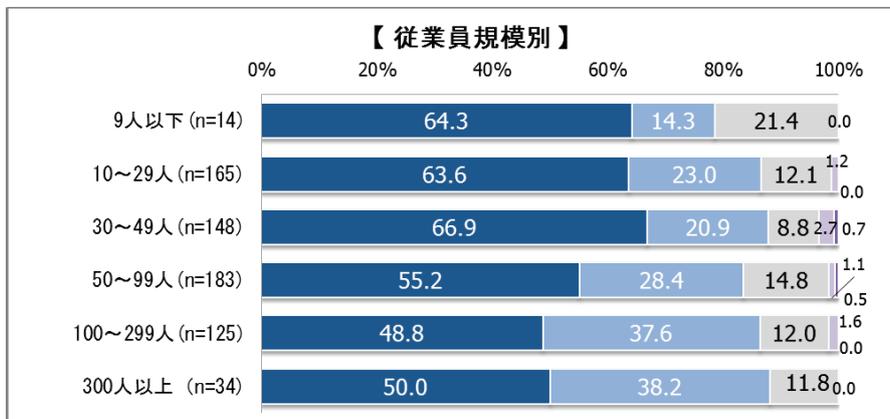
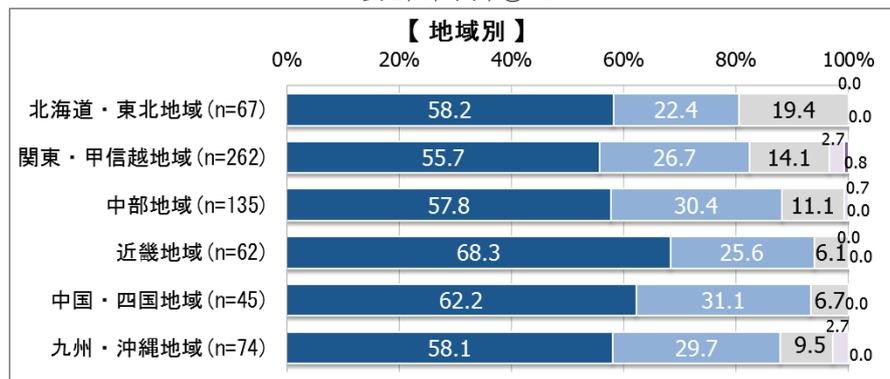


表 2, 3, (4), ④-6



(注) 無回答を除く集計。

## ⑤雇用関係の助成金・奨励金の支給申請

### ■対応方法

業種別…「社労士に依頼している」割合は「宿泊・飲食業」で高い。「社労士以外の先に依頼している」、「社内に対応している」双方で、「金融保険業」が高くなっている。

従業員規模別…「社労士に依頼している」割合は、従業員規模が大きい層になるにつれて低くなる傾向。「社内に対応している」割合は、従業員数が多くなるにつれて高くなる。

地域別…「社労士に依頼している」割合は「中部地域」でやや高い。

【雇用関係の助成金・奨励金の支給申請（対応方法）】表 2, 3, (4), ⑤-1

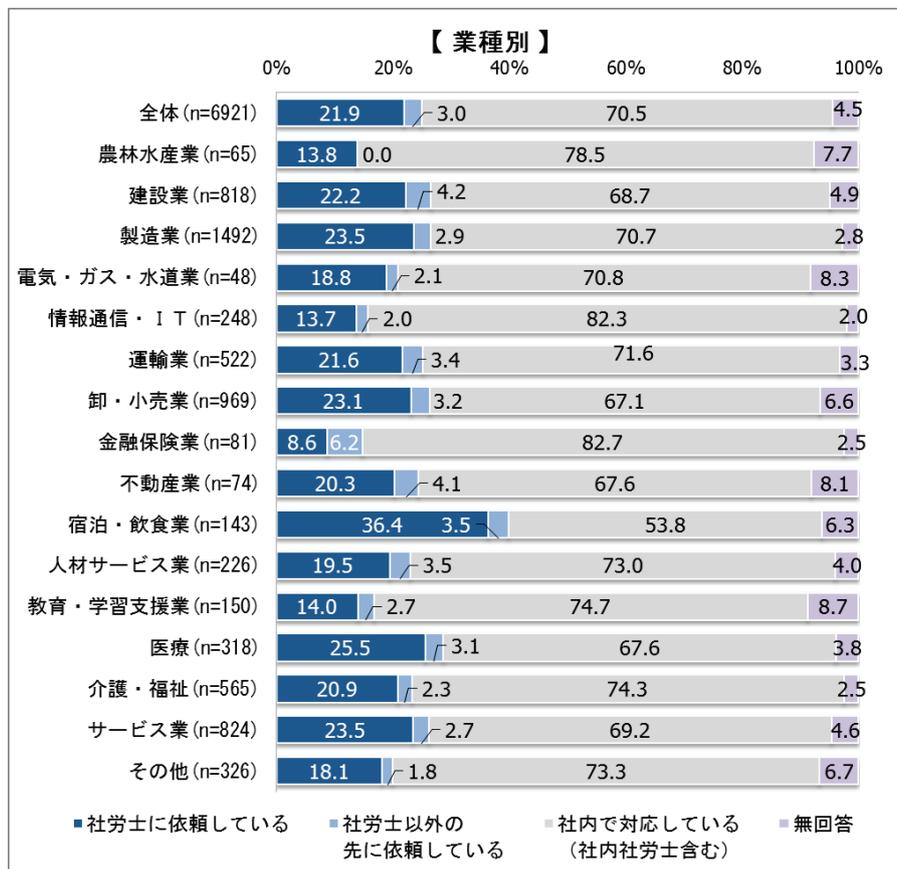


表 2, 3, (4), ⑤-2

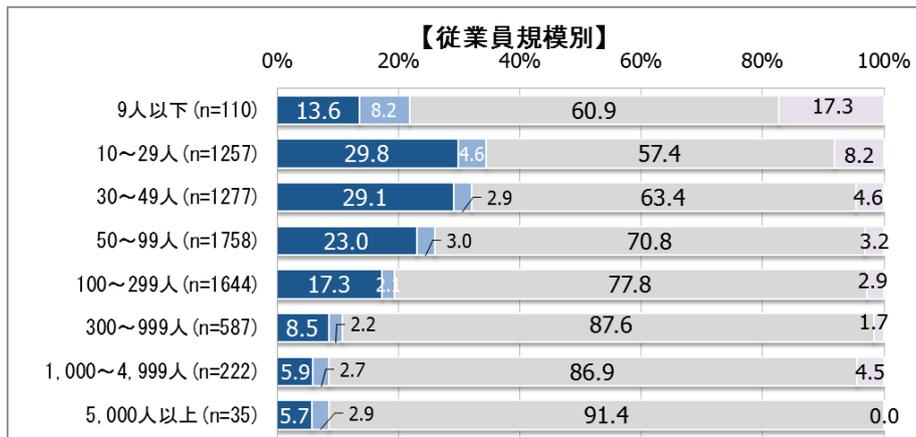
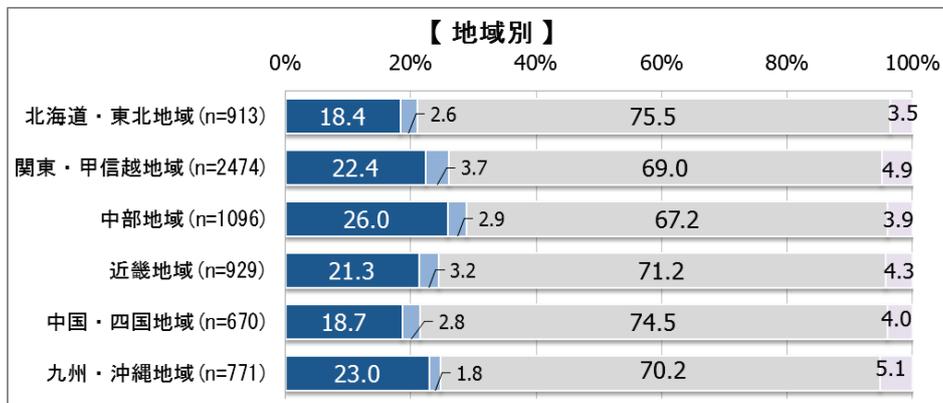


表 2, 3, (4), ⑤-3



■ 満足度

業種別で比較的満足度が高いのは、「製造業」、「建設業」。「人材サービス業」、「情報通信・IT」では「不満」とする回答割合が他業界に比して高い。

従業員規模別の社労士に対する満足度は、従業員数が少ない層で高く、従業員数が多くなるにつれ低くなる傾向を見せている。

地域別の社労士に対する満足度は、「中部地域」、「近畿地域」でやや高い。

【雇用関係の助成金・奨励金の支給申請（満足度（社労士に依頼））】

表 2, 3, (4), ⑤-4

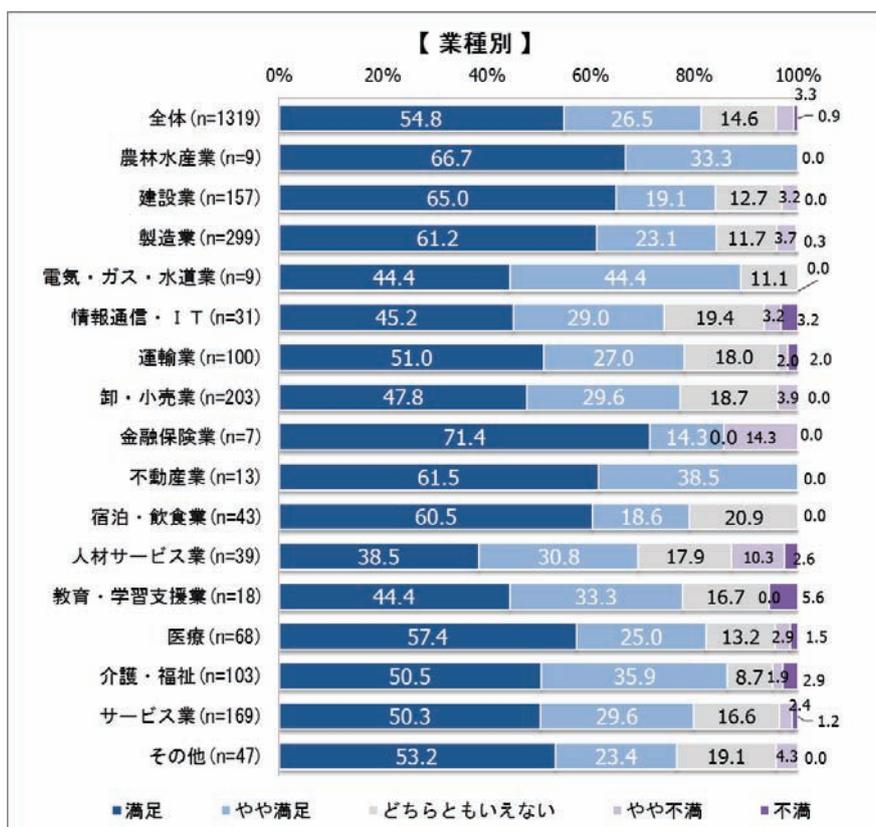


表 2, 3, (4), ⑤-5

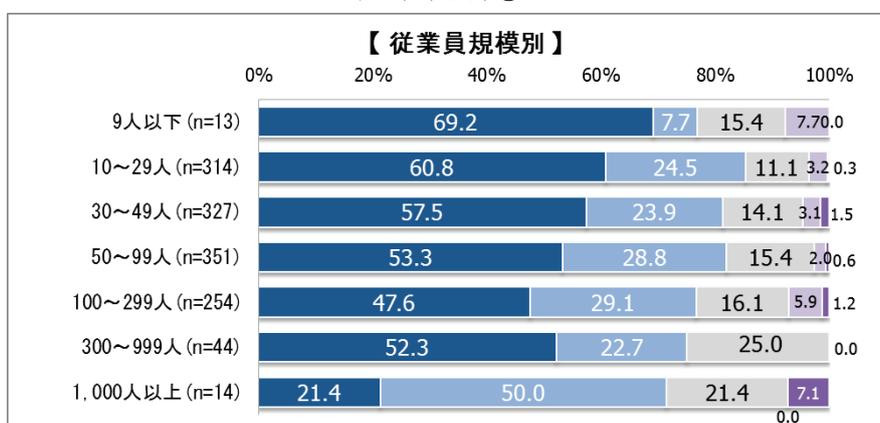
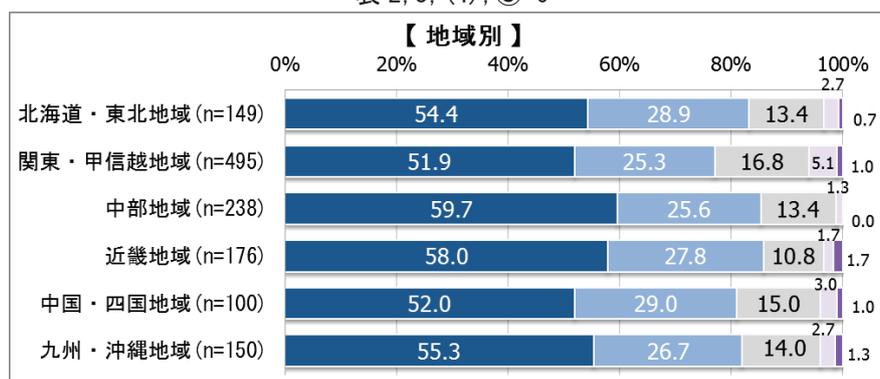


表 2, 3, (4), ⑤-6



(注) 無回答を除く集計。

## ⑥給与計算及びこれに関連する事務

### ■対応方法

業種別…「社労士に依頼している」割合は「宿泊・飲食業」が最も高い。「社労士以外の先に依頼している」割合は、「情報通信・IT」、「医療」が高い。「社内で対応している」割合が高いのが「農林水産業」、「運輸業」である。

従業員規模別…「社労士に依頼している」割合は、従業員数の少ない層での割合が高い。逆に「社内で対応している」割合は、従業員数が大きな層で高い傾向がある。

地域別…「社労士に依頼している」割合は、「中部地域」、「関東・甲信越地域」で高い。「社労士以外の先に依頼している」割合は、「関東・甲信越地域」が高い。「社内で対応している」割合は、「北海道・東北地域」で高い。

### 【給与計算及びこれに関連する事務（対応方法）】

表 2, 3, (4), ⑥-1

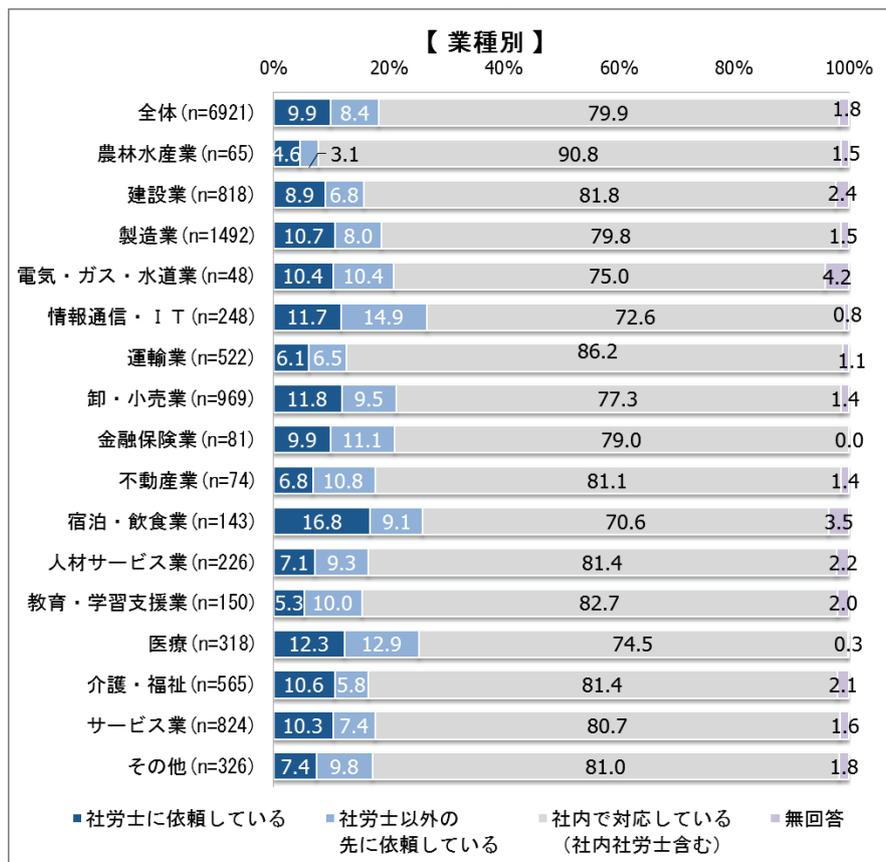


表 2, 3, (4), ⑥-2

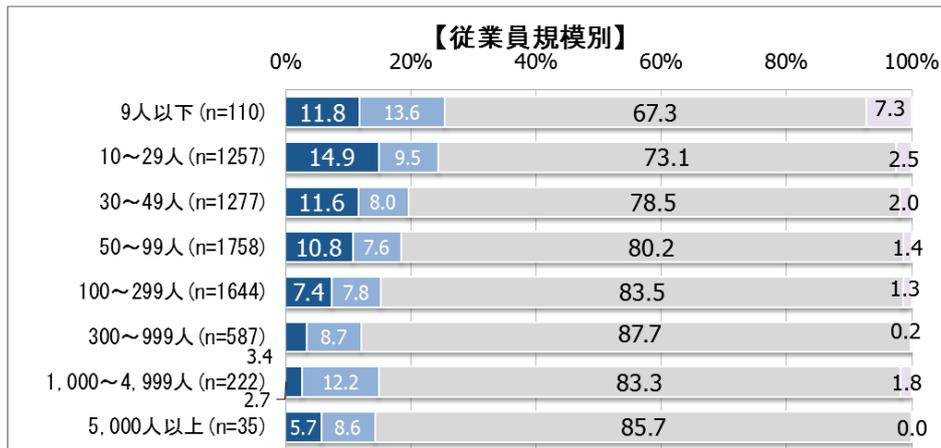
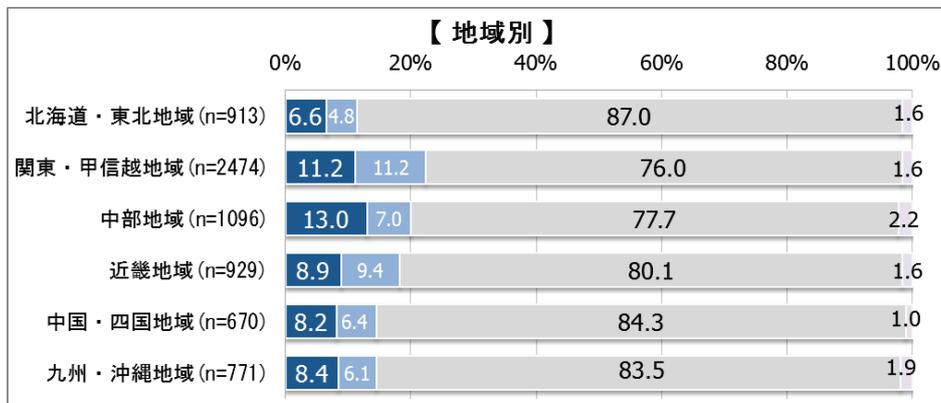


表 2, 3, (4), ⑥-3



■ 満足度

業種別で満足度が高いのは、「医療」、「建設業」、「サービス業」などである。

従業員規模別の社労士に対する満足度は、従業員数が少ない層で高く、従業員数が多くなるにつれて低下する傾向。

地域別では社労士に依頼することについての満足度は「九州・沖縄地域」で高い割合が示されている。

【給与計算及びこれに関連する事務（満足度（社労士に依頼））】

表 2, 3, (4), ⑥-4

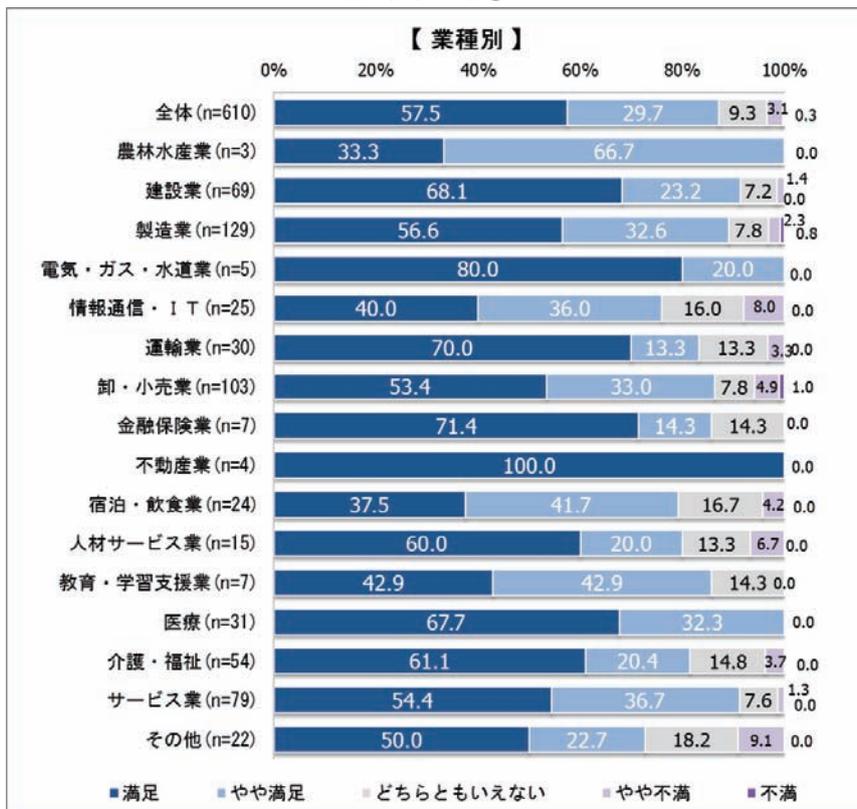


表 2, 3, (4), ⑥-5

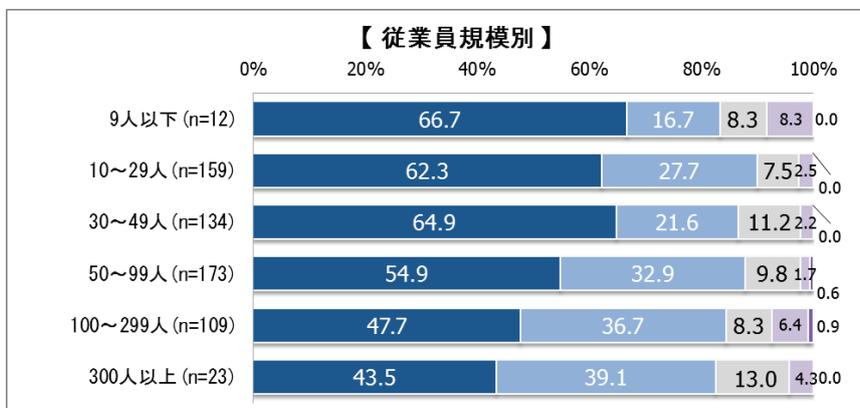
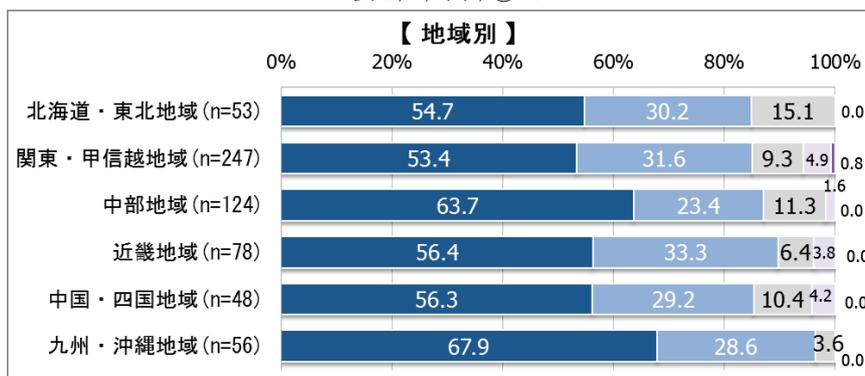


表 2, 3, (4), ⑥-6



(注) 無回答を除く集計。

## ⑦ハローワークへの求人申込みの手続

### ■対応方法

業種別…全体的に「社内で対応している」の割合が非常に高い中で「社労士に依頼している」割合がやや高いのが「宿泊・飲食業」である。

従業員規模別…「社労士に依頼している」割合は、従業員数「10～29人」「30～49人」でやや高い。

地域別…「社労士に依頼している」割合は全体的に低い、その中で比較的高い地域は、「中部地域」である。

【ハローワークへの求人申込みの手続（対応方法）】

表 2, 3, (4), ⑦-1

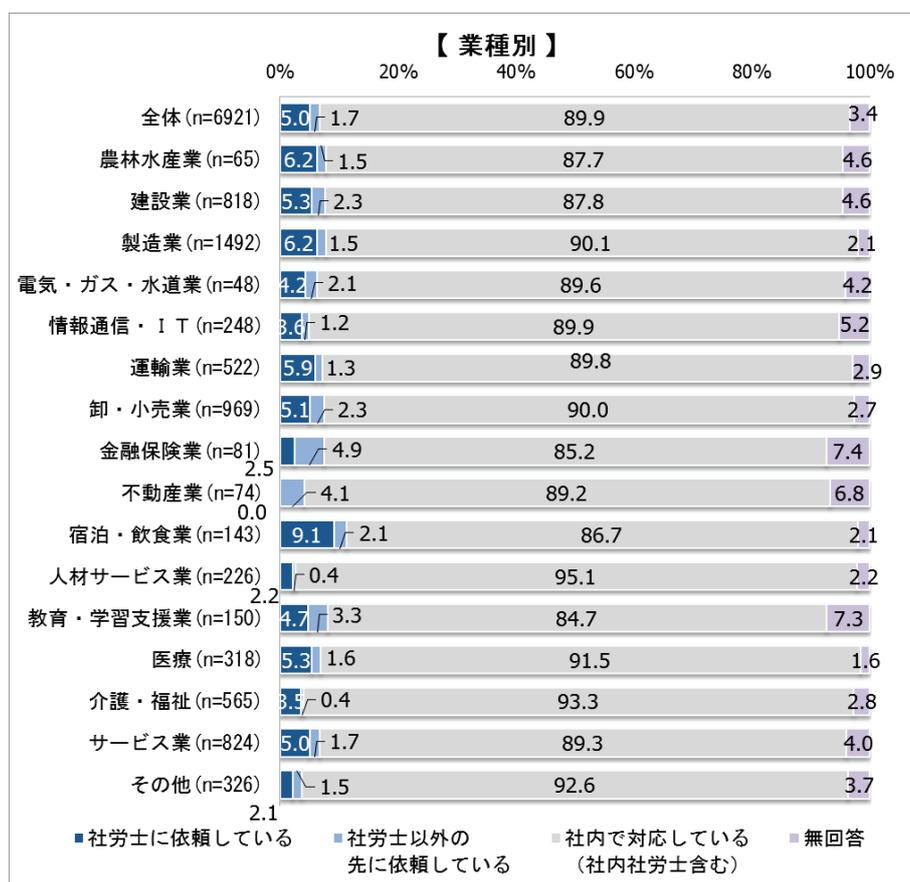


表 2, 3, (4), ⑦-2

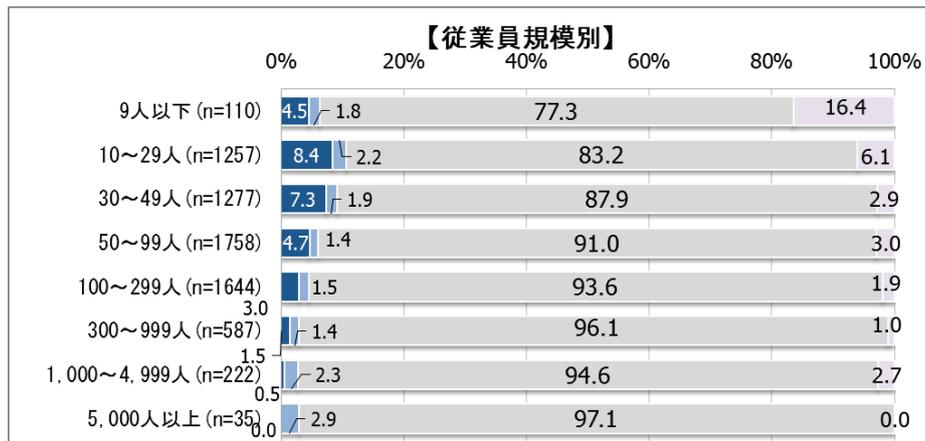
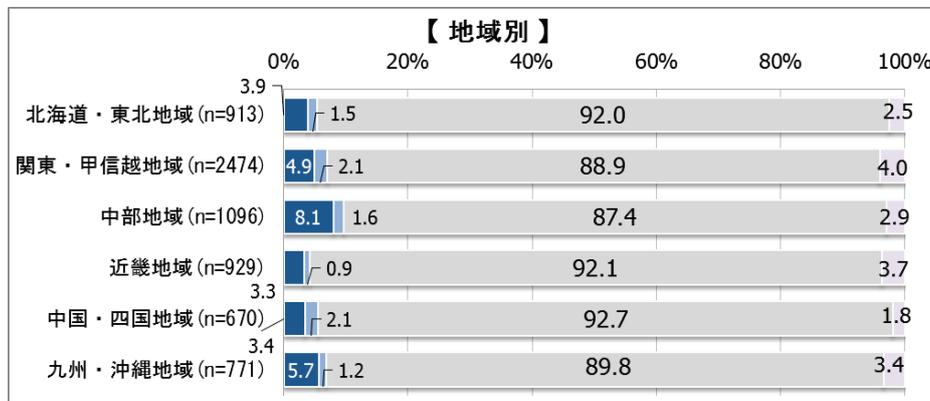


表 2, 3, (4), ⑦-3



■ 満足度

業種別…社労士に対する満足度は、対象数が少ないため業種間での比較は適当でない。その中で、「卸・小売業」、「製造業」で不満足割合が目立つ。

従業員規模別…社労士に対する満足度は、従業員数 100 人未満まで減少傾向にあるが、100 人以上で高くなる。

地域別…社労士に依頼することについての満足度は「近畿地域」で高い割合を示している。

【ハローワークへの求人申込みの手続（満足度（社労士に依頼））】

表 2, 3, (4), ⑦-4

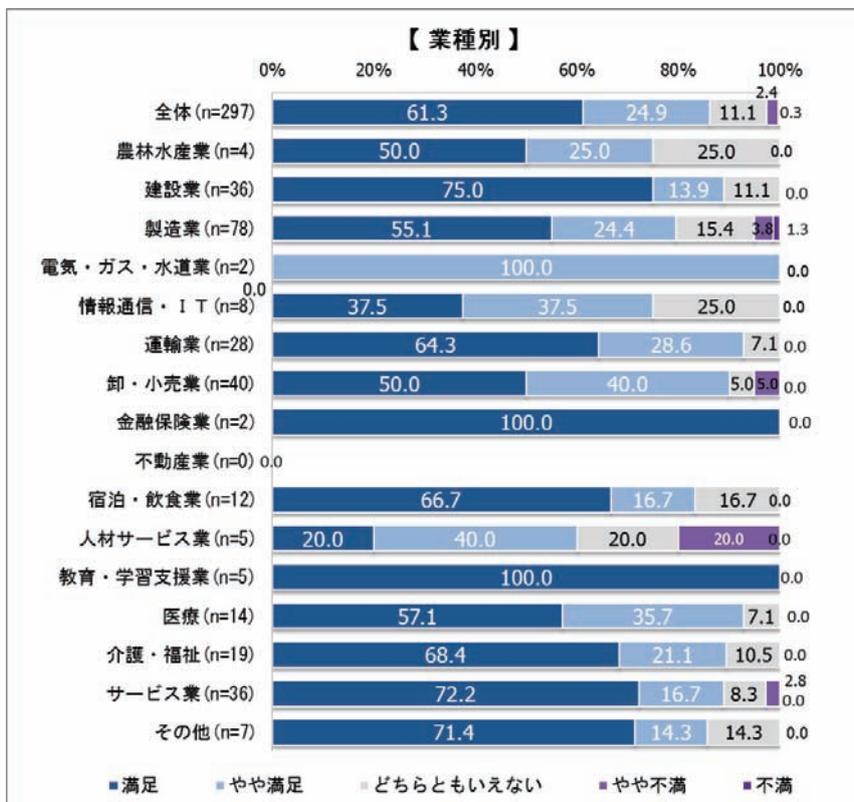


表 2, 3, (4), ⑦-5

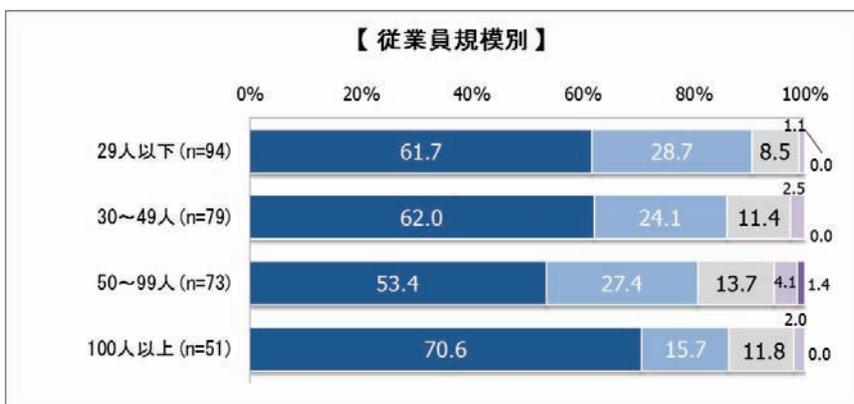
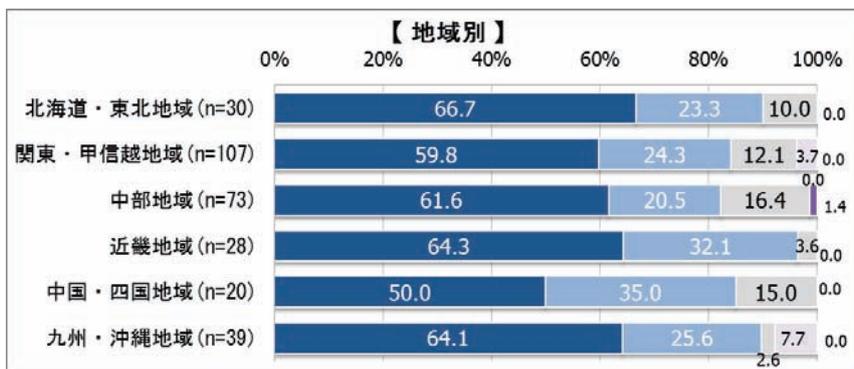


表 2, 3, (4), ⑦-6

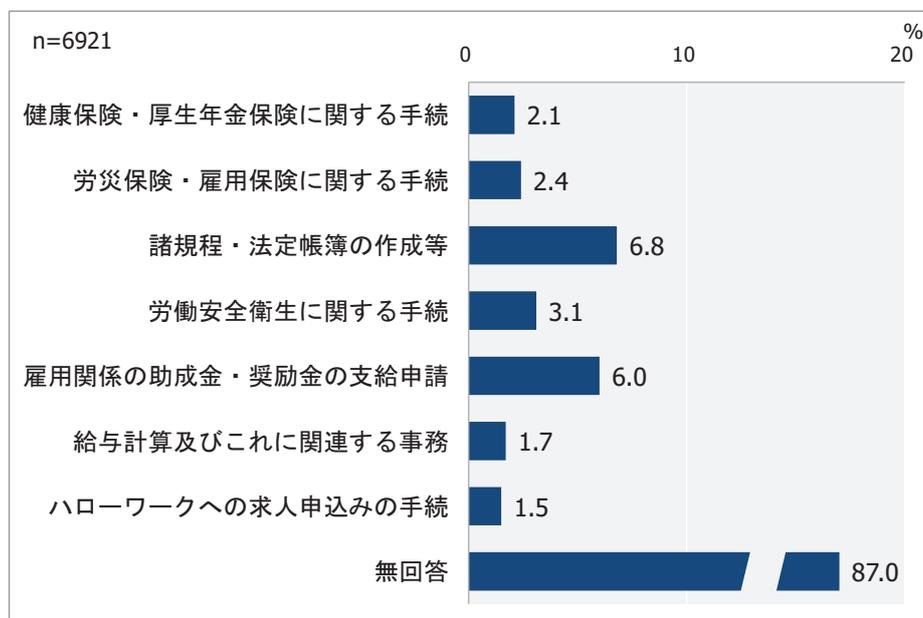


(注) 無回答を除く集計。

## (5) 今後社労士に依頼を検討したい手続業務

今後社労士に依頼を検討したい手続業務は、「諸規程・法定帳簿の作成等」、「雇用関係の助成金・奨励金の支給申請」の希望が比較的多くなっている。

【今後社労士に依頼を検討したい手続業務（複数回答）】表 2, 3, (5)-1



### ■業種別

全体で最も高い割合を示している「諸規程・法定帳簿の作成等」のニーズが特に高いのが「教育・学習支援」業である。この他、「介護・福祉」、「不動産業」、「医療」の割合も高い。

次に全体で割合が高い「雇用関係の助成金・奨励金の支給申請」については、「電気・ガス・水道業」、「情報通信・IT」の割合がやや高い。

【今後社労士に依頼を検討したい手続業務（業種別）（複数回答）】表 2, 3, (5)-2 (%)

	n	健康保険・厚生年金保険に関する手続	労災保険・雇用保険に関する手続	諸規程・法定帳簿の作成等	労働安全衛生に関する手続	雇用関係の助成金・奨励金の支給申請	給与計算及びこれに関連する事務	ハローワークへの求人申込みの手続	無回答
全体	6,921	2.1	2.4	6.8	3.1	6.0	1.7	1.5	87.0
農林水産業	65	-	1.5	4.6	-	4.6	3.1	-	89.2
建設業	818	2.8	2.4	6.6	3.2	6.6	1.8	2.0	86.4
製造業	1,492	1.6	2.1	5.4	2.2	5.4	1.5	0.4	89.5
電気・ガス・水道業	48	2.1	4.2	2.1	4.2	8.3	2.1	2.1	91.7
情報通信・IT	248	0.8	0.4	6.5	2.0	7.7	0.8	3.2	87.5
運輸業	522	2.3	2.3	6.3	3.8	6.9	2.3	2.3	85.8
卸・小売業	969	1.9	2.1	7.3	3.2	5.5	2.3	1.8	86.4
金融保険業	81	2.5	2.5	3.7	1.2	-	-	-	92.6
不動産業	74	-	-	9.5	1.4	5.4	-	-	87.8
宿泊・飲食業	143	2.8	2.8	2.8	2.1	6.3	2.1	2.1	89.5
人材サービス業	226	0.4	1.8	4.9	4.9	6.6	0.4	0.4	85.8
教育・学習支援業	150	3.3	6.7	<b>13.3</b>	2.7	7.3	2.0	2.0	80.7
医療	318	2.2	3.1	8.5	3.5	5.7	2.2	2.5	85.5
介護・福祉	565	3.0	3.2	<b>9.9</b>	5.3	7.1	1.8	1.4	81.6
サービス業	824	2.3	2.3	6.8	2.9	5.5	1.7	1.7	87.9
その他	326	2.8	2.8	7.1	4.3	6.1	0.6	1.5	87.4

## ■従業員規模別・地域別

従業員規模別にみると、「雇用関係の助成金・奨励金の支給申請」については、「9人以下」が高く、従業員規模が大きい層になるほど割合が下がり、「5,000人以上」ではゼロとなっている。規模の小さな層でやや関心が高い。

地域別に大きな差はみられない。

【今後社労士に依頼を検討したい手続業務（従業員規模別・地域別）（複数回答）】

表 2.3, (5)-3

(%)

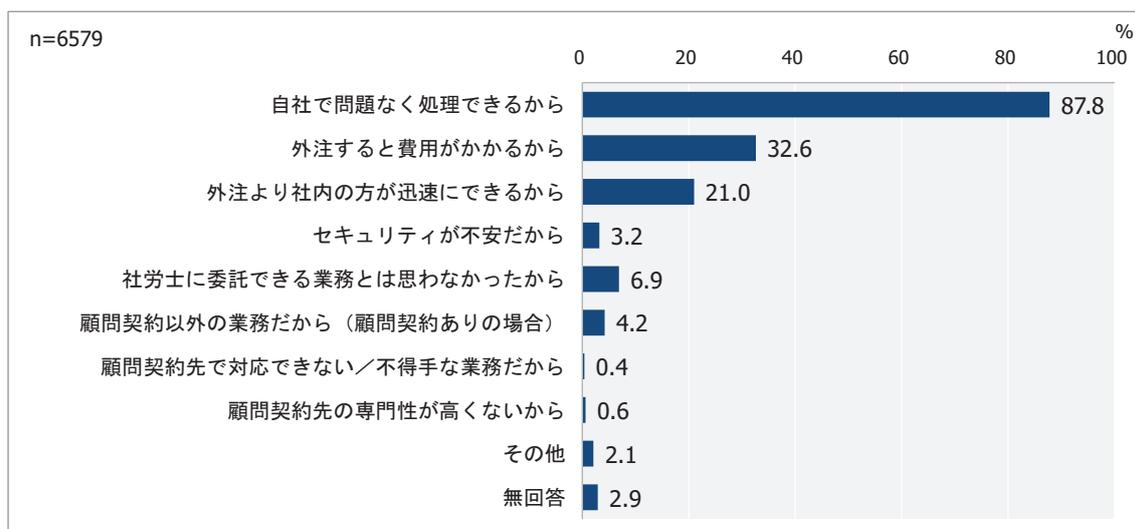
	n	健康保険・厚生年金保険に関する手続	労災保険・雇用保険に関する手続	諸規程・法定帳簿の作成等	労働安全衛生に関する手続	雇用関係の助成金・奨励金の支給申請	給与計算及びこれに関連する事務	ハローワークへの求人申込みの手続	無回答	
全体	6,921	2.1	2.4	6.8	3.1	6.0	1.7	1.5	87.0	
従業員規模別	9人以下	110	1.8	2.7	5.5	1.8	7.3	0.9	1.8	89.1
	10~29人	1,257	2.1	2.2	5.9	3.3	6.8	1.3	2.1	87.6
	30~49人	1,277	2.3	2.2	6.8	4.2	6.1	1.7	1.9	86.1
	50~99人	1,758	1.8	2.1	6.7	3.1	5.4	2.0	1.4	87.4
	100~299人	1,644	2.2	2.4	7.5	3.1	6.5	1.8	1.2	86.4
	300~999人	587	2.7	3.4	7.8	1.4	5.1	2.0	0.7	86.4
	1,000~4,999人	222	2.3	3.2	5.0	2.7	4.1	0.5	0.9	89.6
	5,000人以上	35	-	2.9	5.7	-	-	2.9	-	91.4
地域別	北海道・東北地域	913	2.5	2.5	8.3	4.2	6.4	2.1	1.6	85.9
	関東・甲信越地域	2,474	2.1	2.5	6.5	3.0	6.1	2.0	1.7	86.7
	中部地域	1,096	2.5	2.4	6.0	2.5	5.7	1.6	0.6	88.3
	近畿地域	929	2.2	2.6	6.0	3.0	5.9	1.1	1.2	88.1
	中国・四国地域	670	1.8	2.2	6.6	3.1	6.3	1.8	2.2	86.9
	九州・沖縄地域	771	1.2	1.6	8.2	3.8	5.6	1.2	1.8	85.9

## (6) 社労士に手続業務を委託しない理由

社内で対応している手続業務について、社労士に手続業務を委託しない理由を尋ねたところ、「自社で問題なく処理できるから」という回答が 87.8%と最も多かった。次いで、「外注すると費用がかかるから」、「外注より社内の方が迅速にできるから」等である。

「社労士に委託できる業務とは思わなかったから」という回答も 6.9%となっている。

【社労士に手続業務を委託しない理由（社内対応している企業）（複数回答）】表 2, 3, (6)-1



### ■業種別

社労士に委託しない理由として最も割合が高い「自社で問題なく処理できるから」については、どの業種でも高い割合を示している。その中で特に高いのは、「金融保険業」である。

「外注すると費用がかかるから」では、「教育・学習支援業」が高く、「電気・ガス・水道業」が低い割合を示している。

「外注より社内の方が迅速にできるから」では、「情報通信・IT」が高い。

「社労士に委託できる業務と思わなかった」については、「建設業」、「人材サービス業」で高くなっている。

【社労士に手続業務を委託しない理由（社内対応している企業／業種別）（複数回答）】

表 2, 3, (6)-2

(%)

	n	自社で問題なく 処理できるから	外注すると費用 がかかるから	外注より社内 の方が迅速に できるから	セキュリティが 不安だから	社労士に委託 できる業務とは 思わなかったか ら	顧問契約以外 の業務だから （顧問契約あり の場合）	顧問契約先で 対応できない 不得手な業務 だから	顧問契約先の 専門性が高くな いから	その他	無回答
全体	6,579	87.8	32.6	21.0	3.2	6.9	4.2	0.4	0.6	2.1	2.9
農林水産業	62	85.5	29.0	12.9	1.6	8.1	4.8	-	-	6.5	-
建設業	765	86.8	30.6	19.9	2.7	9.8	3.9	-	0.4	2.2	4.2
製造業	1,417	89.2	32.3	20.7	4.3	6.8	2.8	0.3	0.8	2.1	2.8
電気・ガス・水道業	44	86.4	18.2	15.9	6.8	6.8	-	-	-	-	4.5
情報通信・IT	238	90.8	33.6	25.6	2.5	4.2	4.2	0.8	1.3	2.5	1.3
運輸業	500	85.4	30.8	24.0	1.8	6.6	3.6	0.6	0.6	1.0	3.2
卸・小売業	923	87.1	32.6	20.6	3.5	7.3	5.3	0.3	0.5	1.5	2.9
金融保険業	77	94.8	31.2	18.2	3.9	2.6	7.8	-	-	1.3	1.3
不動産業	70	81.4	27.1	24.3	5.7	5.7	7.1	-	-	2.9	7.1
宿泊・飲食業	131	84.7	32.8	15.3	0.8	6.9	4.6	1.5	-	-	3.1
人材サービス業	219	88.6	34.7	21.9	1.8	8.7	3.7	0.5	0.5	1.8	1.8
教育・学習支援業	143	90.9	39.9	22.4	4.2	8.4	2.8	0.7	-	3.5	2.1
医療	301	86.0	32.9	24.3	1.7	6.0	3.3	0.3	0.7	2.7	3.3
介護・福祉	551	86.2	36.1	20.0	3.3	7.8	5.1	0.7	0.4	3.1	3.1
サービス業	779	89.1	33.8	21.7	3.0	4.1	5.4	0.4	0.8	2.3	1.9
その他	317	89.6	31.9	18.3	2.8	6.0	4.7	0.3	0.3	2.5	1.6

■ 業員規模別・地域別

従業員規模別に見ると、「自社で問題なく処理できるから」とする回答は、いずれの層でも最も回答が多い。

「5,000人以上」では97.1%と、ほぼすべての先が回答している。

また、「外注すると費用がかかるから」と「外注より社内の方が迅速にできるから」についても、「9人以下」でやや高いほか、傾向としては従業員数が多くなるほど割合が高くなっている。

地域別では、それほど差は見られない。「外注より社内の方が迅速にできるから」で、「近畿地域」、「関東・甲信越地域」で若干高い割合を示している。

【社労士に手続業務を委託しない理由（社内対応している企業／従業員規模別・地域別）（複数回答）】

表 2, 3, (6)-3

(%)

	n	自社で問題なく 処理できるから	外注すると費用 がかかるから	外注より社内 の方が迅速に できるから	セキュリティが 不安だから	社労士に委託 できる業務とは 思わなかったか ら	顧問契約以外 の業務だから （顧問契約あり の場合）	顧問契約先で 対応できない 不得手な業務 だから	顧問契約先の 専門性が高くな いから	その他	無回答	
全体	6,579	87.8	32.6	21.0	3.2	6.9	4.2	0.4	0.6	2.1	2.9	
従業員規模別	9人以下	95	80.0	40.0	21.1	4.2	9.5	6.3	-	1.1	3.2	6.3
	10~29人	1,147	86.5	29.7	18.0	2.2	10.1	3.7	0.3	0.8	1.7	4.1
	30~49人	1,209	86.4	30.3	19.1	3.4	7.8	4.4	0.2	0.9	1.9	3.6
	50~99人	1,680	88.7	31.7	20.9	2.8	5.8	3.2	0.4	0.4	2.1	2.7
	100~299人	1,593	89.4	33.6	22.7	3.1	6.3	4.5	0.3	0.4	2.1	2.1
	300~999人	580	88.1	37.2	25.0	5.0	3.8	4.1	0.5	0.3	2.8	1.7
	1,000~4,999人	217	86.6	44.7	25.3	4.6	3.2	8.3	0.9	-	4.1	0.5
5,000人以上	34	97.1	38.2	17.6	5.9	2.9	17.6	5.9	-	-	-	
地域別	北海道・東北地域	877	88.8	30.8	18.8	2.9	7.6	3.2	-	1.0	2.2	2.3
	関東・甲信越地域	2,339	86.6	32.8	22.6	3.1	6.2	4.7	0.6	0.5	2.1	3.2
	中部地域	1,029	87.6	31.9	18.9	2.7	6.0	3.9	0.1	0.5	2.5	3.3
	近畿地域	897	88.7	34.2	23.3	2.8	7.2	4.7	0.6	0.6	1.7	2.7
	中国・四国地域	643	88.8	33.0	19.9	3.7	7.6	3.9	0.2	0.5	1.9	2.3
	九州・沖縄地域	734	89.6	32.4	18.9	4.2	8.2	4.1	0.4	0.4	2.3	2.5

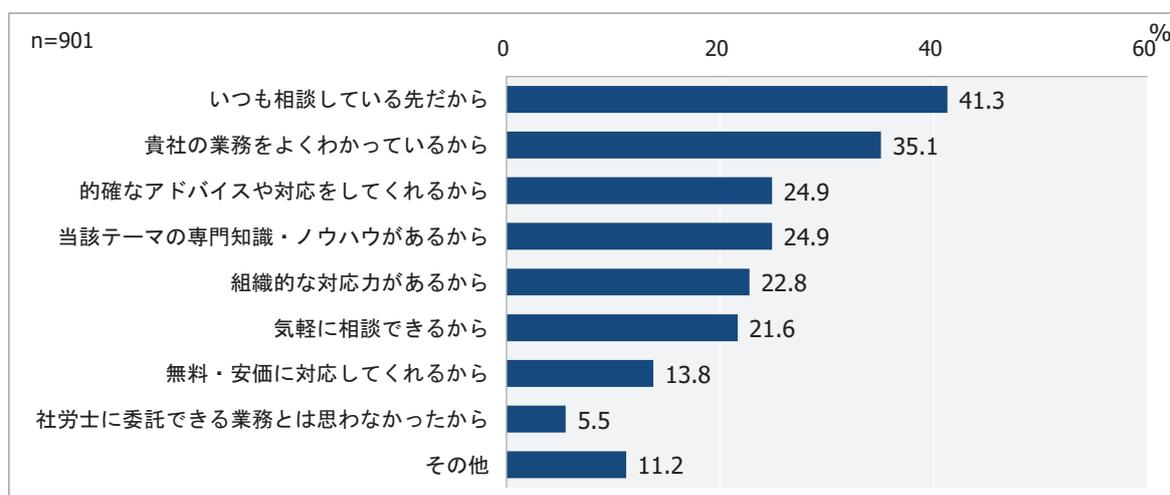
## (7) 手続業務で社労士以外の先を利用した理由

手続業務で社労士以外の先を利用している企業にその理由を尋ねると、「いつも相談している先だから」が41.3%と最も多く、次いで「貴社の業務をよくわかっているから」が35.1%となっている。いつも相談に乗ってくれる、信頼関係のある先に依頼していると考えられる。

「的確なアドバイスや対応をしてくれるから」、「当該テーマの専門知識・ノウハウがあるから」も比較的多い。

【手続業務で社労士以外の先を利用した理由（社労士以外の先を利用している企業）（複数回答）】

表 2, 3, (7)-1



(注) 無回答を除く。

### ■業種別

業種別で見ると、全体で最も割合が高い「いつも相談している先だから」とする割合が高いのは、「建設業」、「介護・福祉」である。

次に割合が高い「貴社の業務をよくわかっているから」は、「医療」、「介護・福祉」、「人材サービス業」といった業種の割合が高くなっている。

「的確なアドバイスや対応をしてくれるから」で割合が高いのは「医療」となっている。

「気軽に相談できるから」は「建設業」、「運輸業」で高くなっている。

【手続業務で社労士以外の先を利用した理由（業種別）（複数回答）】

表 2, 3, (7)-2

(%)

	n	いつも相談している先だから	無料・安価に対応してくれるから	的確なアドバイスや対応をしてくれるから	当該テーマの専門知識・ノウハウがあるから	社労士に委託できる業務とは思わなかったから	貴社の業務をよくわかっているから	気軽に相談できるから	組織的な対応力があるから	その他
全体	901	41.3	13.8	24.9	24.9	5.5	35.1	21.6	22.8	11.2
農林水産業	7	28.6	28.6	42.9	-	-	57.1	28.6	28.6	-
建設業	117	51.3	13.7	29.9	21.4	7.7	30.8	30.8	19.7	12.0
製造業	193	46.1	19.2	25.4	20.2	5.2	33.7	22.3	23.8	9.8
電気・ガス・水道業	6	100.0	-	16.7	16.7	-	83.3	16.7	16.7	-
情報通信・IT	47	23.4	12.8	17.0	27.7	-	36.2	8.5	21.3	23.4
運輸業	55	38.2	16.4	25.5	32.7	5.5	40.0	30.9	34.5	14.5
卸・小売業	129	37.2	10.1	17.8	24.8	7.8	27.1	19.4	17.8	12.4
金融保険業	12	50.0	16.7	33.3	25.0	-	33.3	25.0	41.7	8.3
不動産業	9	11.1	-	33.3	33.3	11.1	33.3	22.2	55.6	11.1
宿泊・飲食業	26	30.8	11.5	23.1	15.4	3.8	38.5	23.1	19.2	11.5
人材サービス業	31	32.3	6.5	32.3	25.8	6.5	41.9	22.6	25.8	6.5
教育・学習支援業	19	52.6	5.3	15.8	31.6	5.3	57.9	15.8	26.3	5.3
医療	51	37.3	7.8	39.2	29.4	11.8	45.1	11.8	21.6	5.9
介護・福祉	51	51.0	15.7	29.4	31.4	3.9	45.1	21.6	15.7	7.8
サービス業	99	37.4	14.1	21.2	29.3	2.0	32.3	19.2	21.2	10.1
その他	46	37.0	15.2	19.6	23.9	6.5	28.3	21.7	28.3	15.2

(注) サンプル数の少ないセグメントは参考扱い

■従業員規模別・地域別

従業員規模別にみると、「いつも相談している先だから」は、従業員数が多い層になるに従い割合が低くなっている。また、「気軽に相談できるから」や「社労士に委託できる業務とは思わなかった」も同様に、従業員規模が大きくなるほど回答割合が低下する傾向を見せる。

地域別にみると、「いつも相談している先だから」とする割合は「中国・四国地域」で高く、「関東・甲信越地域」が低くなっている。「貴社の業務をよくわかっているから」については大きな違いはない。

「的確なアドバイスや対応をしてくれるから」の割合が高いのは「北海道・東北地域」で、低いのは「近畿地域」、「関東・甲信越地域」となっている。「組織的な対応力があるから」は、「中部地域」で高く、「中国・四国地域」で低くなっている。

【手続業務で社労士以外の先を利用した理由（従業員規模別・地域別）（複数回答）】

表 2, 3, (7)-3

(%)

	n	いつも相談している先だから	無料・安価に対応してくれるから	的確なアドバイスや対応をしてくれるから	当該テーマの専門知識・ノウハウがあるから	社労士に委託できる業務とは思わなかったから	貴社の業務をよくわかっているから	気軽に相談できるから	組織的な対応力があるから	その他	
全体	901	41.3	13.8	24.9	24.9	5.5	35.1	21.6	22.8	16.8	
従業員規模別	9人以下	24	58.3	20.8	37.5	4.2	12.5	41.7	25.0	8.3	12.5
	10～29人	217	54.4	13.4	25.3	18.9	7.8	37.8	28.6	20.3	6.9
	30～49人	174	46.0	17.2	25.9	17.2	5.7	30.5	21.8	20.1	10.3
	50～99人	214	41.6	13.6	26.2	25.7	7.0	36.4	20.6	18.7	11.2
	100～299人	177	32.2	11.9	24.3	31.6	1.7	32.2	19.2	23.7	15.3
	300～999人	55	20.0	12.7	21.8	41.8	1.8	34.5	12.7	47.3	14.5
	1,000～4,999人	35	8.6	5.7	8.6	42.9	2.9	45.7	11.4	45.7	17.1
	5,000人以上	3	-	33.3	33.3	66.7	-	-	-	-	-
地域別	北海道・東北地域	102	43.1	13.7	32.4	15.7	7.8	32.4	23.5	22.5	6.9
	関東・甲信越地域	375	35.2	13.6	22.4	29.1	4.0	34.4	19.5	22.1	14.4
	中部地域	129	41.9	12.4	29.5	26.4	6.2	38.0	26.4	31.0	10.1
	近畿地域	138	45.7	13.8	21.0	21.7	5.1	34.1	18.1	23.2	10.1
	中国・四国地域	66	50.0	16.7	24.2	16.7	12.1	37.9	25.8	15.2	7.6
	九州・沖縄地域	80	46.3	13.8	27.5	26.3	2.5	35.0	23.8	17.5	10.0

## 4. 人事・労務面の課題

人事・労務面の課題を 16 に分類し、それぞれ、企業がどのような事項を課題としているか、またどのような対応をしているか（社労士への依頼／社労士以外への依頼／社内対応等）、各課題対応に対する満足度、社労士以外に依頼している場合の依頼先、依頼理由等について分析を行った。

調査で提示した人事・労務面の課題項目と例示は以下のとおりである。

【調査対象の人事・労務面の課題項目と例示】表 2, 4-1

人事・労務面の課題項目	例示
雇用の多様化への対応	高齢者・女性・パート・契約社員・派遣社員・外国人の活用 等
過重労働・ブラック企業対策	過重労働、過労死対策、いわゆるブラック企業対策 等
職場の人間関係・健全性	ハラスメント、メンタルヘルス対策、従業員のモラル向上 等
育児・介護との両立支援	育児・介護と仕事の両立、ワークライフバランス支援関連 等
人事制度設計	人事考課制度の設計・見直し、職務設計・分析 等
賃金・年金制度	賃金・退職金・企業年金制度等の設計・見直し、採用者賃金の決定 等
柔軟な働き方の導入	変形労働時間制・フレックス制・裁量労働制・在宅勤務制度の導入 等
安全衛生管理	安全衛生管理計画の策定・運用、作業改善、安全衛生教育の実施、従業員の健康管理 等
求人・採用後の育成	人材確保、適性検査、キャリア開発 等
教育訓練	社員研修・社内セミナーの企画・実施、自己啓発支援 等
労使関係の対応	従業員とのトラブルの解決・調整 等
労働組合への対応	団体交渉の対応 等
行政による調査等への対応	労働基準監督署、年金事務所による調査の対応
CSR・内部統制、労務監査	労務コンプライアンスの監査対応、是正・改善事項への対応 等
労務に関する各種相談対応	従業員からの各種相談対応、労働関係法令に関する解釈・運用 等
その他の人事・労務面の課題	—

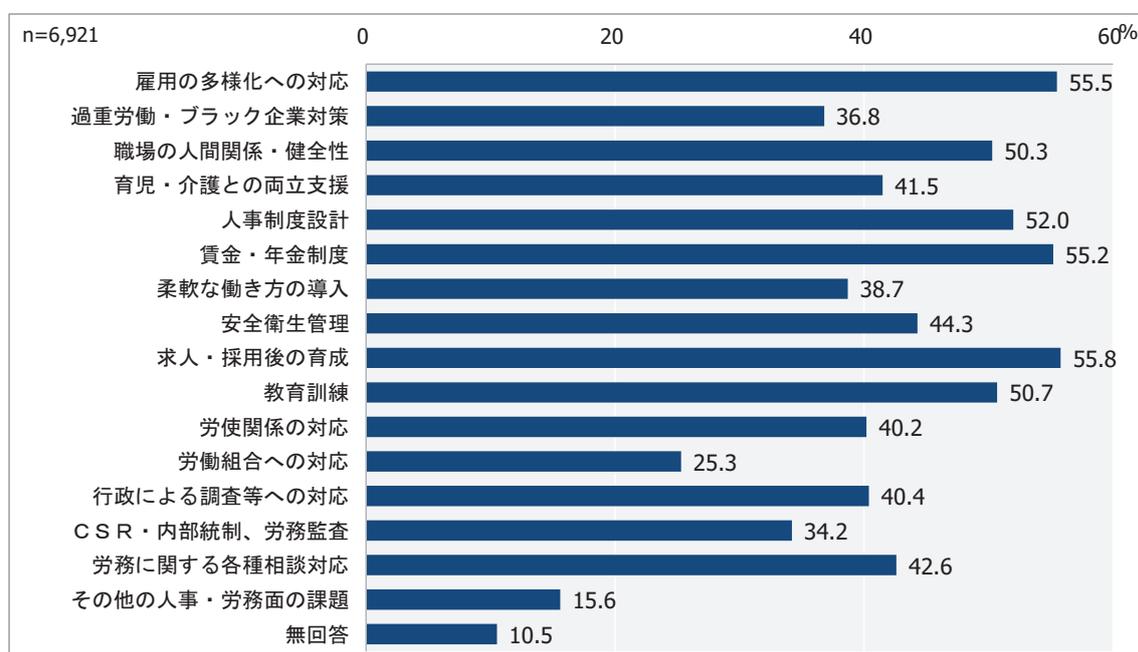
## (1) 人事・労務面で課題となっている事項

企業に、人事・労務面で課題となっている事項を尋ねたところ、「雇用の多様化」、「賃金・年金制度」、「求人・採用後の育成」がほぼ同割合で多く、人事・労務の3大課題となっている。

「求人・採用後の育成」、「雇用の多様化への対応」、「賃金・年金制度」、「人事制度設計」、「教育訓練」、「職場の人間関係・健全性」の各項目は、いずれも全体の過半の企業が課題として認識している。

また、1社あたりの課題は平均6.8件に上る。企業は多様かつ広範な人事・労務課題を抱えているといえる。

【人事・労務面で課題となっている事項（複数回答）】表 2.4, (1)-1



### ■業種別

「求人・採用後の育成」を課題とする割合が高い業種は「宿泊・飲食業」、「介護・福祉」。「雇用の多様化への対応」は「宿泊・飲食業」、「金融保険業」等である。

「賃金・年金制度」を課題とする割合が高い業種は「運輸業」、「宿泊・飲食業」。

「人事制度設計」は「金融保険業」、「医療」等の割合が高い。

「教育訓練」は「宿泊・飲食業」が多く、「職場の人間関係・健全性」は「金融保険業」が多い。

【人事・労務面で課題となっている事項（業種別）（複数回答）】表 2, 4, (1)-2

(%)

		課題1	課題2	課題3	課題4	課題5	課題6	課題7	課題8	課題9	課題10	課題11	課題12	課題13	課題14	課題15	課題16	無回答
	n	雇用の多様化への対応	過重労働・ブラック企業対策	職場の人間関係・健全性	育児・介護との両立支援	人事制度設計	賃金・年金制度	柔軟な働き方の導入	安全衛生管理	求人・採用後の育成	教育訓練	労働関係への対応	労働組合への対応	行政による調査等への対応	CSR・内部統制、労務監査	労務に関する各種相談対応	その他の人事・労務面の課題	
全体	6,921	55.5	36.8	50.3	41.5	52.0	55.2	38.7	44.3	55.8	50.7	40.2	25.3	40.4	34.2	42.6	15.6	10.5
農林水産業	65	60.0	38.5	46.2	41.5	41.5	52.3	32.3	49.2	50.8	43.1	35.4	29.2	40.0	33.8	40.0	21.5	9.2
建設業	818	48.5	34.1	41.9	35.1	42.4	50.7	34.6	43.4	56.4	45.4	34.1	21.4	37.0	31.4	38.3	13.9	15.4
製造業	1,492	56.0	35.6	51.9	40.1	53.4	56.1	37.3	47.5	52.7	51.2	39.4	25.3	40.8	35.5	42.4	15.3	10.3
電気・ガス・水道業	48	54.2	37.5	47.9	33.3	39.6	52.1	37.5	39.6	54.2	43.8	33.3	18.8	33.3	29.2	35.4	20.8	20.8
情報通信・IT	248	52.4	39.1	55.6	39.5	57.3	56.0	45.6	41.1	55.6	50.8	36.7	25.4	35.1	31.9	39.9	12.1	6.9
運輸業	522	59.0	50.4	50.2	41.8	50.6	64.6	44.3	53.1	58.8	53.8	51.1	36.0	49.2	42.3	50.8	19.5	7.9
卸・小売業	969	55.6	35.8	47.8	42.1	52.1	54.3	36.6	39.0	54.1	50.2	38.5	22.0	38.5	31.0	39.6	12.9	10.2
金融保険業	81	64.2	37.0	65.4	40.7	64.2	59.3	37.0	39.5	50.6	53.1	35.8	29.6	35.8	37.0	40.7	16.0	2.5
不動産業	74	52.7	35.1	45.9	40.5	52.7	56.8	36.5	35.1	56.8	47.3	39.2	24.3	36.5	36.5	36.5	18.9	12.2
宿泊・飲食業	143	65.7	53.1	51.7	52.4	55.9	61.5	52.4	53.8	70.6	60.8	50.3	32.9	53.1	44.8	50.3	23.1	7.0
人材サービス業	226	60.2	41.2	51.3	42.0	54.4	57.1	42.5	49.1	53.5	54.0	50.0	27.9	42.9	38.5	46.5	16.4	7.5
教育・学習支援業	150	58.7	20.0	51.3	40.7	50.7	52.7	38.0	34.0	42.7	50.7	36.7	27.3	31.3	27.3	39.3	12.0	9.3
医療	318	51.9	28.9	50.6	48.1	59.1	56.9	37.4	36.5	56.9	45.3	40.6	22.0	37.7	28.6	43.7	15.7	9.1
介護・福祉	565	59.6	32.9	56.8	50.4	58.2	52.7	40.4	45.7	67.8	55.8	44.8	25.7	42.1	35.2	46.7	16.3	8.8
サービス業	824	56.4	39.2	50.1	40.7	50.8	55.2	39.6	43.2	55.7	51.2	39.3	24.6	41.5	34.0	43.6	16.7	10.2
その他	326	52.1	34.0	53.4	40.5	52.1	50.0	36.5	44.2	52.8	51.2	36.8	25.5	38.0	32.2	40.8	14.7	13.5

■従業員規模別・地域別

従業員規模別で見ると、「雇用の多様化への対応」、「過重労働・ブラック企業対策」、「職場の人間関係・健全性」、「人事制度設計」、「賃金・年金制度」、「CSR・内部統制、労務監査」、「労務に関する各種相談対応」等の項目は従業員規模の大きい企業の方が割合が高くなっている。

地域別で見ると、企業の人事・労務面の課題については、各地域とも似た割合を示している。

【人事・労務面で課題となっている事項（従業員規模別・地域別）（複数回答）】表 2, 4, (1)-3

(%)

		課題1	課題2	課題3	課題4	課題5	課題6	課題7	課題8	課題9	課題10	課題11	課題12	課題13	課題14	課題15	課題16	無回答	
	n	雇用の多様化への対応	過重労働・ブラック企業対策	職場の人間関係・健全性	育児・介護との両立支援	人事制度設計	賃金・年金制度	柔軟な働き方の導入	安全衛生管理	求人・採用後の育成	教育訓練	労働関係への対応	労働組合への対応	行政による調査等への対応	CSR・内部統制、労務監査	労務に関する各種相談対応	その他の人事・労務面の課題		
全体	6,921	55.5	36.8	50.3	41.5	52.0	55.2	38.7	44.3	55.8	50.7	40.2	25.3	40.4	34.2	42.6	15.6	10.5	
従業員規模別	9人以下	110	47.3	27.3	34.5	32.7	33.6	46.4	34.5	35.5	45.5	36.4	36.4	22.7	34.5	27.3	35.5	20.0	24.5
	10~29人	1,257	48.6	30.2	39.1	33.6	38.7	51.4	32.8	39.1	53.3	43.1	34.4	21.5	36.9	27.5	36.3	15.4	17.0
	30~49人	1,277	52.0	33.4	43.6	38.4	45.5	51.8	35.5	43.6	52.9	47.5	36.3	21.7	38.4	31.3	39.3	15.4	13.2
	50~99人	1,758	53.7	35.7	49.5	40.6	51.9	54.6	37.4	45.4	57.0	51.8	39.4	24.9	40.7	34.2	42.6	15.2	9.7
	100~299人	1,644	60.9	40.8	56.7	46.2	60.9	58.3	42.9	46.2	58.6	55.2	44.0	28.0	42.0	37.8	45.9	16.5	6.2
	300~999人	587	64.4	47.0	67.6	52.0	68.7	63.9	45.8	49.1	59.8	59.5	49.7	32.9	45.8	43.3	50.4	14.8	3.1
	1,000~4,999人	222	68.0	47.3	69.4	50.9	64.9	59.9	48.2	45.9	51.4	55.4	49.5	33.3	44.6	39.6	53.6	13.5	5.4
5,000人以上	35	71.4	54.3	77.1	57.1	62.9	62.9	65.7	57.1	65.7	54.3	45.7	28.6	51.4	40.0	54.3	11.4	2.9	
地域別	北海道・東北地域	913	54.0	38.4	50.4	40.7	51.2	55.4	39.0	44.6	56.1	49.7	37.6	25.6	39.2	36.4	40.6	16.4	13.6
	関東・甲信越地域	2,474	56.6	36.8	50.7	42.4	53.8	55.8	39.8	44.1	54.9	51.5	40.4	25.5	39.4	33.8	43.7	14.3	9.6
	中部地域	1,096	55.9	36.7	49.5	40.1	51.8	55.9	38.1	42.8	57.8	50.6	38.6	24.0	40.0	33.8	41.4	16.3	10.4
	近畿地域	929	55.7	36.4	49.3	40.6	51.5	54.9	38.2	45.1	54.4	48.9	41.8	26.9	40.5	33.4	43.5	15.3	9.5
	中国・四国地域	670	53.0	36.4	51.3	43.0	51.9	52.2	38.1	43.6	59.0	51.8	40.1	23.4	42.8	34.5	41.6	14.2	11.2
	九州・沖縄地域	771	55.8	35.7	50.6	41.6	49.4	55.6	36.7	46.2	56.5	51.5	43.2	26.1	44.1	33.9	42.7	18.5	9.3

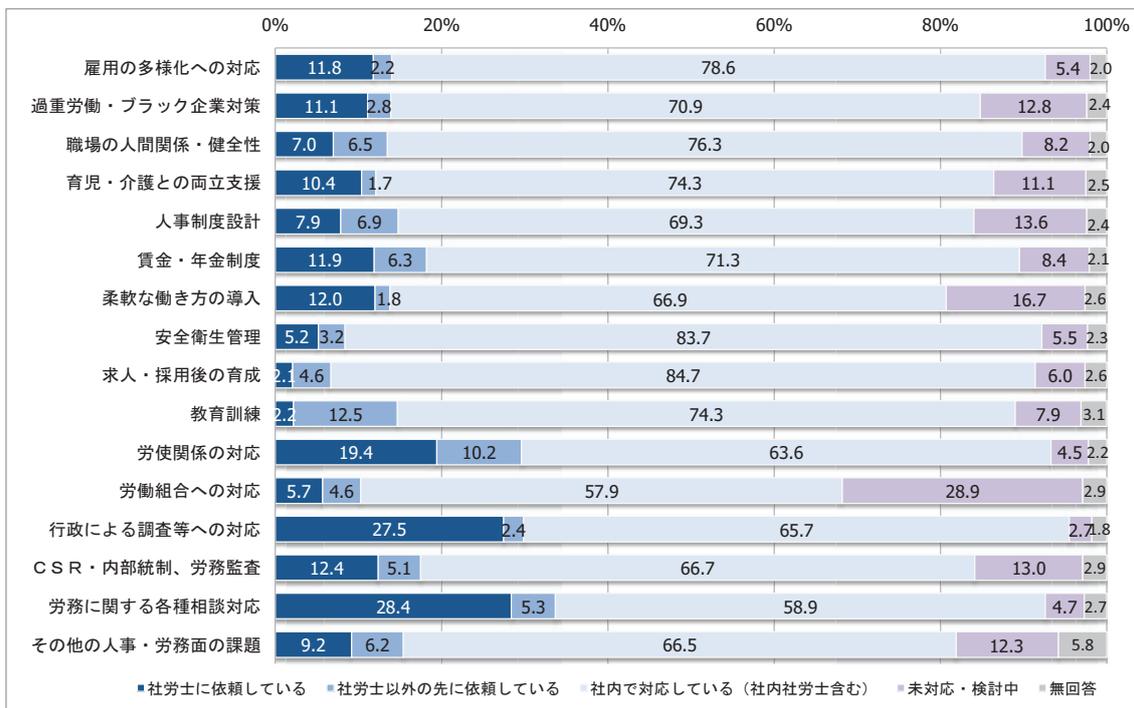
## (2) 人事・労務課題の対応方法

人事・労務課題として挙げた項目について、その対応方法を尋ねたところ、社労士に依頼している割合は28.4%～2.1%となった。社労士以外の先の利用が多い課題は「教育訓練」、「労使関係の対応」、「人事制度設計」等である。

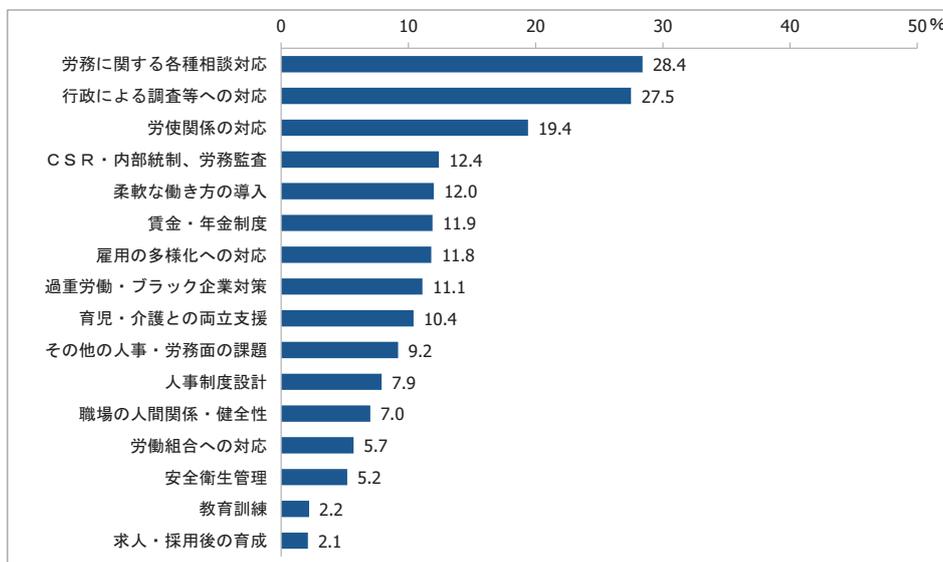
「社労士に依頼している」課題上位は、1位が「労務に関する各種相談対応」、2位が「行政による調査等への対応」、3位が「労使関係の対応」となっている。

「未対応・検討中」の課題は「労働組合への対応」が最多である。「柔軟な働き方の導入」、「人事制度設計」なども多い。

【人事・労務課題の対応方法】表 2, 4, (2)-1



【人事・労務課題の対応方法（社労士に依頼している比率の比較）】表 2, 4, (2)-2



### (3) 社労士以外の依頼先の内訳

#### ■社労士以外への依頼企業中の比率

社労士以外への依頼の多い「教育訓練」、「人事制度設計」や、「賃金・年金制度」の依頼先は、経営コンサルタント、自社グループ（関連会社等）、アウトソーシング会社等が多い。

「雇用の多様化への対応」は自社グループ（関連会社等）や弁護士の利用、「求人・採用後の育成」はアウトソーシング会社の利用が多い。

「労使関係の対応」、「労働組合への対応」は弁護士の依頼割合が7割を越す。

その他「過重労働・ブラック企業対策」、「労務に関する各種相談対応」などの項目は弁護士に依頼する割合が高い。労務トラブル系や、労組対策は弁護士に依頼する割合が高いことがわかる。

【社労士以外の依頼先の内訳（社労士以外への依頼企業中の比率）（複数回答）】

表 2, 4, (3)-1

(%)

	n	弁護士	士・監査法人 公認会計士	税理士	司法書士	行政書士	労働保険事務組合	経営コンサルタント	アウトソーシング会社	シンクタンク	自社グループ（関連会社等）	その他	無回答
雇用の多様化への対応	85	22.4	7.1	7.1	1.2	1.2	2.4	11.8	8.2	1.2	27.1	8.2	2.4
過重労働・ブラック企業対策	71	36.6	5.6	7.0	1.4	2.8	4.2	5.6	1.4	1.4	18.3	5.6	9.9
職場の人間関係・健全性	227	18.5	0.9	2.2	-	0.4	2.6	14.5	7.0	1.3	18.9	26.0	8.4
育児・介護との両立支援	48	12.5	8.3	2.1	2.1	2.1	2.1	4.2	2.1	2.1	47.9	8.3	6.3
人事制度設計	247	5.3	2.0	2.4	0.4	0.4	0.8	55.1	2.8	2.8	17.8	3.2	8.1
賃金・年金制度	242	5.8	5.4	15.7	-	0.8	0.8	38.4	3.7	0.4	19.8	5.0	5.8
柔軟な働き方の導入	49	18.4	8.2	8.2	-	8.2	6.1	12.2	2.0	2.0	20.4	4.1	12.2
安全衛生管理	98	11.2	5.1	5.1	-	1.0	4.1	18.4	5.1	1.0	20.4	22.4	7.1
求人・採用後の育成	176	5.7	1.1	1.7	-	0.6	1.7	18.2	30.1	0.6	14.2	18.8	7.4
教育訓練	439	2.7	1.1	1.6	0.2	0.5	0.2	36.9	15.9	3.6	18.5	13.4	7.1
労使関係の対応	284	78.5	2.5	1.1	0.7	0.4	1.1	3.5	-	-	7.0	2.1	4.9
労働組合への対応	81	70.4	-	2.5	2.5	1.2	1.2	2.5	-	-	11.1	6.2	4.9
行政による調査等への対応	66	4.5	24.2	18.2	3.0	6.1	10.6	4.5	-	1.5	16.7	7.6	4.5
CSR・内部統制、労務監査	120	10.8	10.8	5.0	0.8	0.8	0.8	11.7	2.5	0.8	46.7	3.3	6.7
労務に関する各種相談対応	155	34.8	9.0	8.4	-	1.3	3.2	7.7	0.6	0.6	24.5	5.8	5.2
その他の人事・労務面の課題	67	22.4	9.0	17.9	3.0	1.5	1.5	14.9	1.5	-	14.9	3.0	16.4

#### ■全回答企業中の比率

最も利用が多いのは「労使関係の対応」における弁護士（3.22%）である。次いで「教育訓練」における経営コンサルタント（2.34%）となっている。

経営コンサルタントは「人事制度設計」、「賃金・年金制度」の利用も多い。

弁護士は「労働組合への対応」、「労務に関する各種相談対応」、「職場の人間関係・健全性」の割合も比較的高い。

税理士は「賃金・年金制度」が最も多いほか、「労務に関する各種相談対応」、「その他の人事・労務面の課題」の割合も比較的高くなっており、人事労務全般のコン

サルタント的な機能を担っていると考えられる。

アウトソーシング会社は「教育訓練」、「求人・採用後の育成」が多いほか、「職場の人間関係・健全性」の割合も意外と高い。

自社グループ（関連会社等）は「教育訓練」、「CSR・内部統制、労務監査」等の割合が高くなっている。

【社労士以外の依頼先の内訳（全回答企業中の比率）（複数回答）】

表 2, 4, (3)-2

(%)

	n	弁 護 士	士・公 認 監 査 法 人 計	税 理 士	司 法 書 士	行 政 書 士	労 働 保 険 事 務 組 合	経 営 コ ン サ ル タ ン ト	ア ウ ト ソ ー シ ン グ 会 社	シ ン ク タ ン	自 社 グ ル ー プ （ 関 連 会 社 等 ）	そ の 他	無 回 答
雇用の多様化への対応	6921	0.27	0.09	0.09	0.01	0.01	0.03	0.14	0.10	0.01	0.33	0.10	0.03
過重労働・ブラック企業対策	6921	0.38	0.06	0.07	0.01	0.03	0.04	0.06	0.01	0.01	0.19	0.06	0.10
職場の人間関係・健全性	6921	0.61	0.03	0.07		0.01	0.09	0.48	0.23	0.04	0.62	0.85	0.27
育児・介護との両立支援	6921	0.09	0.06	0.01	0.01	0.01	0.01	0.03	0.01	0.01	0.33	0.06	0.04
人事制度設計	6921	0.19	0.07	0.09	0.01	0.01	0.03	1.97	0.10	0.10	0.64	0.12	0.29
賞金・年金制度	6921	0.20	0.19	0.55		0.03	0.03	1.34	0.13	0.01	0.69	0.17	0.20
柔軟な働き方の導入	6921	0.13	0.06	0.06		0.06	0.04	0.09	0.01	0.01	0.14	0.03	0.09
安全衛生管理	6921	0.16	0.07	0.07		0.01	0.06	0.26	0.07	0.01	0.29	0.32	0.10
求人・採用後の育成	6921	0.14	0.03	0.04		0.01	0.04	0.46	0.77	0.01	0.36	0.48	0.19
教育訓練	6921	0.17	0.07	0.10	0.01	0.03	0.01	2.34	1.01	0.23	1.17	0.85	0.45
労使関係の対応	6921	3.22	0.10	0.04	0.03	0.01	0.04	0.14			0.29	0.09	0.20
労働組合への対応	6921	0.82		0.03	0.03	0.01	0.01	0.03			0.13	0.07	0.06
行政による調査等への対応	6921	0.04	0.23	0.17	0.03	0.06	0.10	0.04		0.01	0.16	0.07	0.04
CSR・内部統制、労務監査	6921	0.19	0.19	0.09	0.01	0.01	0.01	0.20	0.04	0.01	0.81	0.06	0.12
労務に関する各種相談対応	6921	0.78	0.20	0.19		0.03	0.07	0.17	0.01	0.01	0.55	0.13	0.12
その他の人事・労務面の課題	6921	0.22	0.09	0.17	0.03	0.01	0.01	0.14	0.01		0.14	0.03	0.16

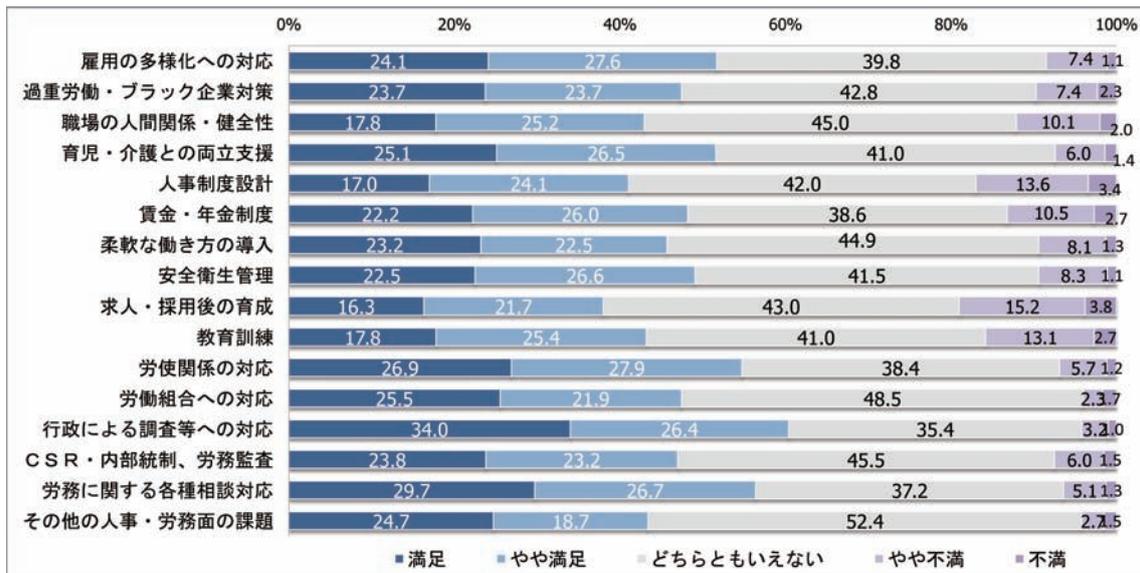
#### (4) 人事・労務課題の対応に対する満足度

人事・労務課題の対応については、手続業務に比べると、全体に満足度が低い。

「満足」の割合が特に低いのは、「求人・採用後の育成」(16.3%)、「人事制度設計」(17.0%)、「教育訓練」・「職場の人間関係・健全性」(共に17.8%)など。

「求人・採用後の育成」、「人事制度設計」、「教育訓練」はいずれも企業の上位共通課題の項目である。

【人事・労務課題の対応に対する満足度（全体）】表 2.4, (4)-1



(注) 無回答を除く集計。

#### ■ 依頼先別の満足度比較

すべての項目で「社労士」の満足度が最も高い。

ただし「社労士」においても、「教育訓練」や「人事制度設計」では不満の回答割合が他よりも高くなっている点は要注意である。

【人事・労務課題の対応に対する満足度（依頼先別）】

表 2, 4, (4)-2

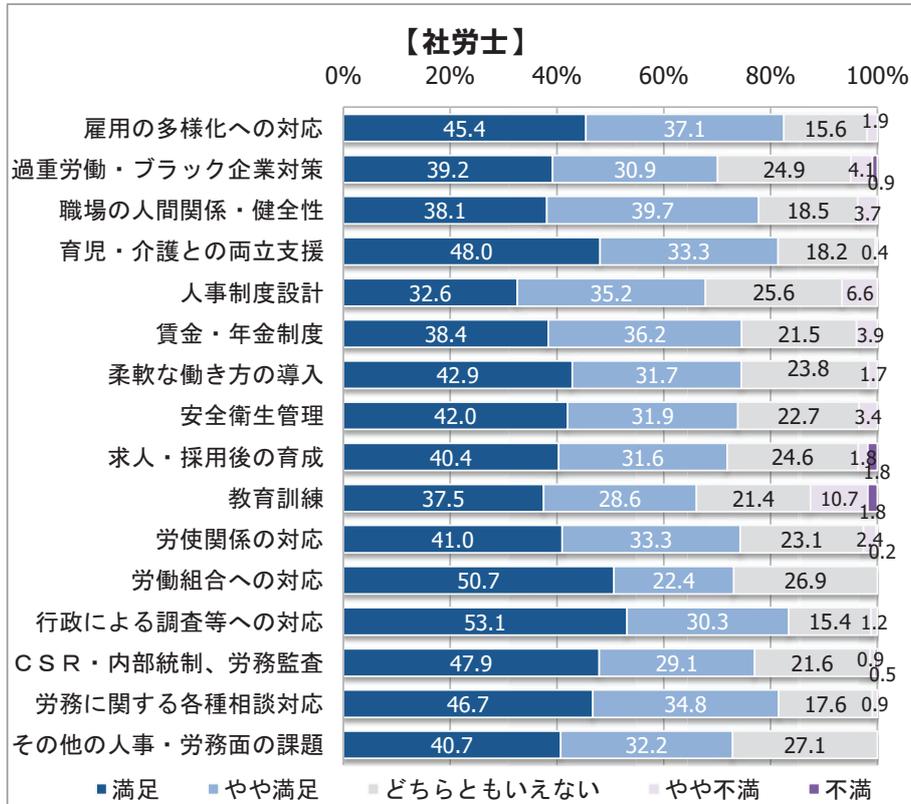
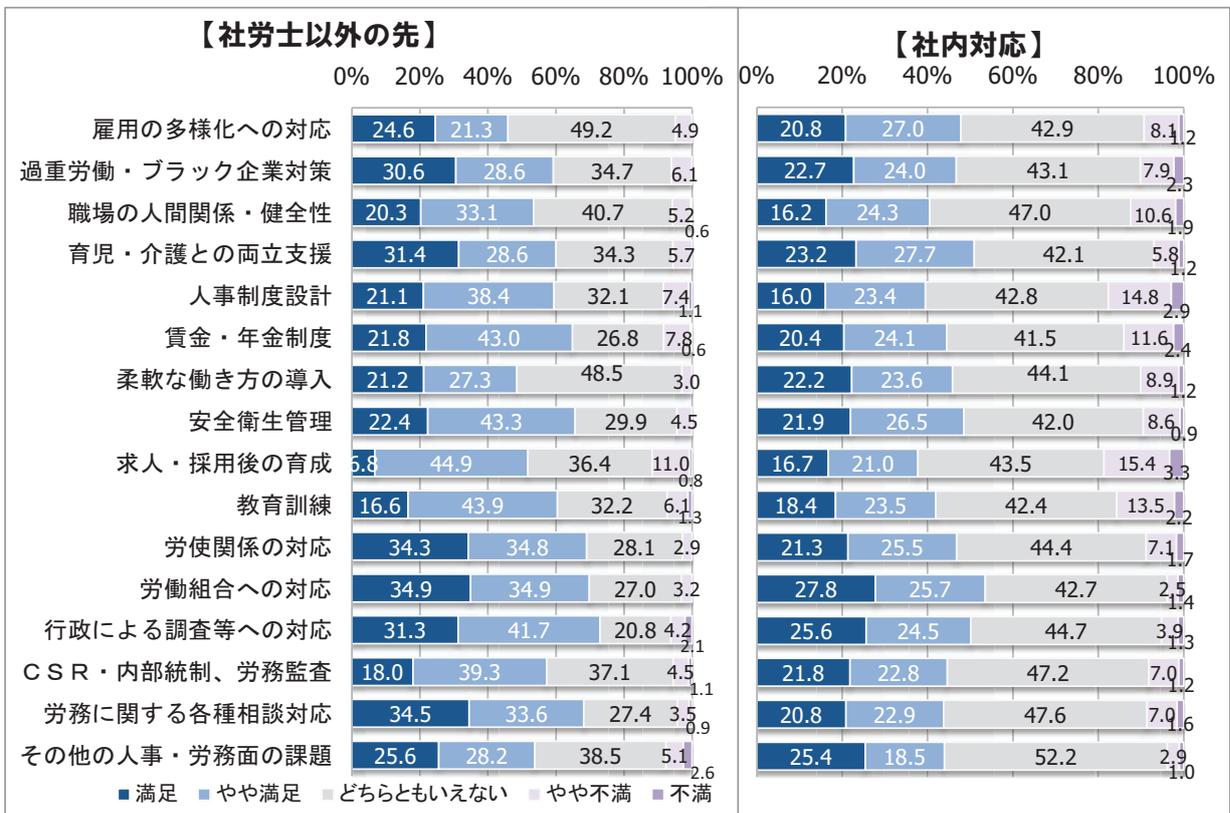


表 2, 4, (4)-3



(注) 無回答を除く集計。

## (5) 課題別の対応方法・満足度

### ①雇用の多様化への対応

#### ■対応方法

業種別…「社労士に依頼している」割合が高い業種は「不動産業」、「卸・小売業」、「医療」。「社労士以外の先に依頼している」は、「金融保険業」、「農林水産業」。「社内で対応している」は「人材サービス業」、「教育・学習支援」が高い。

従業員規模別…「社労士に依頼している」割合は、従業員数「10～29人」が最も高く、従業員数が多くなるほど割合は低くなる。「社労士以外の先に依頼している」は中間で低い。「社内で対応している」は、従業員数が多いほど高い傾向がある。

地域別…「社労士に依頼している」割合が高いのは「中部地域」、「九州・沖縄地域」。「社内で対応している」は「北海道・東北地域」、「中国・四国地域」が高い。

#### 【雇用の多様化への対応（対応方法）】

表 2, 4, (5), ①-1

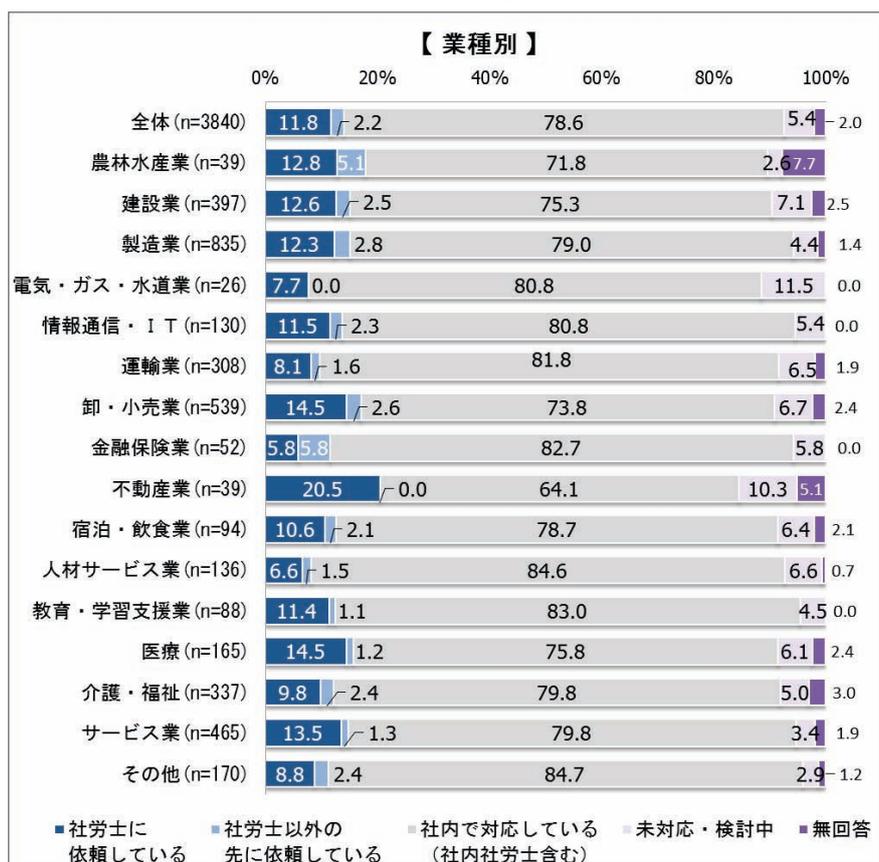


表 2, 4, (5), ①-2

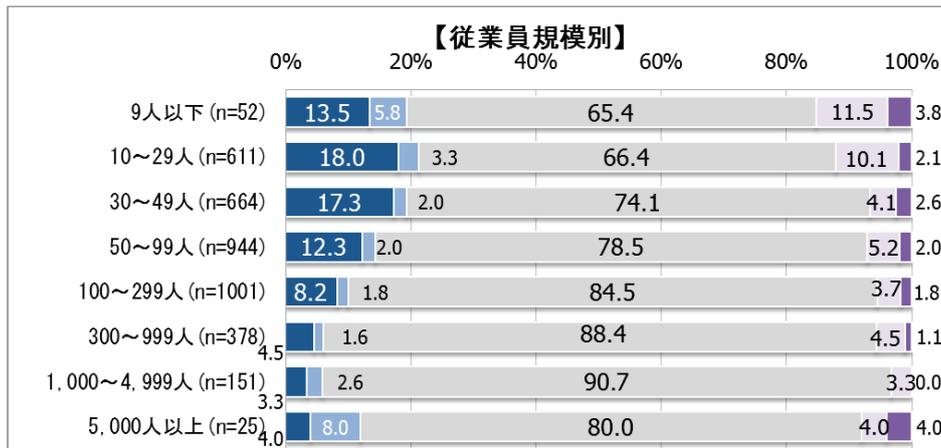
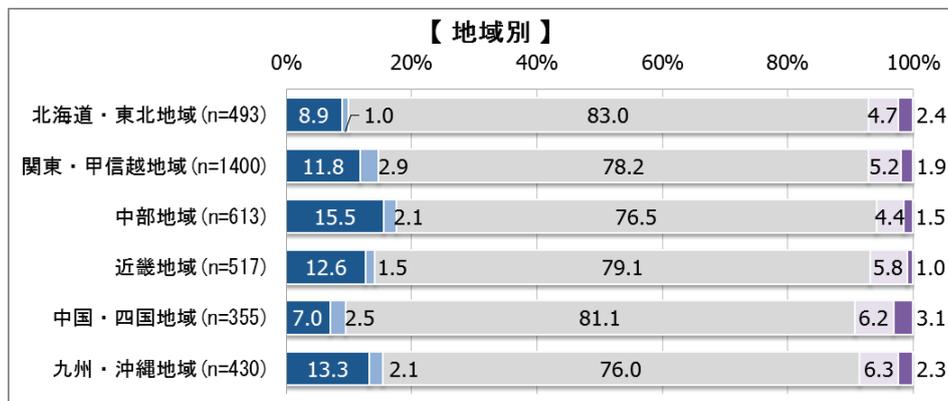


表 2, 4, (5), ①-3



■満足度

業種別…「卸・小売業」の社労士への満足度が高い。

従業員規模別…社労士への満足度は「30~49人」、「50~99人」が高く、それより従業員が少ない層、多い層とも割合が低くなる。

地域別…「中部地域」、「九州・沖縄地域」、「北海道・東北地域」で社労士への満足度（満足+やや満足）が高い。「満足」の比率は「関東・甲信越地域」が高い。

【雇用の多様化への対応（満足度（社労士に依頼））】

表 2.4, (5), ①-4

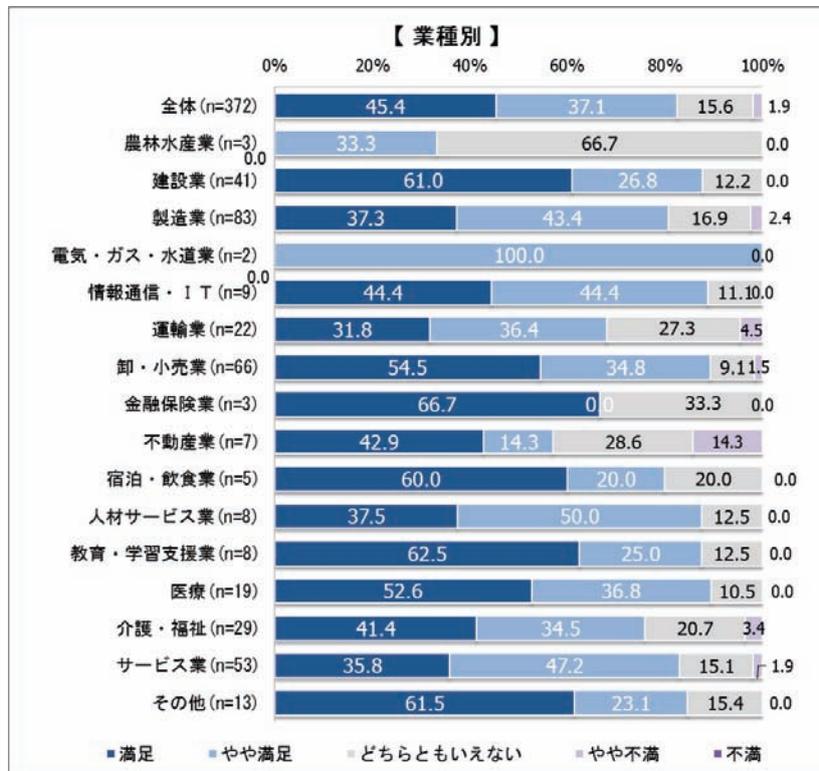


表 2.4, (5), ①-5

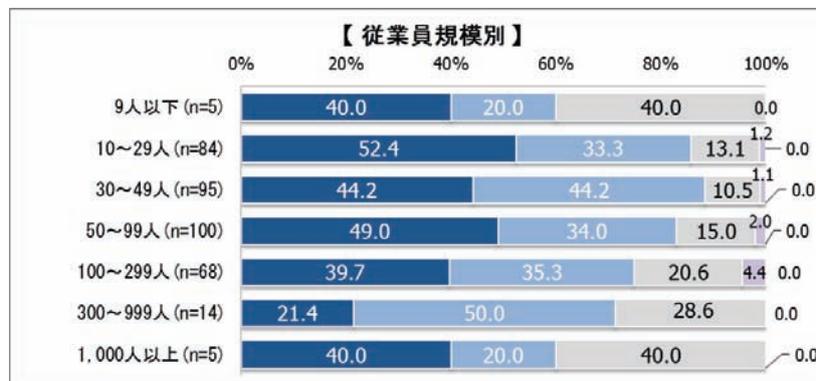
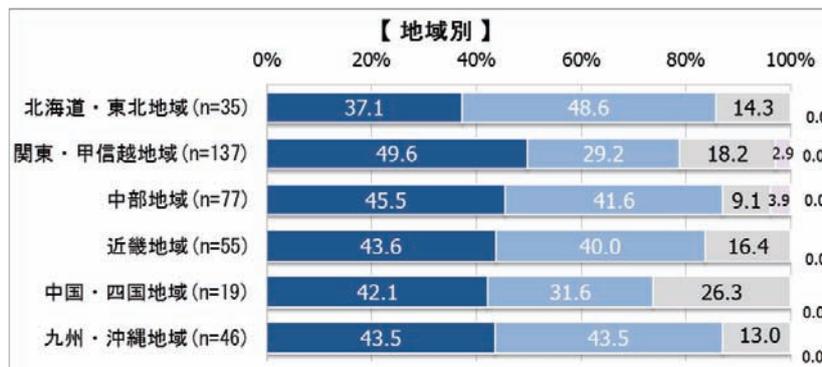


表 2.4, (5), ①-6



(注) 無回答を除く集計。

## ②過重労働・ブラック企業対策

### ■対応方法

業種別…「社労士に依頼している」割合は「宿泊・飲食業」等で高いが、「金融保険業」ではゼロ。「社労士以外の先に依頼している」は「人材サービス業」、「製造業」が高い。

従業員規模別…「社労士に依頼している」割合は、「10～29人」でやや高く、従業員数が多いほど割合が低くなる。

地域別…「社労士に依頼している」割合は「中部地域」がやや高い。

### 【過重労働・ブラック企業対策（対応方法）】

表 2.4, (5), ②-1

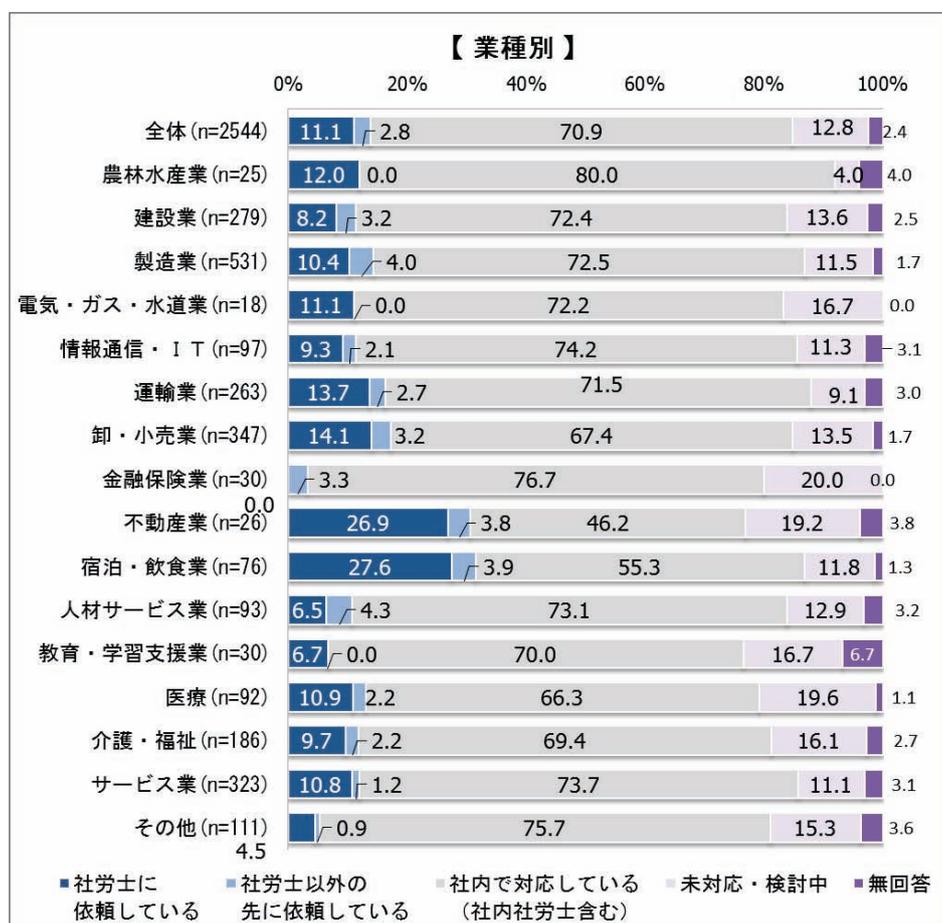


表 2, 4, (5), ②-2

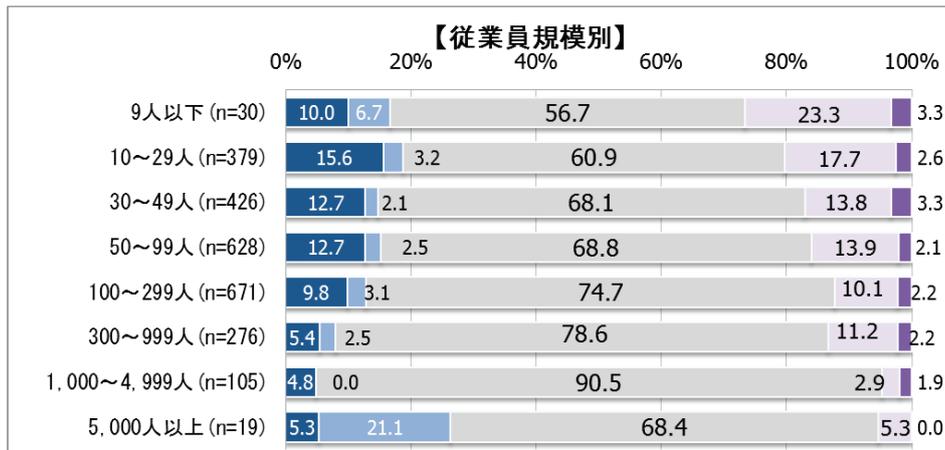
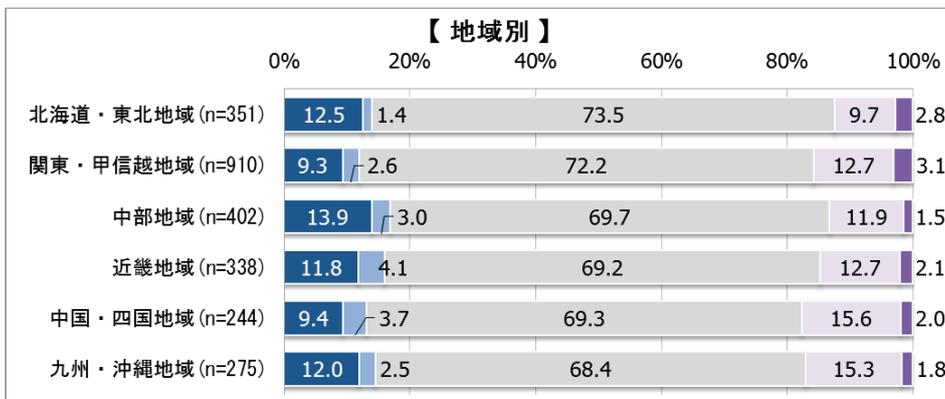


表 2, 4, (5), ②-3



■ 満足度

従業員規模別で見ると、社労士に対する満足度は「29人以下」が最も高く、従業員数が多いほど満足度が低下する。

【過重労働・ブラック企業対策（満足度（社労士に依頼））】

表 2.4, (5), ②-4

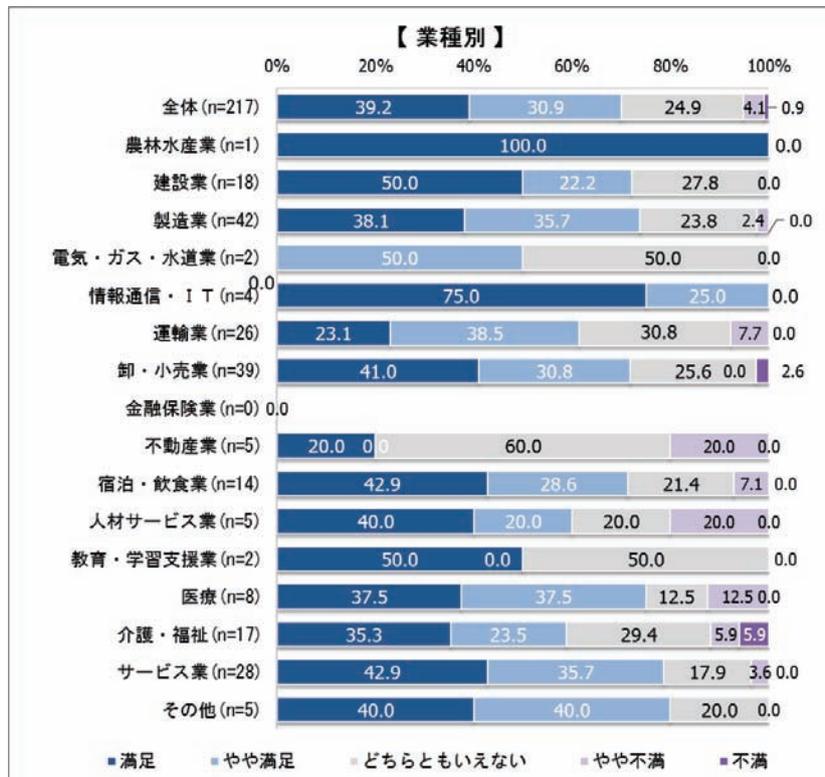


表 2.4, (5), ②-5

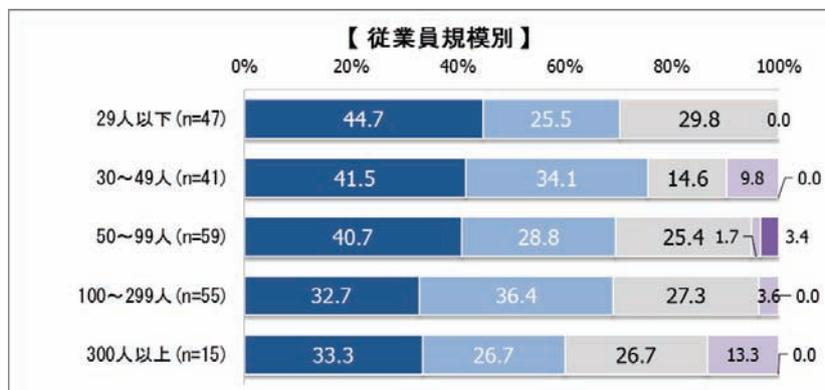
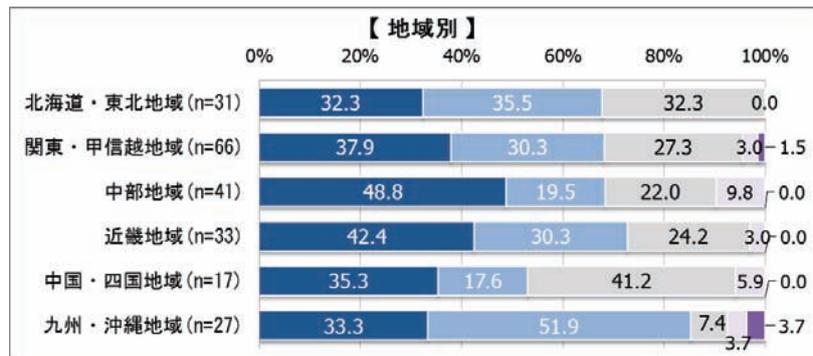


表 2.4, (5), ②-6



(注) 無回答を除く集計。

### ③職場の人間関係・健全性

#### ■対応方法

業種別…「社労士に依頼している」割合は「卸・小売業」、「宿泊・飲食業」、「医療」で高いが、「金融保険業」と「農林水産業」では依頼がなされていない。「社労士以外の先に依頼している」は「金融保険業」、「人材サービス業」が高い。「社内に対応している」は業種ごとの差は少ないが、やや「宿泊・飲食業」が高い。

従業員規模別…「社労士に依頼している」割合は、従業員「10～29人」で高く、人数が多いほど低くなる。「社労士以外の先に依頼している」割合は従業員数が多くなるほど高くなる。

地域別…「社労士に依頼している」割合が高い地域は「中部地域」、「九州・沖縄地域」。「社労士以外の先に依頼している」は「関東・甲信越地域」、「中部地域」が高い。「社内に対応している」は「北海道・東北地域」が高くなっている。

【職場の人間関係・健全性（対応方法）】

表 2, 4, (5), ③-1

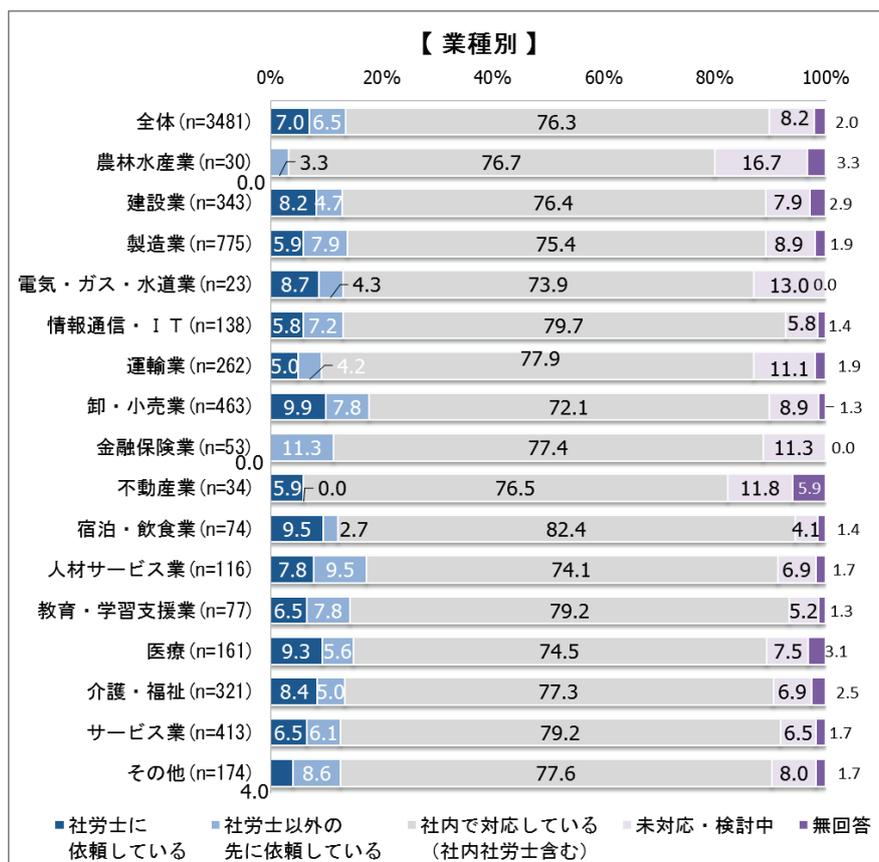


表 2, 4, (5), ③-2

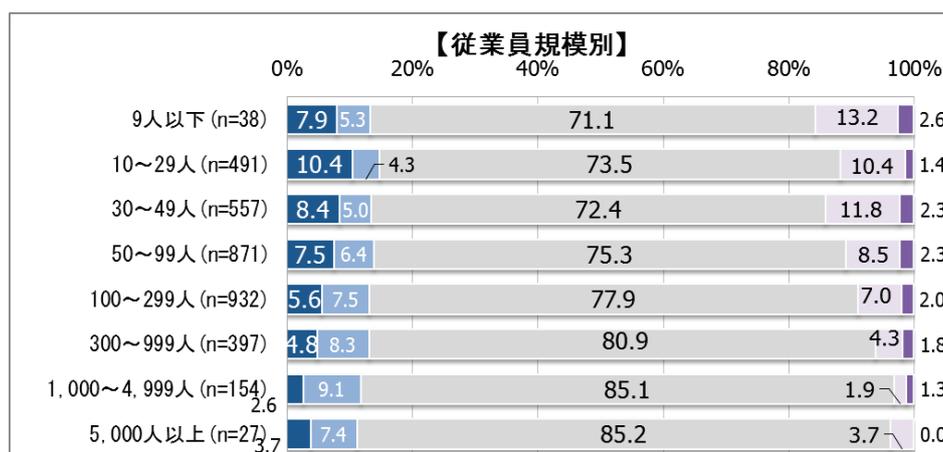
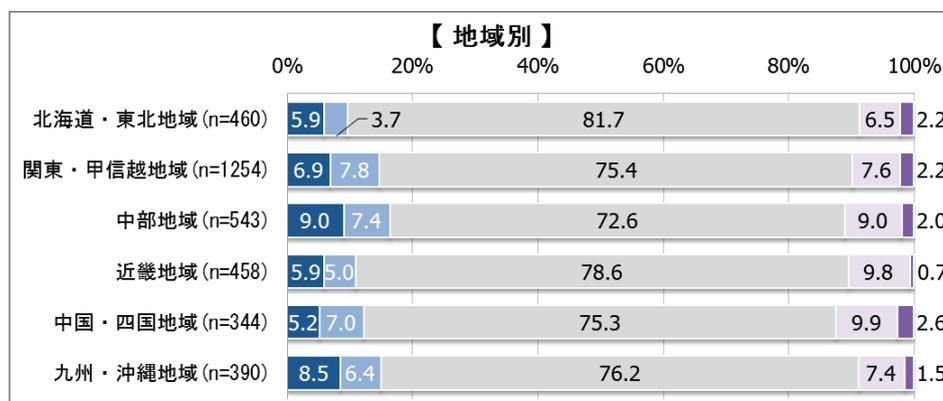


表 2, 4, (5), ③-3



■ 満足度

従業員規模別の社労士に対する満足度は、従業員数が少ない層で高く、従業員数が多くなるにつれて低くなる傾向を見せる。

【職場の人間関係・健全性（満足度（社労士に依頼））】

表 2.4, (5), ③-4

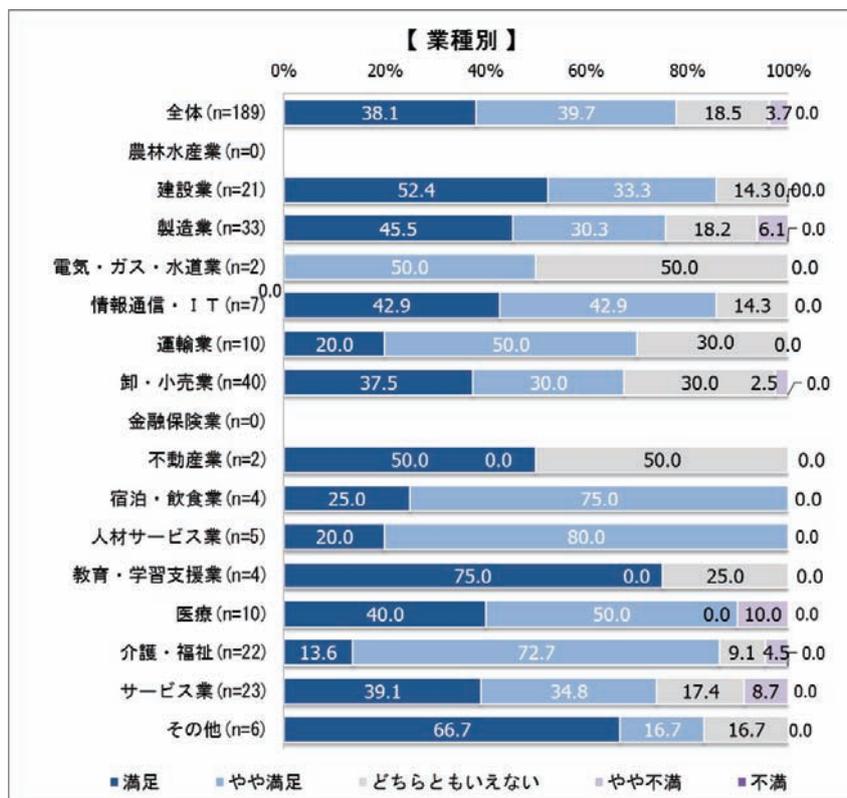


表 2.4, (5), ③-5

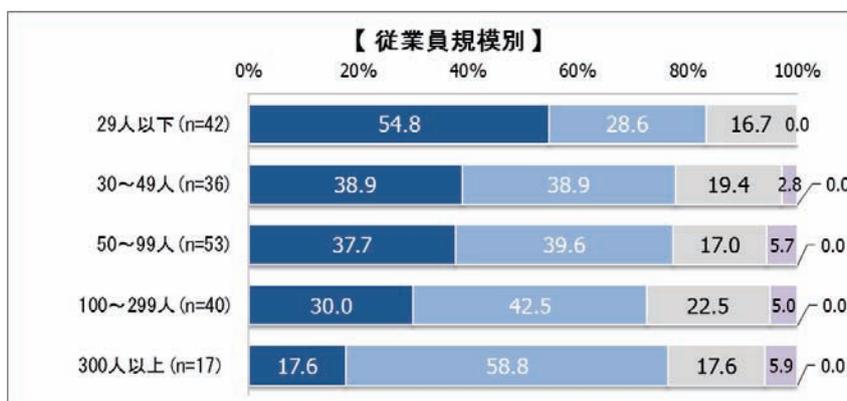
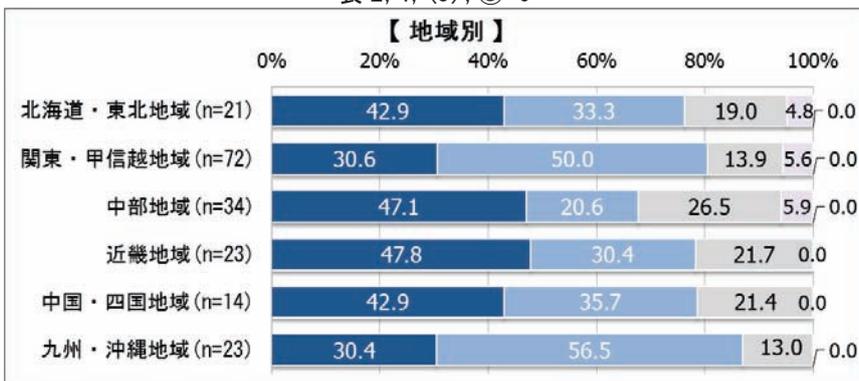


表 2.4, (5), ③-6



(注) 無回答を除く集計。

#### ④育児・介護との両立支援

##### ■対応方法

業種別…「社労士に依頼している」割合が高いのは「宿泊・飲食業」、「医療」。「社労士以外の先に依頼している」割合は「金融保険業」が15.2%と多くなっている。「社内に対応している」は「不動産業」、「介護・福祉」、「情報通信・IT」、「教育・学習支援」が高い。

従業員規模別…「社労士に依頼している」割合は「30～49人」で高く、従業員が多いほど低くなる。「社内に対応している」は、従業員数が少ないほど低くなる。

地域別…「社労士に依頼している」割合が高いのは「九州・沖縄地域」、「中部地域」となっている。「社内に対応している」は「中国・四国地域」が高い。

【育児・介護との両立支援（対応方法）】

表 2, 4, (5), ④-1

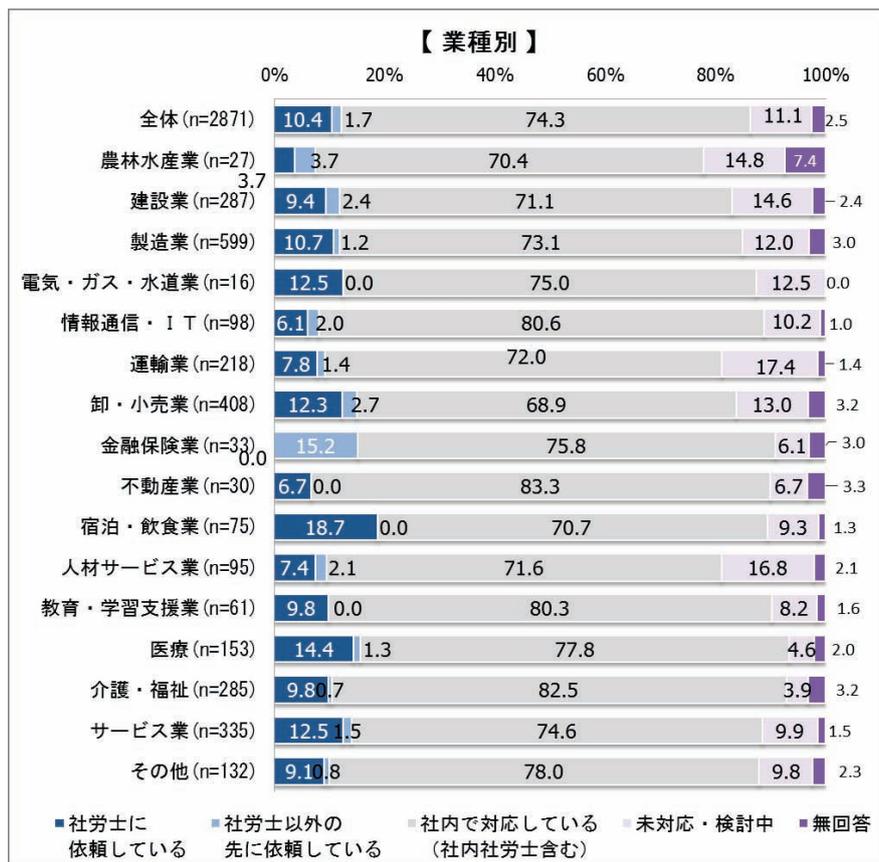


表 2, 4, (5), ④-2

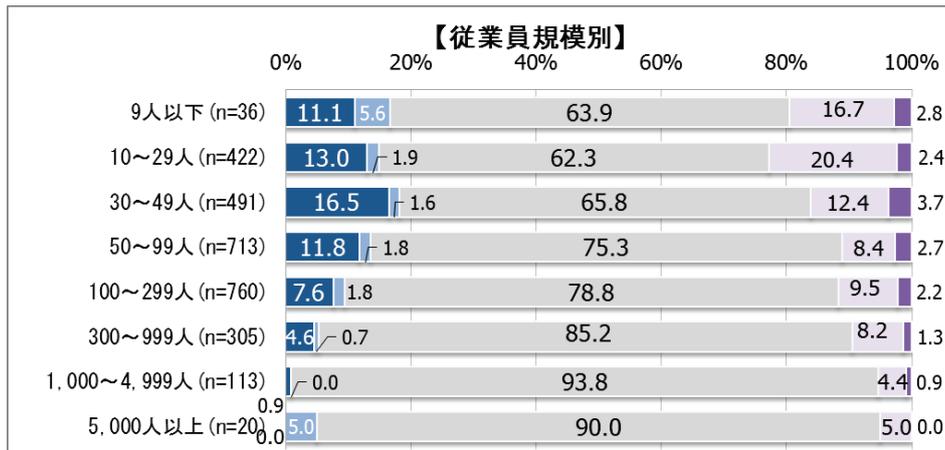
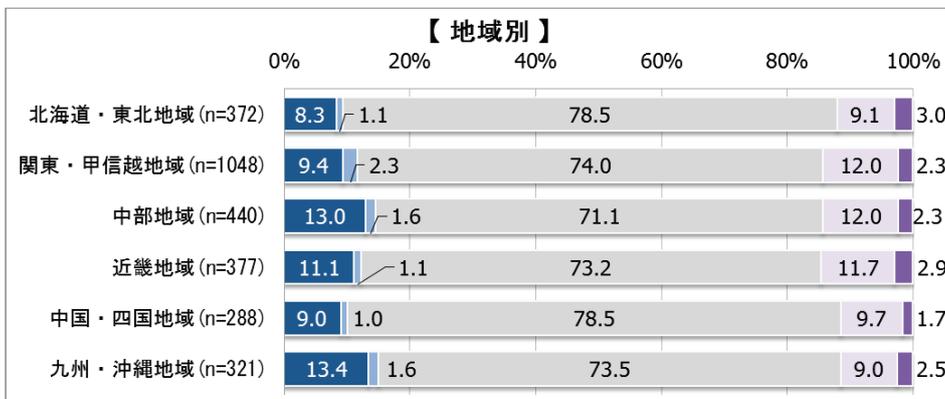


表 2, 4, (5), ④-3



■ 満足度

従業員規模別の社労士に対する満足度は、従業員 99 人以下で比較的高く、100 人以上でやや低い。

【育児・介護との両立支援（満足度（社労士に依頼））】

表 2.4, (5), ④-4

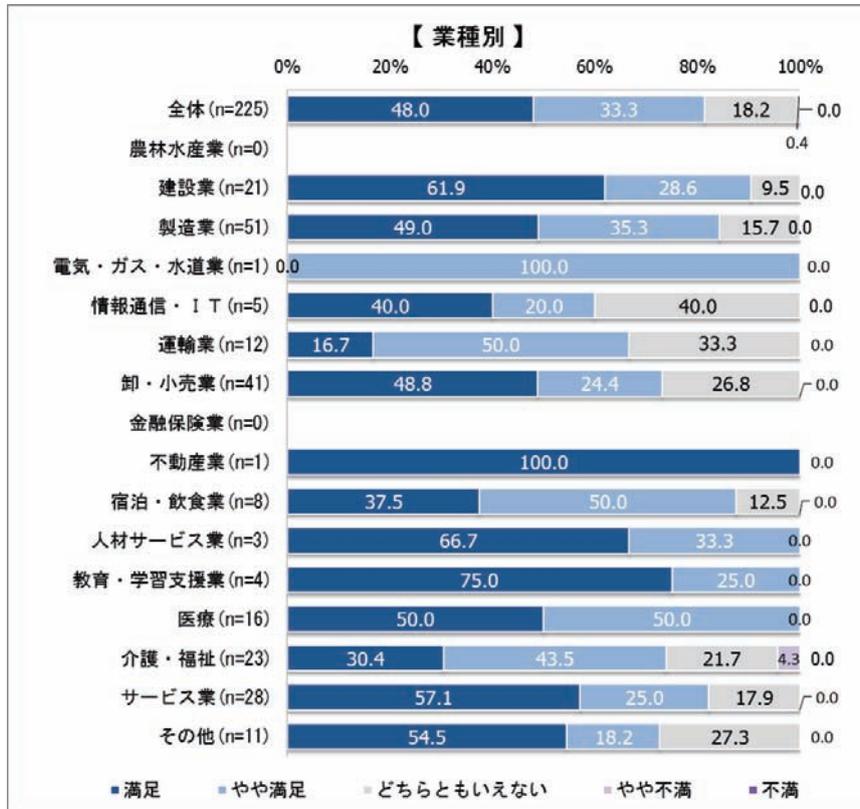


表 2.4, (5), ④-5

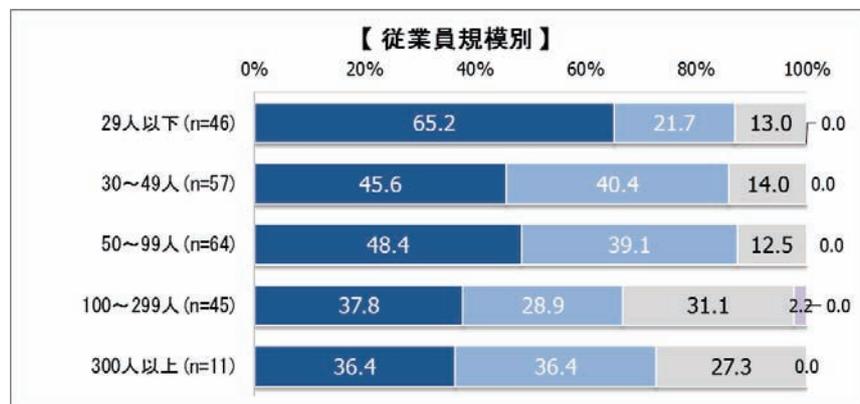
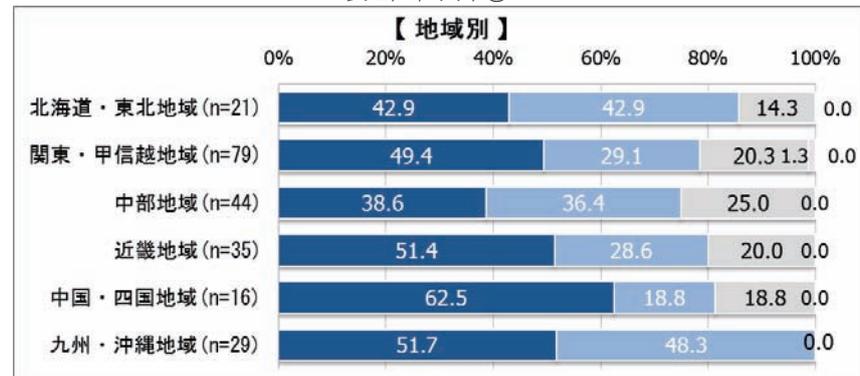


表 2.4, (5), ④-6



(注) 無回答を除く集計。

## ⑤人事制度設計

### ■対応方法

業種別で見ると、「社労士に依頼している」割合が高いのは「不動産業」、「卸・小売業」、低いのは「金融保険業」。「社労士以外の先に依頼している」は「医療」で高い。「社内で対応している」割合は「電気・ガス・水道業」が多い。

従業員規模別で見ると、「社労士に依頼している」割合は「30～49人」が高く、従業員数が多いほど低下する。「社労士以外の先に依頼している」は従業員数が多いほど割合が高くなる。「社内で対応している」割合は、規模による傾向差は見られなかった。

地域別では、「社労士に依頼している」割合が高いのは「中部地域」、「九州・沖縄地域」である。「社労士以外の先に依頼している」は「中部地域」、「近畿地域」、「関東・甲信越地域」で高い。「社内で対応している」は「中国・四国地域」、「北海道・東北地域」が高い。

### 【人事制度設計（対応方法）】

表 2, 4, (5), ⑤-1

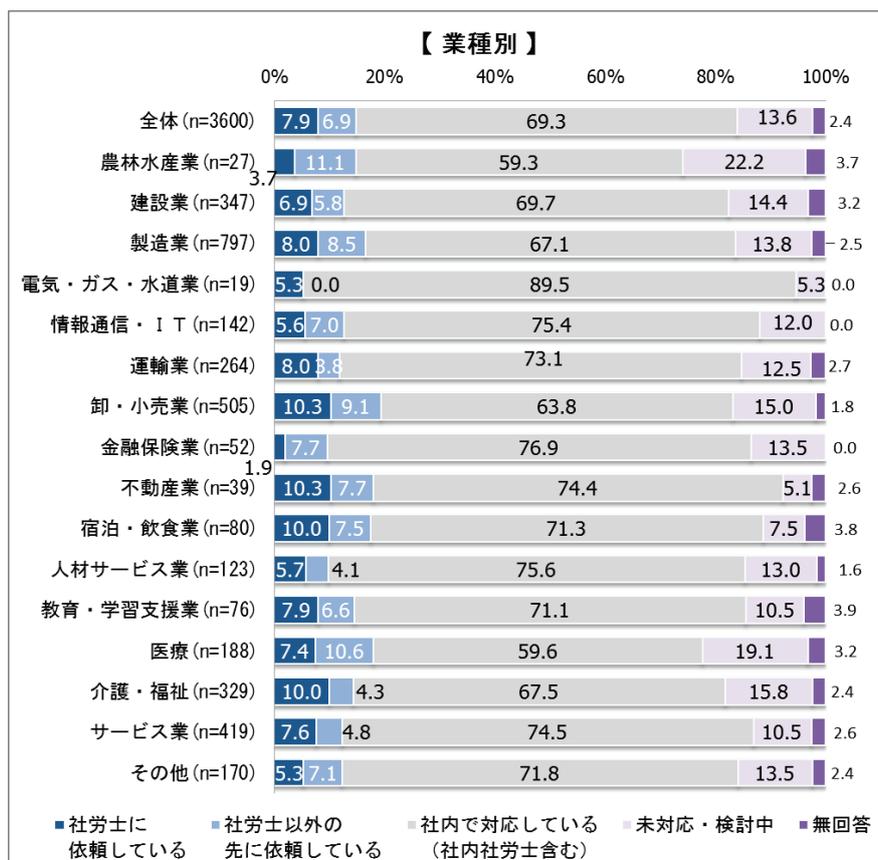


表 2, 4, (5), ⑤-2

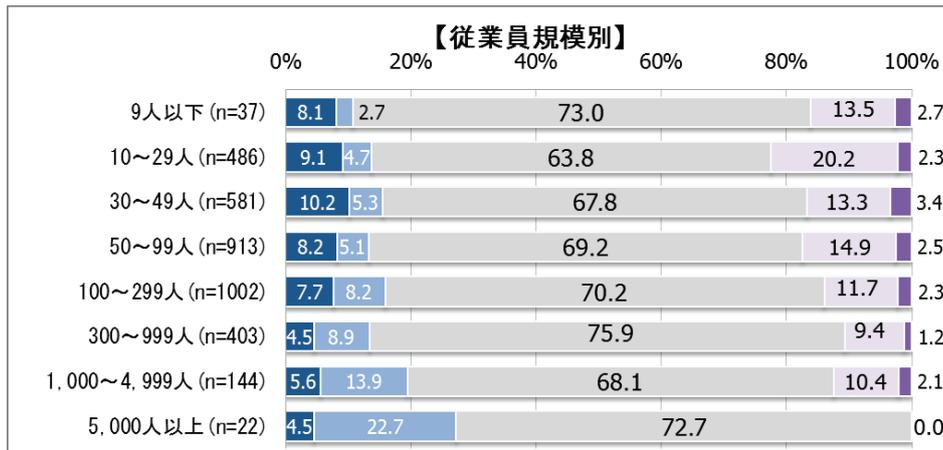
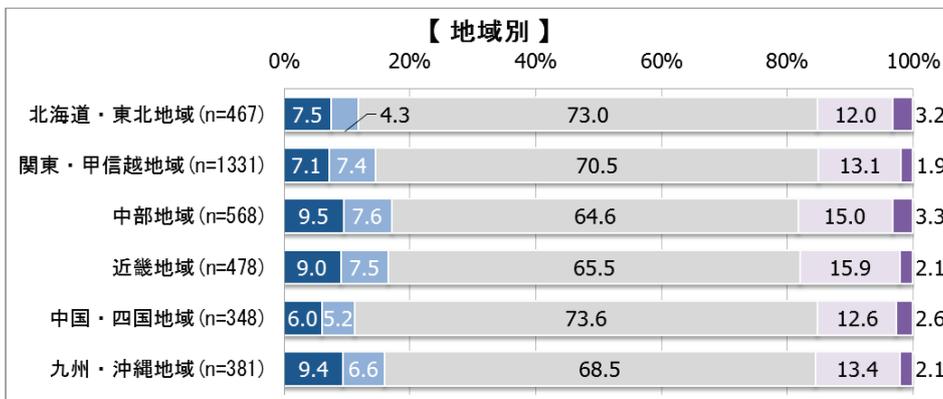


表 2, 4, (5), ⑤-3



■ 満足度

従業員規模別の社労士に対する満足度は、従業員数が少ないほど高い傾向が見られる。

【人事制度設計（満足度（社労士に依頼））】

表 2.4, (5), ⑤-4

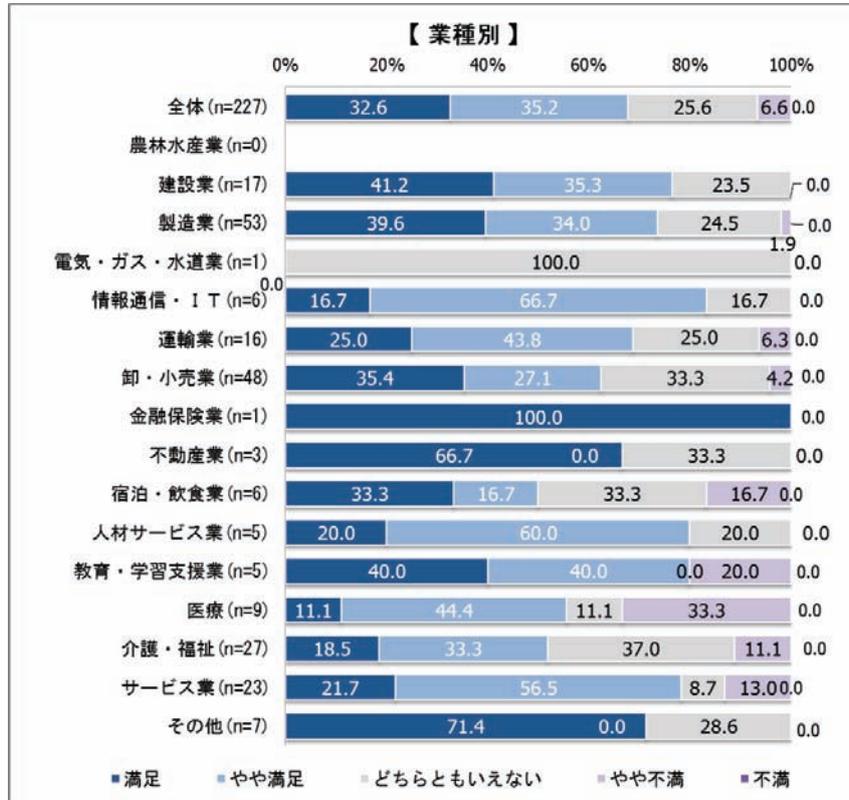


表 2.4, (5), ⑤-5

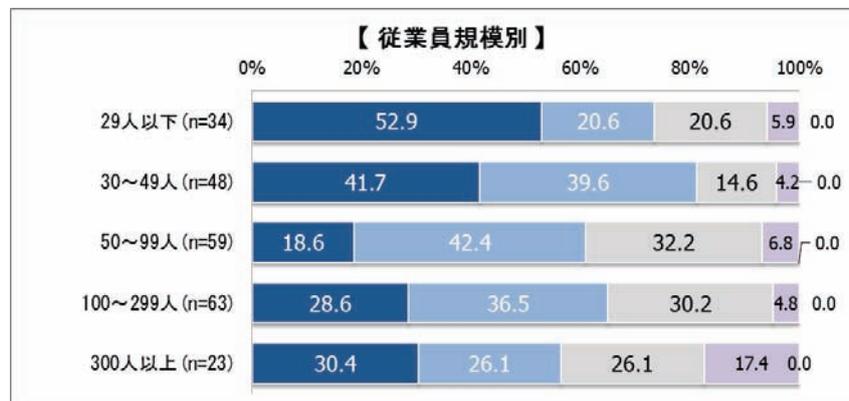
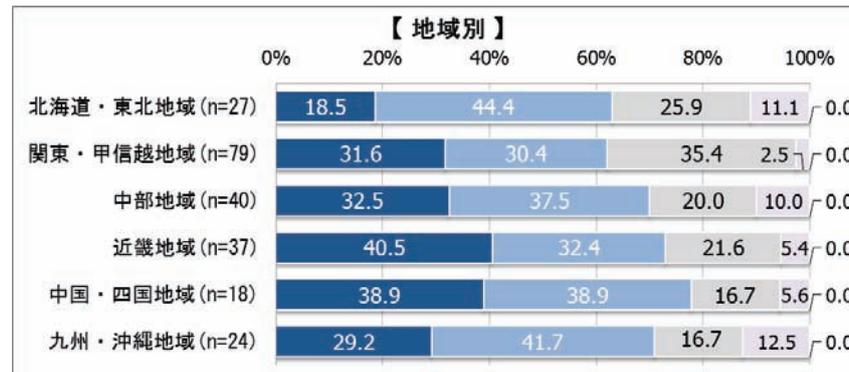


表 2.4, (5), ⑤-6



(注) 無回答を除く集計。

## ⑥賃金・年金制度

### ■対応方法

業種別で見ると、「社労士に依頼している」割合が高い業種は「医療」、「不動産業」、「運輸業」。「社内に対応している」は「電気・ガス・水道業」、「教育・学習支援」が高く、「医療」が低い。

従業員規模別で見ると、「社労士に依頼している」割合は「30～49人」で高く、従業員数が多いほど低くなる。「社労士以外の先に依頼している」は1,000人を超える層で高い。「社内に対応している」割合は従業員数が多いほど高い傾向がある。

地域別で見ると、「社労士に依頼している」割合が高いのは「中部地域」、「近畿地域」、「関東・甲信越地域」。「社内に対応している」は「北海道・東北地域」、「中国・四国地域」が高い。

### 【賃金・年金制度（対応方法）】

表 2, 4, (5), ⑥-1

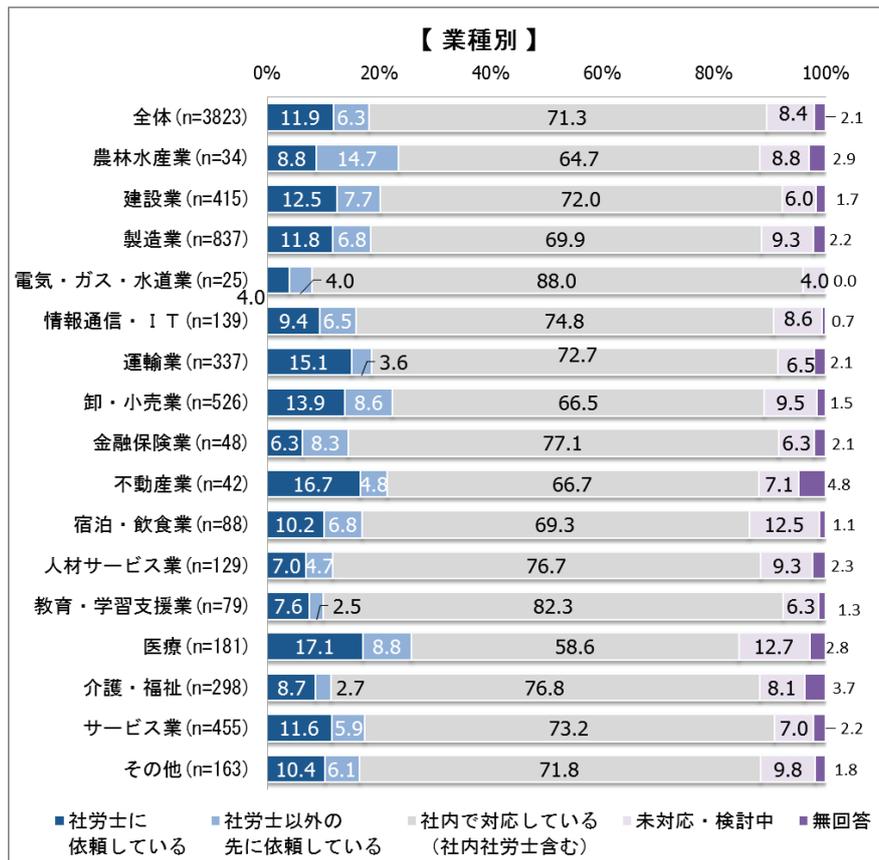


表 2, 4, (5), ⑥-2

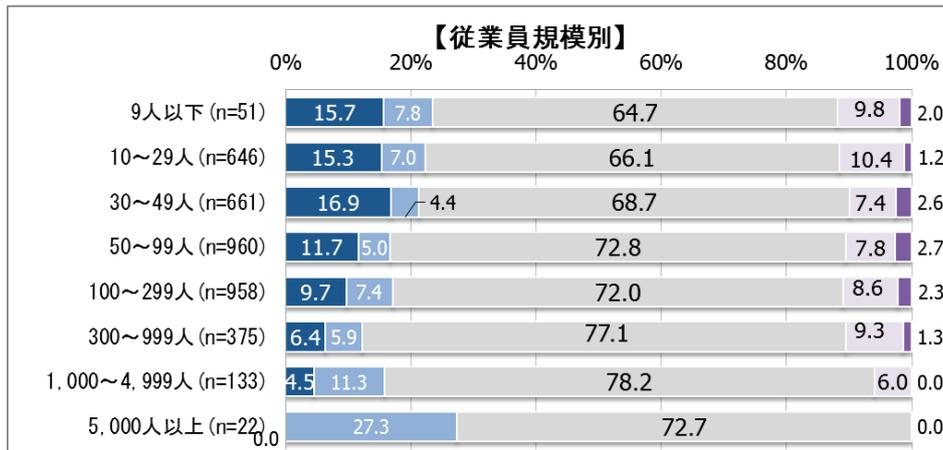
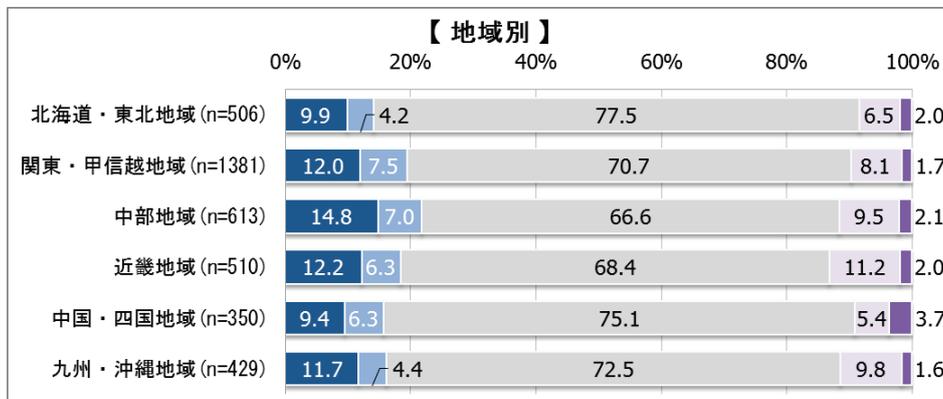


表 2, 4, (5), ⑥-3



■ 満足度

従業員規模別の満足度は、従業員数が少ない層で高く、従業員が多くなるほど低くなる傾向を見せる。

【賃金・年金制度（満足度（社労士に依頼））】

表 2.4, (5), ⑥-4

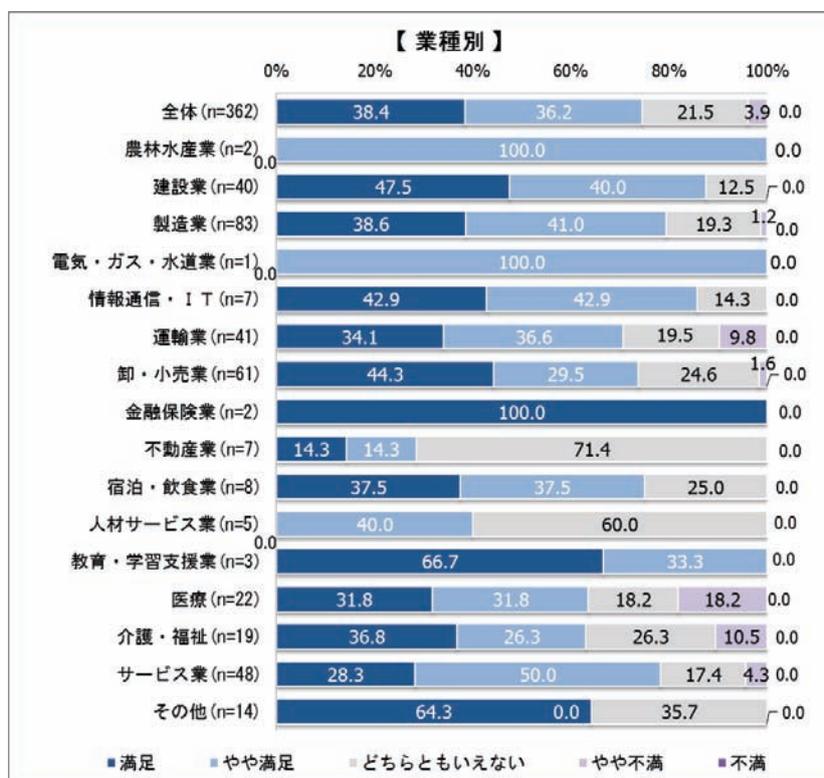


表 2.4, (5), ⑥-5

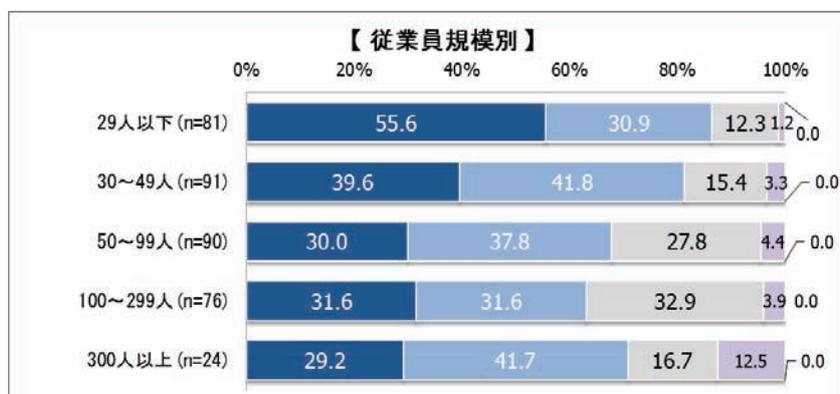
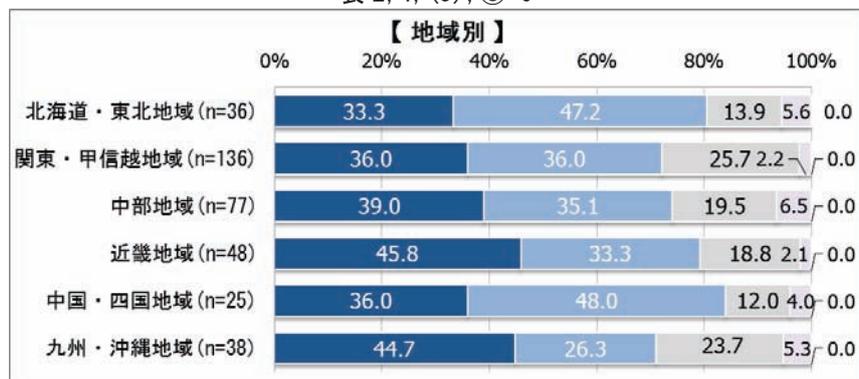


表 2.4, (5), ⑥-6



(注) 無回答を除く集計。

## ⑦柔軟な働き方の導入

### ■対応方法

業種別で見ると、「社労士に依頼している」割合が高いのは「教育・学習支援」、  
「宿泊・飲食業」などである。「社内で対応している」割合は「介護・福祉」が高  
く、「教育・学習支援業」が低い。

従業員規模別で見ると、「社労士に依頼している」割合は、従業員数が少ない層  
で高くなる。「社内で対応している」割合は、従業員数が多くなるほど高い傾向に  
ある。

地域別で見ると、「社労士に依頼している」割合が高いのは「中部地域」、「近畿  
地域」。「社内で対応している」割合が高いのは、「北海道・東北地域」、「中国・四  
国地域」などとなっている。

### 【柔軟な働き方の導入（対応方法）】

表 2.4, (5), ⑦-1

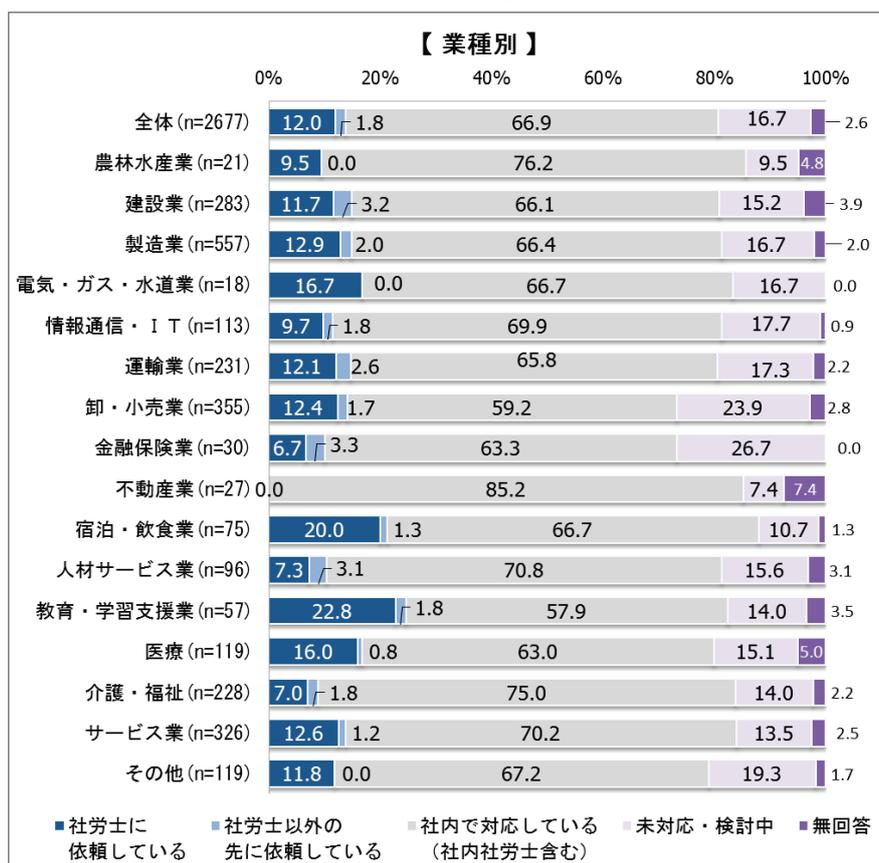


表 2, 4, (5), ⑦-2

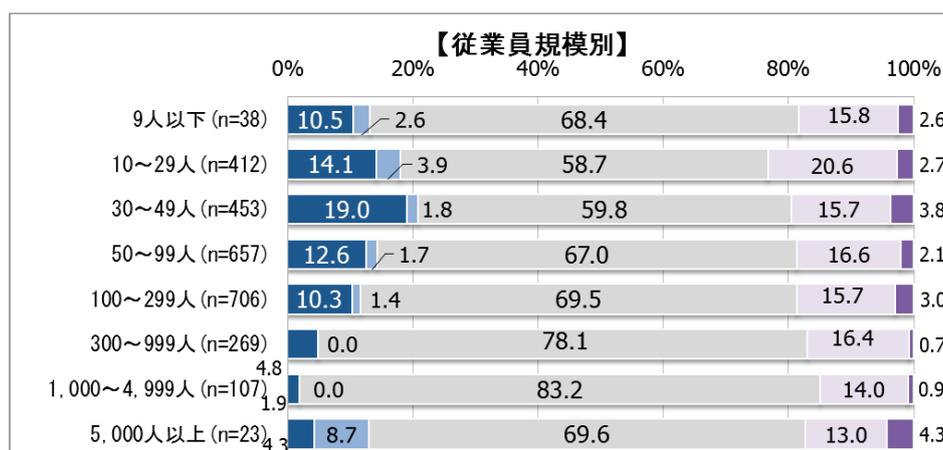
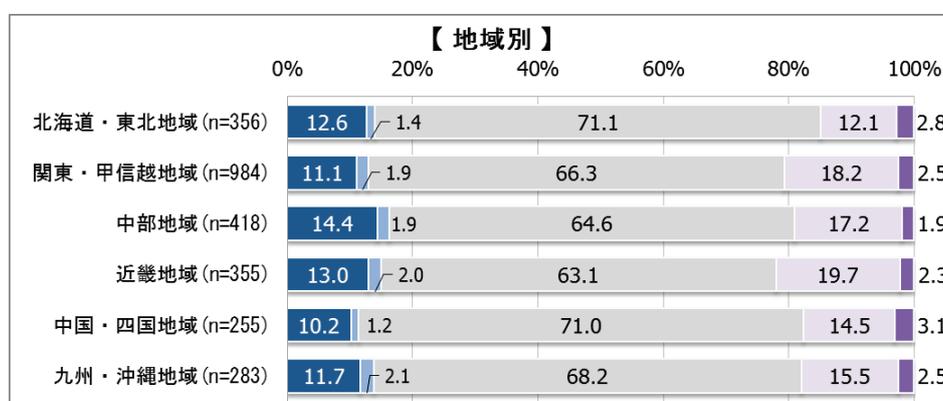


表 2, 4, (5), ⑦-3



■ 満足度

従業員規模別の社労士に対する満足度は、従業員数が少ない層で高く、多くなるほど低くなっている。「満足」の回答は、「29人以下」で高くなっている。

【柔軟な働き方の導入（満足度（社労士に依頼））】

表 2.4, (5), ⑦-4

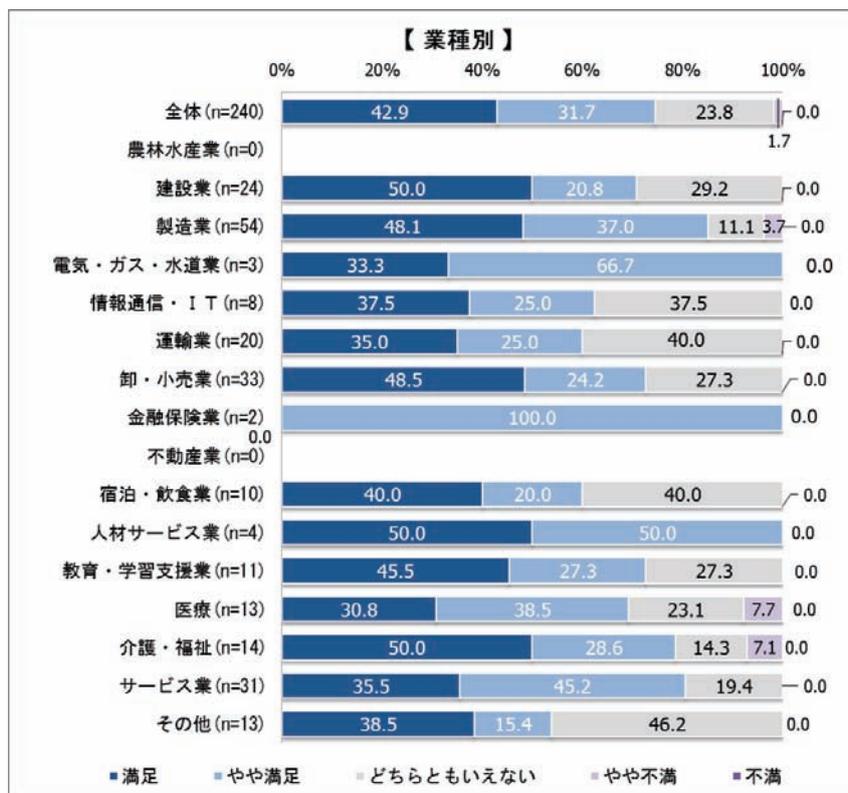


表 2.4, (5), ⑦-5

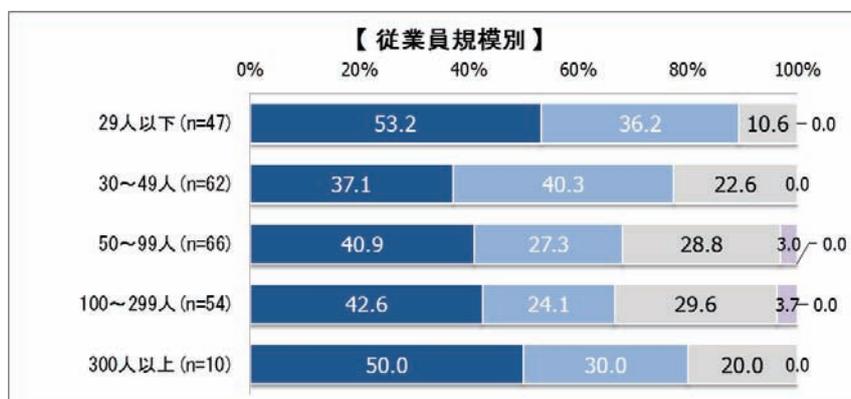
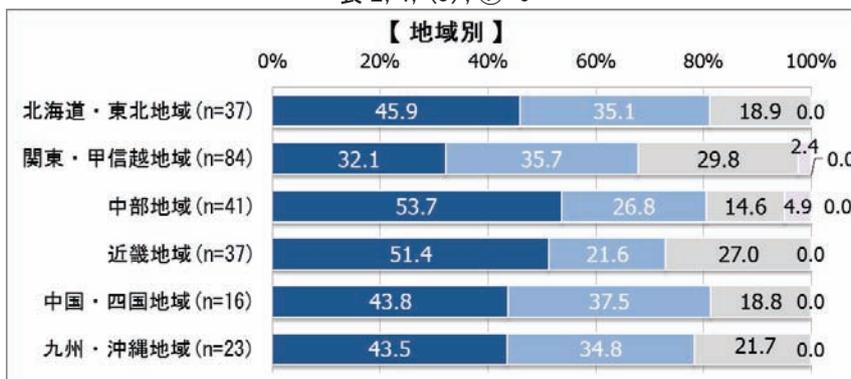


表 2.4, (5), ⑦-6



(注) 無回答を除く集計。

## ⑧安全衛生管理

### ■対応方法

業種別で見ると、「社労士に依頼している」割合は「宿泊・飲食業」が高い。「社内で対応している」割合は「教育・学習支援業」が高い。

従業員規模別で見ると、「社労士に依頼している」割合が最も高いのは「30～49人」である。この層も含め、従業員数99人以下で割合が高く、100人以上で低くなっている。「社内で対応している」は従業員数が多くなるほど割合が高い傾向がある。

地域別で見ると、地域ごとの差は大きくないが、「社労士に依頼している」割合は「中部地域」で高く、「関東・甲信越地域」で低い。

【安全衛生管理（対応方法）】表 2, 4, (5), ⑧-1

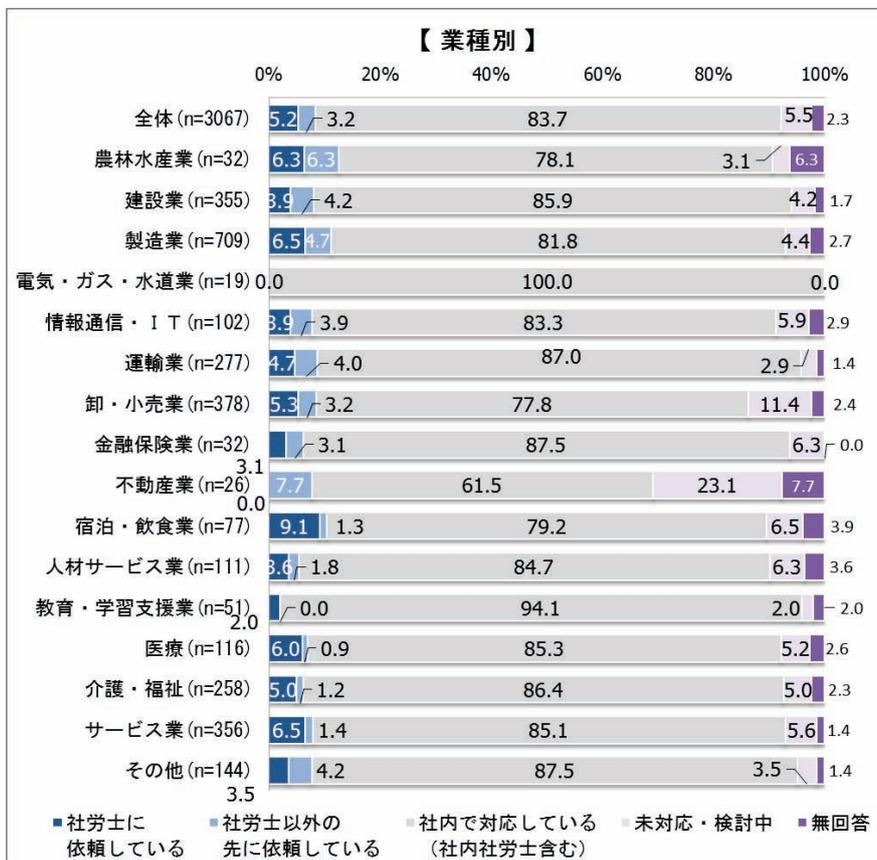


表 2, 4, (5), ⑧-2

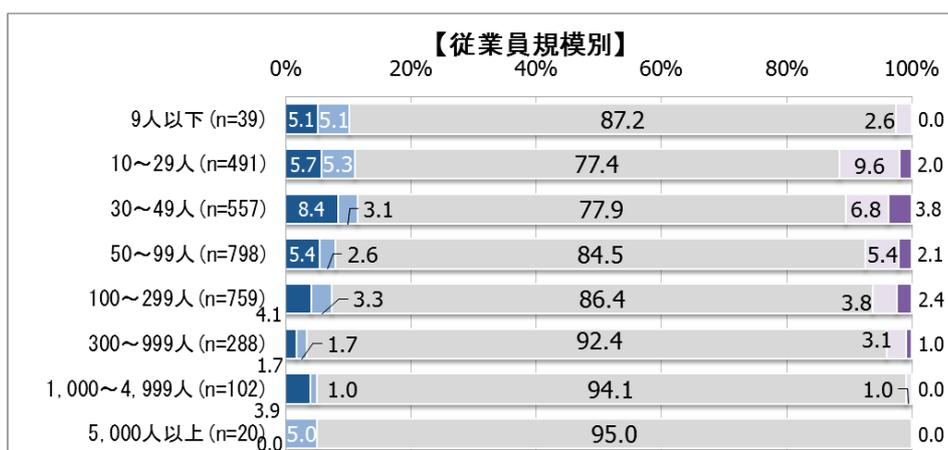
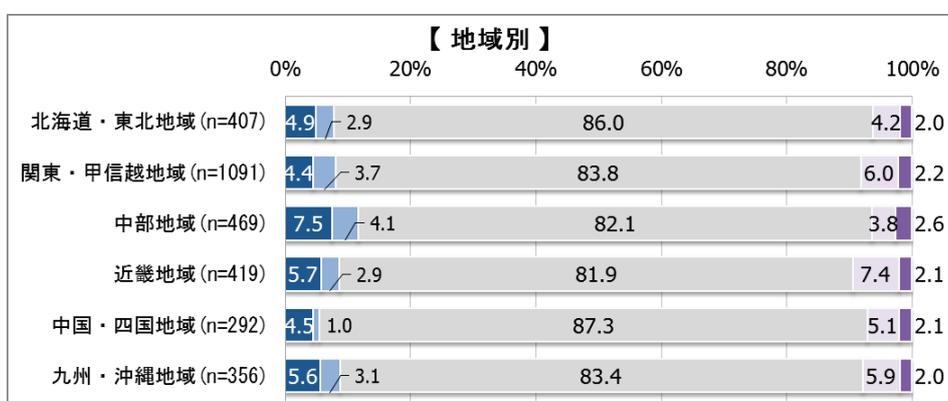


表 2, 4, (5), ⑧-3



■ 満足度

【安全衛生管理（満足度（社労士に依頼））】

表 2, 4, (5), ⑧-4

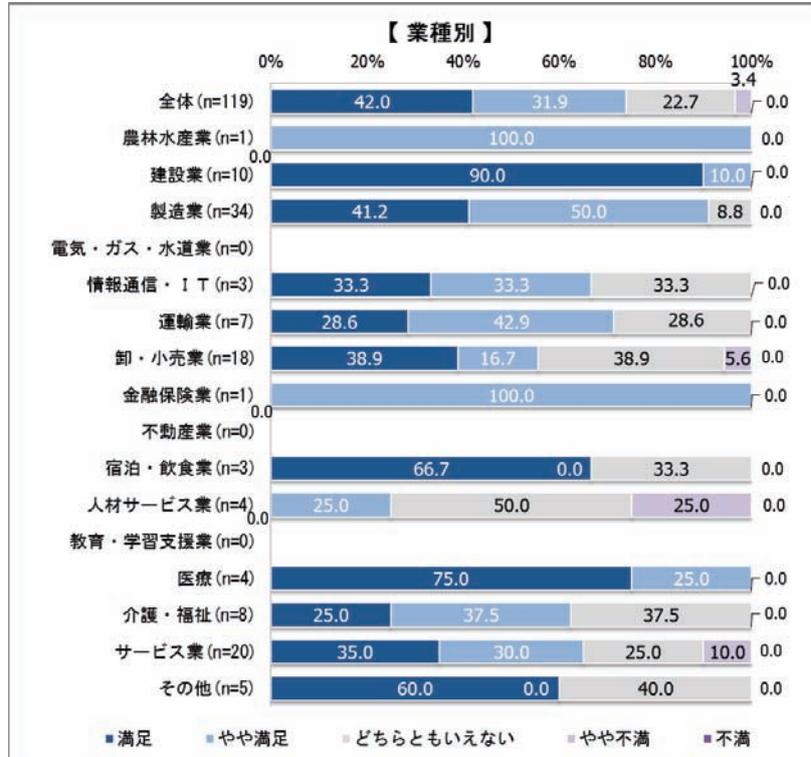


表 2, 4, (5), ⑧-5

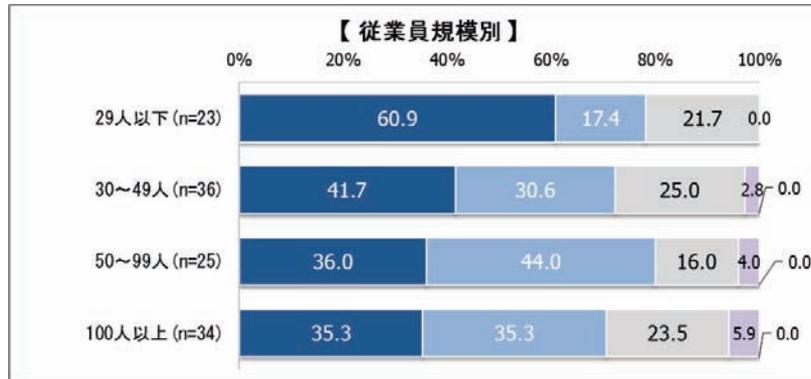
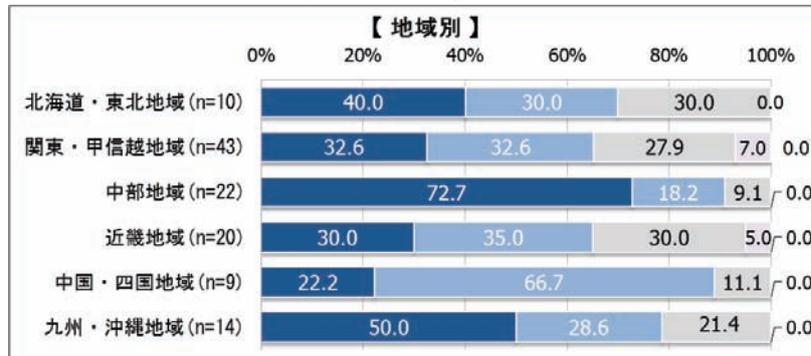


表 2, 4, (5), ⑧-6



(注) 無回答を除く集計。

## ⑨求人・採用後の育成

### ■対応方法

業種別で見ると、「社労士に依頼している」割合はいずれの業種も低い。「社労士以外の先に依頼している」割合は「不動産業」、「金融保険業」で高い。「社内で対応している」割合は「人材サービス業」が高い。

従業員規模別で見ると、「社労士に依頼している」割合はいずれも低い。1,000人以上の層からは社労士への依頼がなされていない。「社労士以外の先に依頼している」割合は、従業員数が多い層で高くなっている。「社内で対応している」割合は従業員数が多くなるほど高い傾向がある。

地域別では、「社労士に依頼している」割合はいずれも低い。

【求人・採用後の育成（対応方法）】表 2.4, (5), ⑨-1

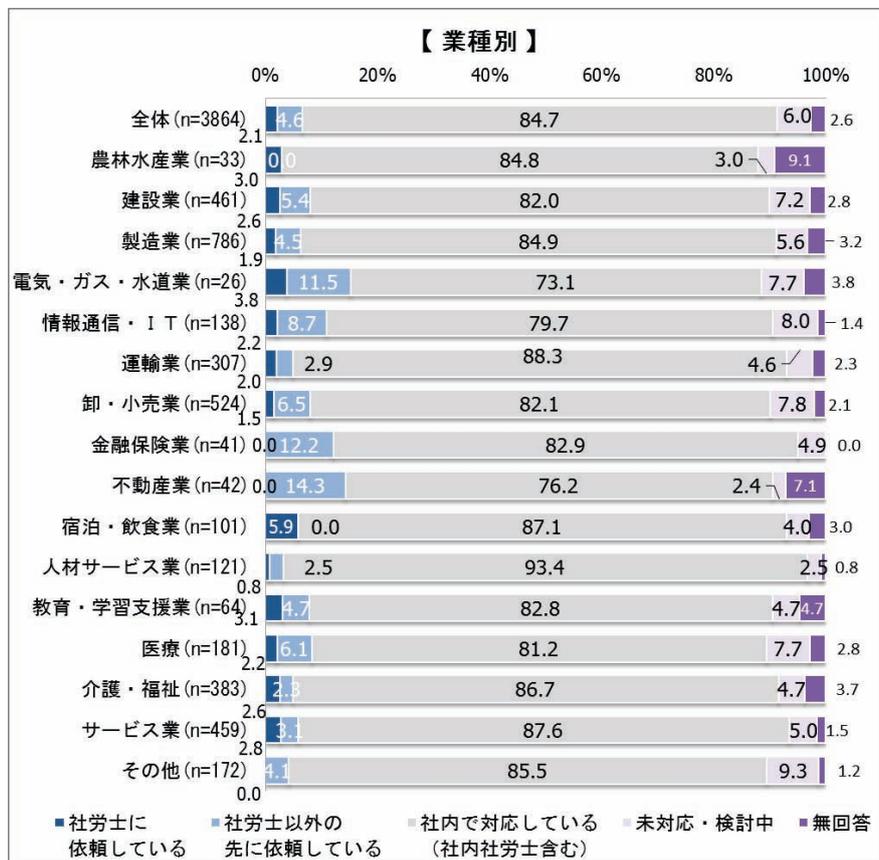


表 2, 4, (5), ㉑-2

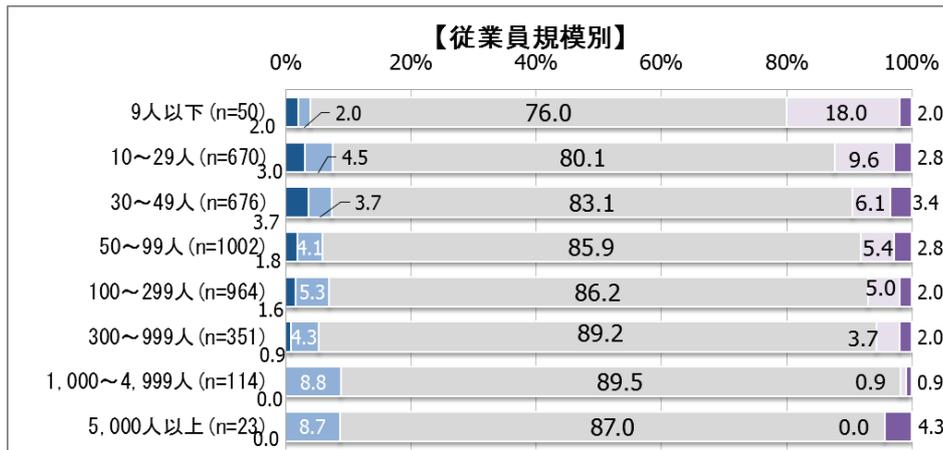
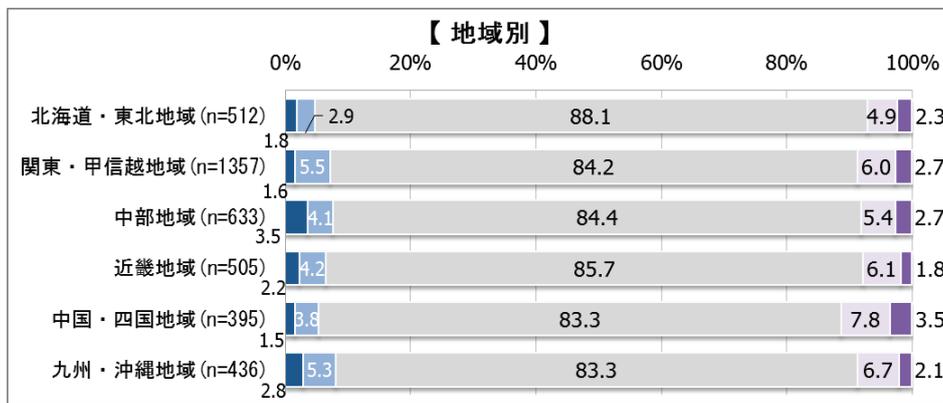


表 2, 4, (5), ㉑-3



■ 満足度

【求人・採用後の育成（満足度（社労士に依頼））】

表 2, 4, (5), ⑨-4

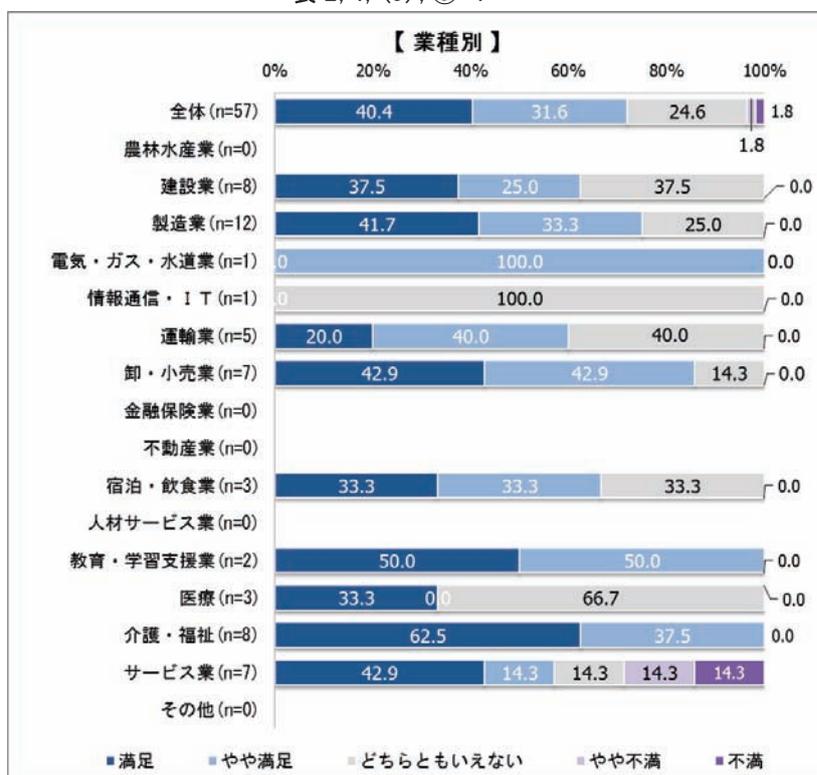


表 2, 4, (5), ⑨-5

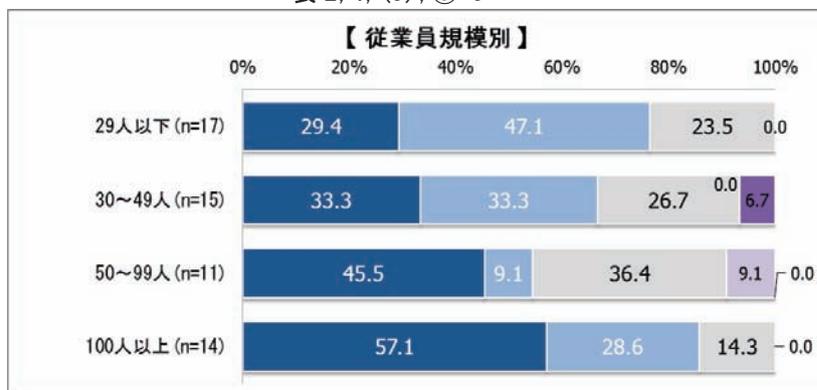
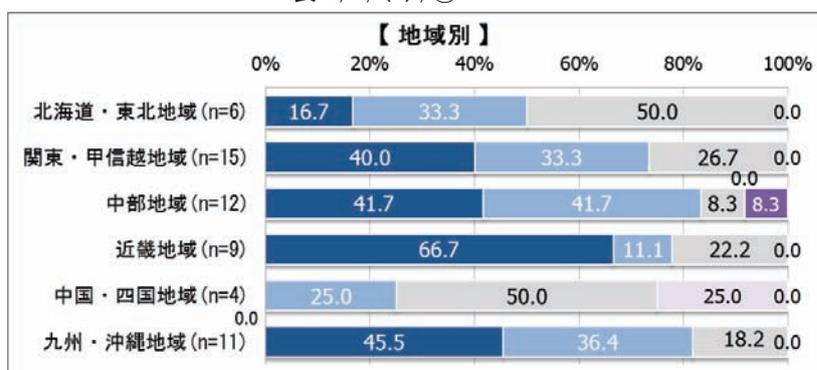


表 2, 4, (5), ⑨-6



(注) 無回答を除く集計。

## ⑩教育訓練

### ■対応方法

業種別で見ると、「社労士に依頼している」割合は全体的に低い。「社労士以外の先に依頼している」割合は「卸・小売業」、「製造業」で高い。

「社内に対応している」は、「介護・福祉」、「人材サービス業」、「教育・学習支援」、「不動産業」が高い。

従業員規模別で見ると、「社労士に依頼している」割合については、従業員数との明確な関係は見られない。「社労士以外の先に依頼している」は、おおむね従業員数が多いほど高い傾向となっている。

地域別で見ると、「社労士に依頼している」割合はいずれの地域も少ない。

### 【教育訓練（対応方法）】

表 2, 4, (5), ⑩-1

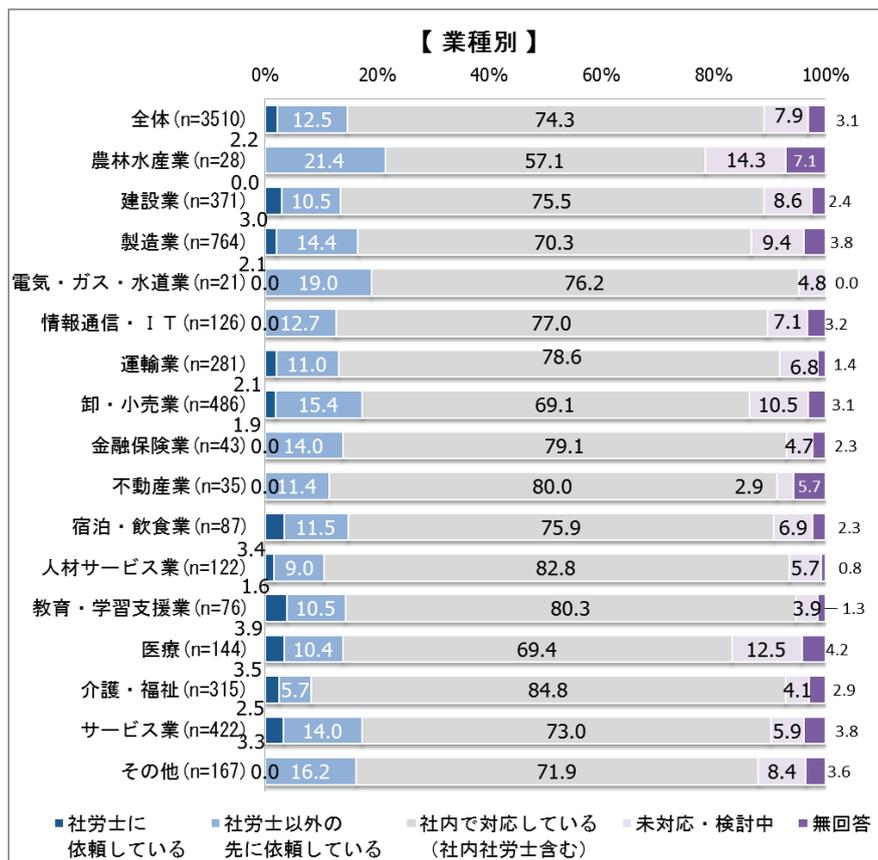


表 2, 4, (5), ⑩-2

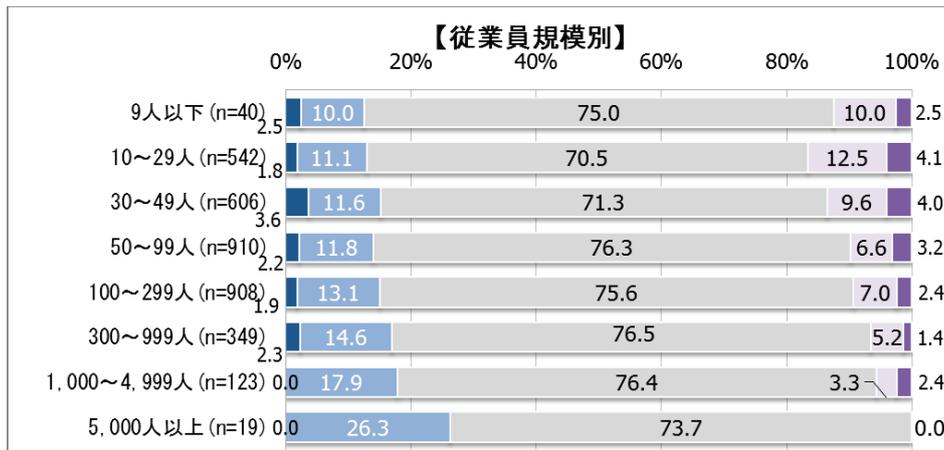
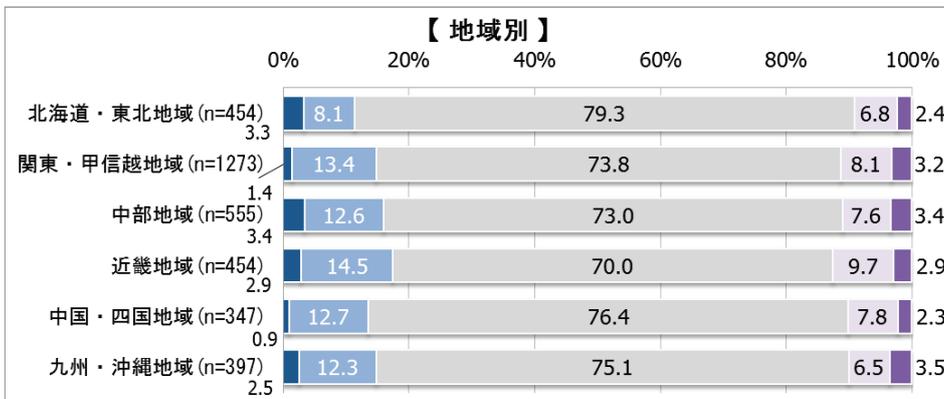


表 2, 4, (5), ⑩-3



■ 満足度

【教育訓練（満足度（社労士に依頼））】

表 2, 4, (5), ⑩-4

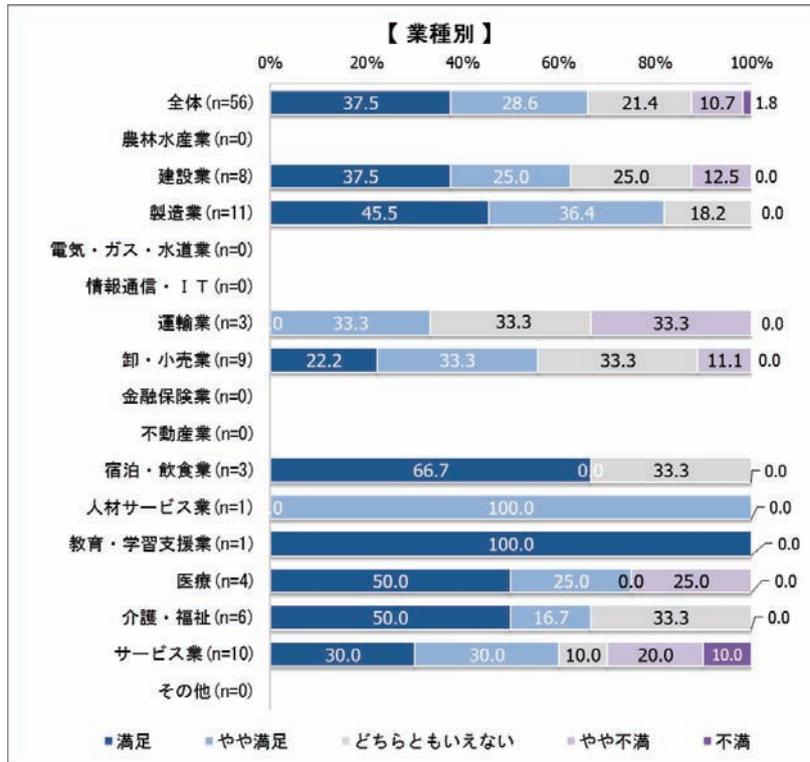
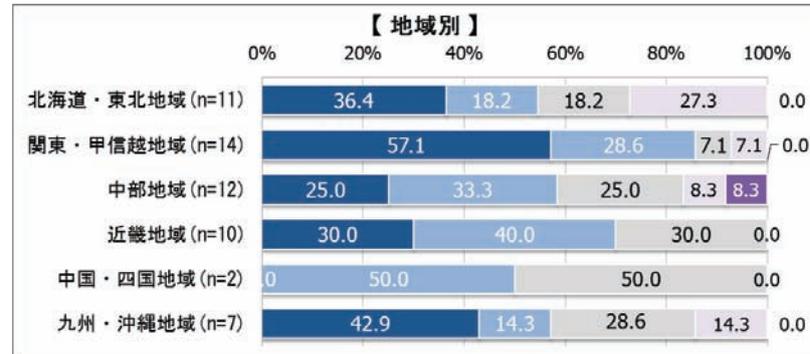


表 2, 4, (5), ⑩-5



表 2, 4, (5), ⑩-6



(注) 無回答を除く集計。

## ⑪ 労使関係の対応

### ■ 対応方法

業種別で見ると、「社労士に依頼している」割合は「医療」、「サービス業」、「介護・福祉」で高い。「社労士以外の先に依頼している」割合は「教育・学習支援業」、「人材サービス業」が高い。

従業員規模別で見ると、「社労士に依頼している」割合は、「30～49人」で高く、従業員数が多くなると低くなる傾向がある。「社労士以外の先に依頼している」割合は、従業員数が多い層で高い傾向。

地域別で見ると、「社労士に依頼している」割合は地域間で大きな差はないが、「中部地域」、「関東・甲信越地域」でやや高い。「社労士以外の先に依頼している」は「近畿地域」と「関東・甲信越地域」。「社内で対応している」は「中国・四国地域」「北海道・東北地域」が高い。

【労使関係の対応（対応方法）】

表 2, 4, (5), ⑪-1

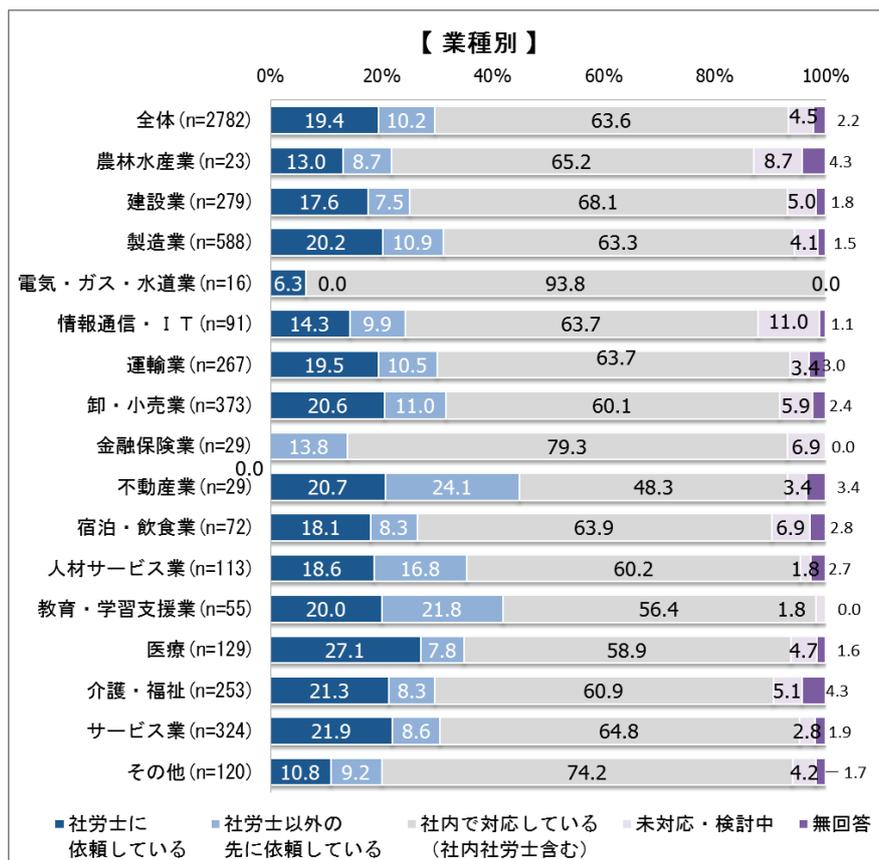


表 2, 4, (5), ⑪-2

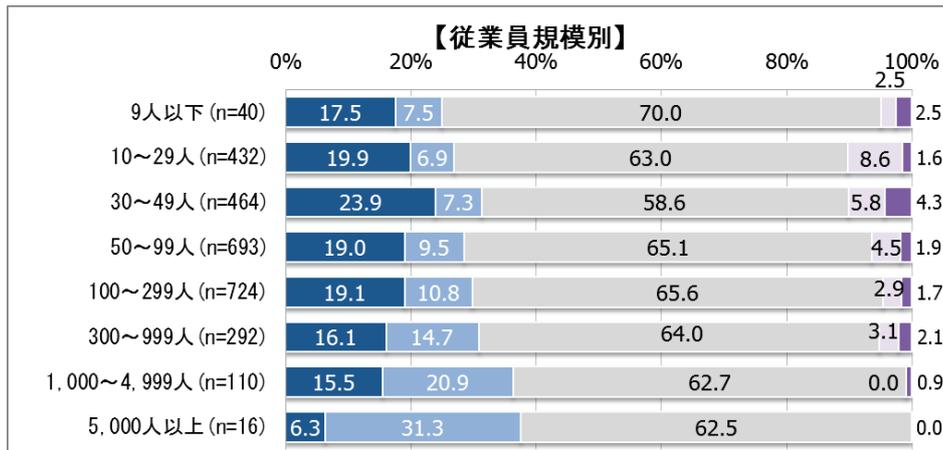
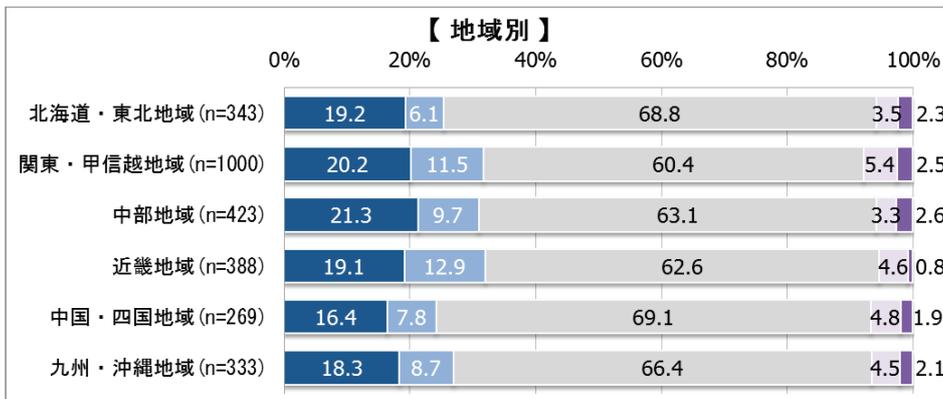


表 2, 4, (5), ⑪-3



### ■満足度

従業員規模別の社労士に対する満足度は、従業員数が多い層で低くなる傾向がある。

地域別の社労士に対する満足度は、「九州・沖縄地域」が高い。「満足」の回答は「近畿地域」が高い。

【労使関係の対応（満足度（社労士に依頼））】

表 2, 4, (5), ⑪-4

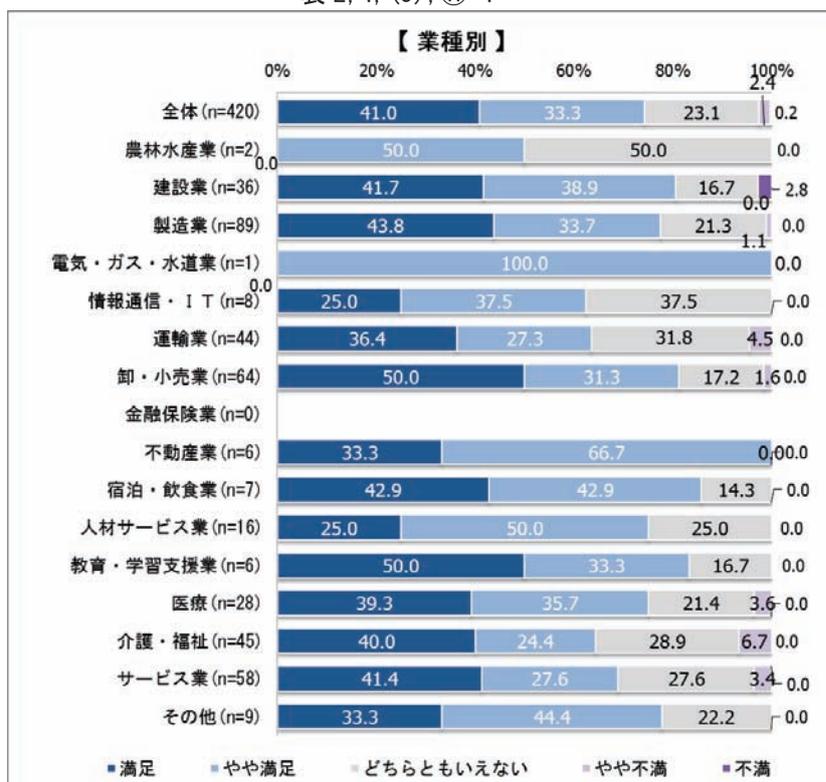


表 2, 4, (5), ⑪-5

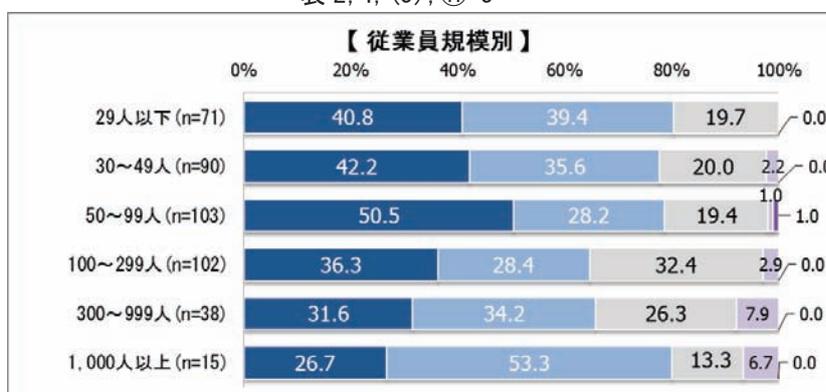
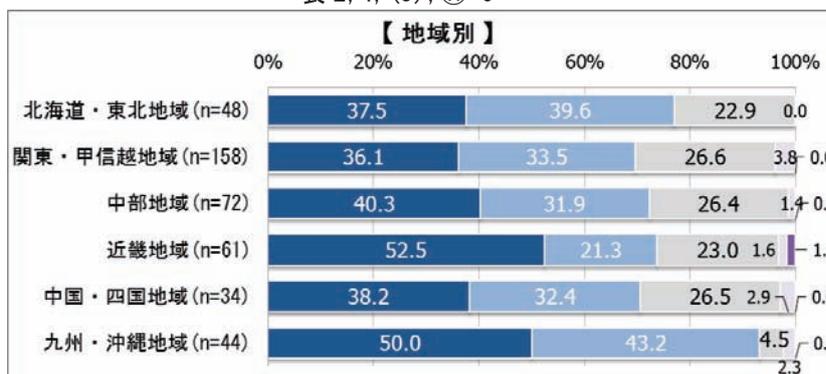


表 2, 4, (5), ⑪-6



(注) 無回答を除く集計。

## ⑫労働組合への対応

### ■対応方法

業種別で見ると、「社労士に依頼している」割合は全体的に低い。「社労士以外の先に依頼している」は「教育・学習支援業」が高い。「社内で対応している」は「教育・学習支援」、「運輸業」などの割合が高い。

従業員規模別で見ると、「社労士に依頼している」割合は、従業員数が多くなるほど低くなる傾向を示している。一方、「社内で対応している」割合は、従業員が多い層になるほど高くなる傾向がある。

地域別で見ると、「社労士に依頼している」割合は大きな差はない。「社内で対応している」は「九州・沖縄地域」、「北海道・東北地域」が高くなっている。

### 【労働組合への対応（対応方法）】

表 2.4, (5), ⑫-1

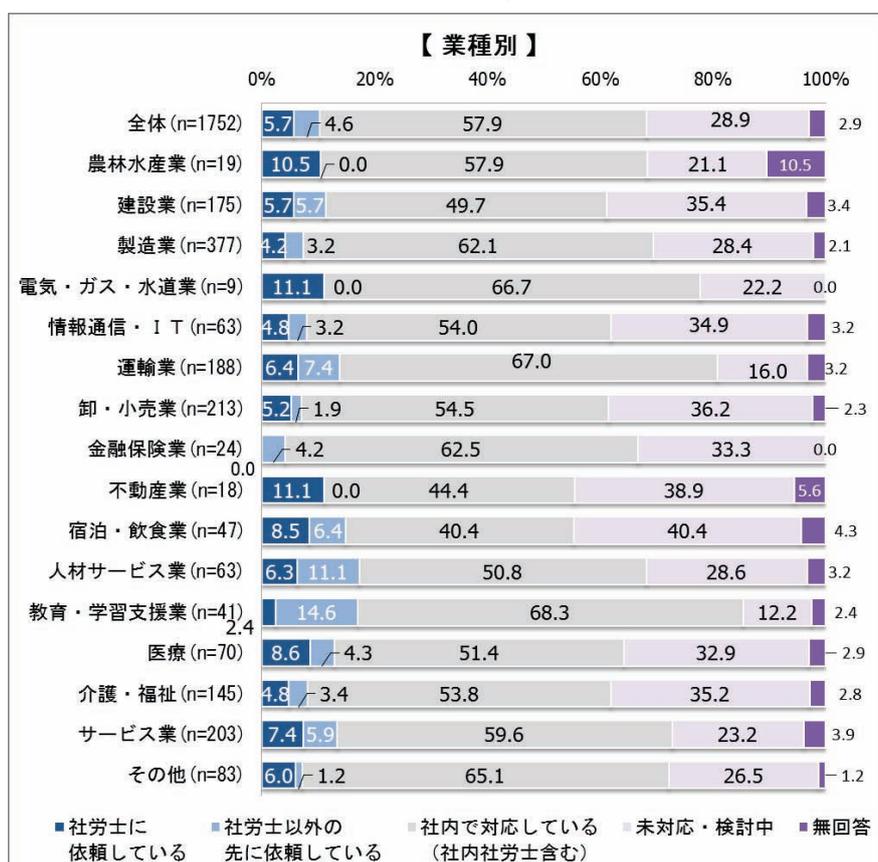


表 2, 4, (5), ⑫-2

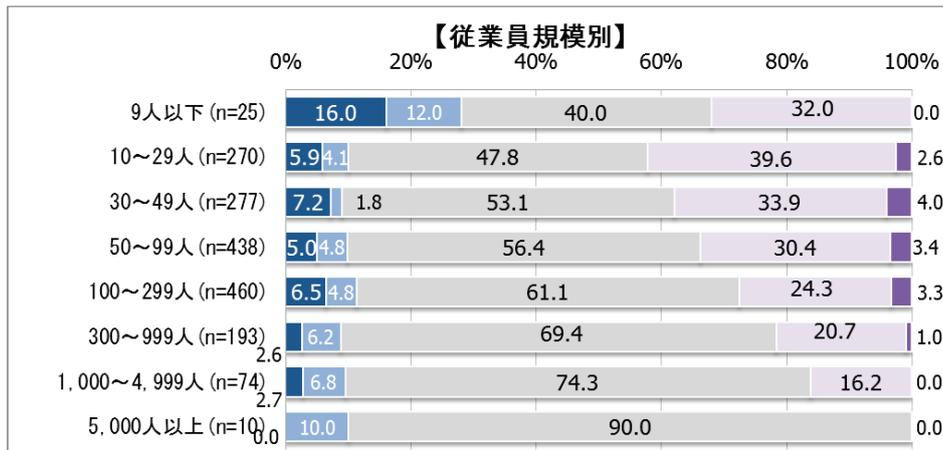
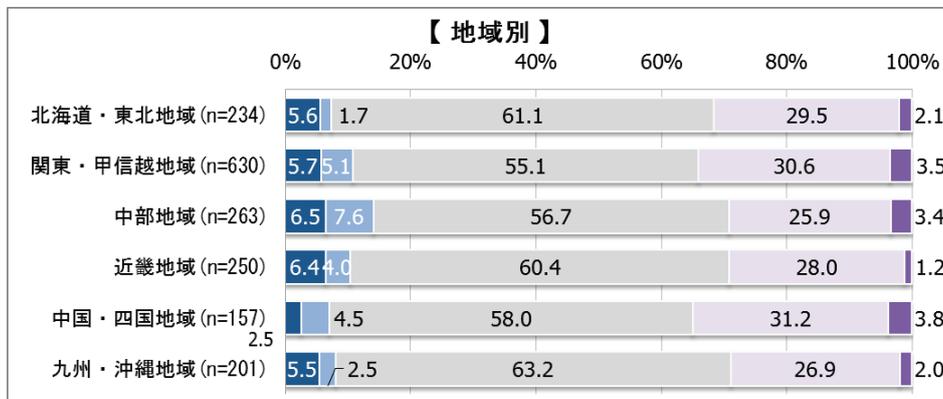


表 2, 4, (5), ⑫-3



■ 満足度

【労働組合への対応（満足度（社労士に依頼））】

表 2, 4, (5), ⑫-4

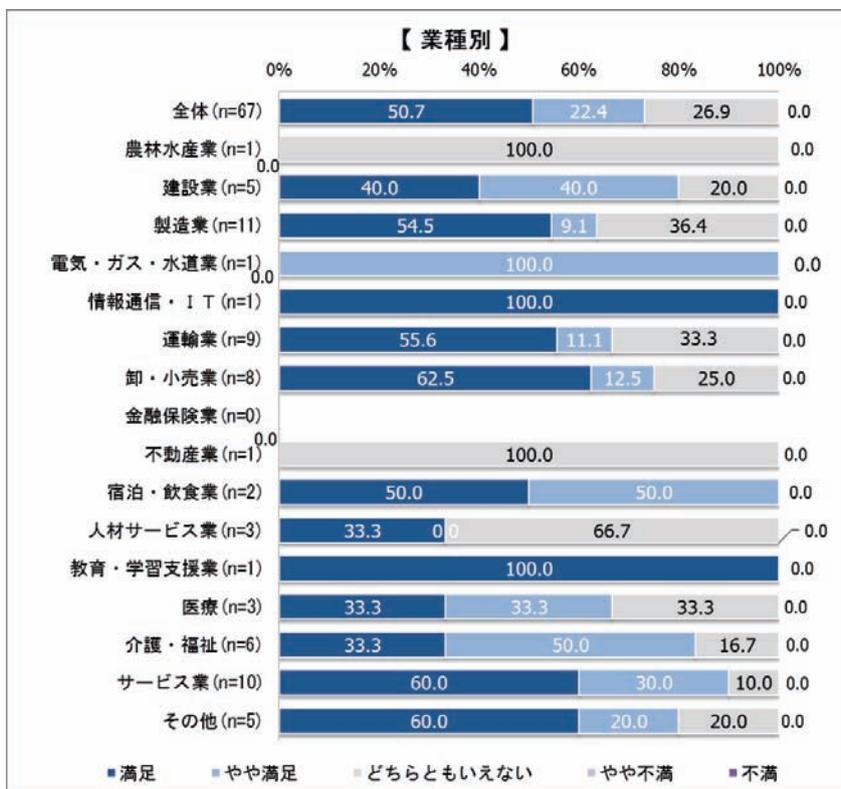


表 2, 4, (5), ⑫-5

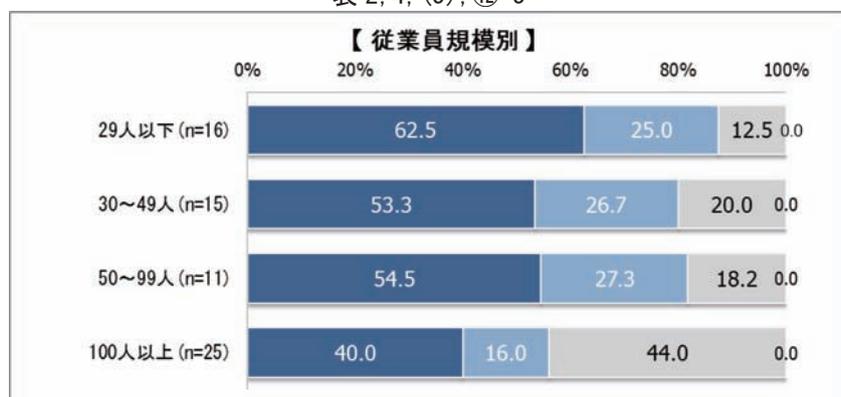
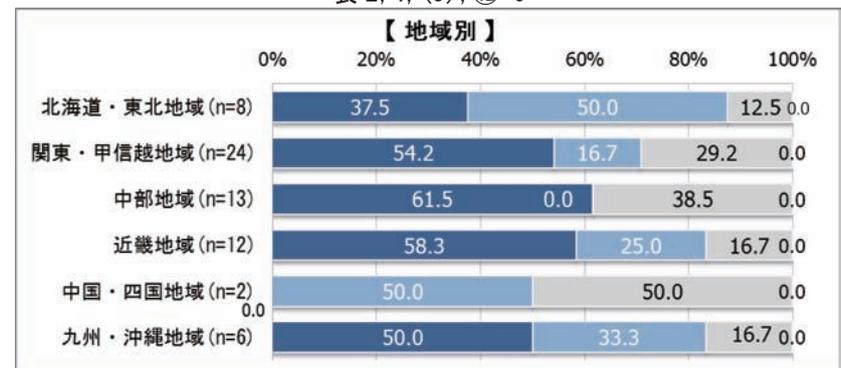


表 2, 4, (5), ⑫-6



(注) 無回答を除く集計。

### ⑬行政による調査等への対応

#### ■対応方法

業種別で見ると、「社労士に依頼している」割合が高いのは「宿泊・飲食業」、「卸・小売業」である。「社労士以外の先に依頼している」割合は各業種とも低い。「社内に対応している」は「教育・学習支援業」などが高い。

従業員規模別で見ると、「社労士に依頼している」と「社労士以外の先に依頼している」割合は、共に概ね従業員数が多くなるほど割合が低くなっている。「社内に対応している」は、逆に従業員数が多くなるほど割合も高くなる傾向にある。

地域別で見ると、「社労士に依頼している」割合は「中部地域」でやや高いが、大きな差はない。

【行政による調査等への対応（対応方法）】

表 2.4, (5), ⑬-1

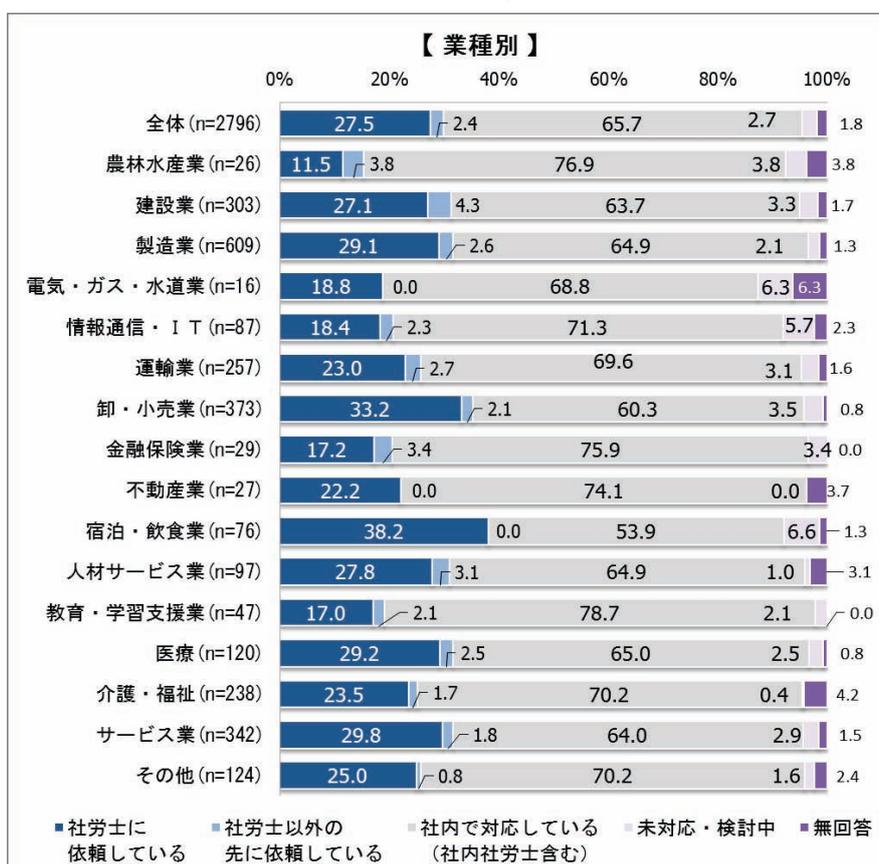


表 2, 4, (5), ⑬-2

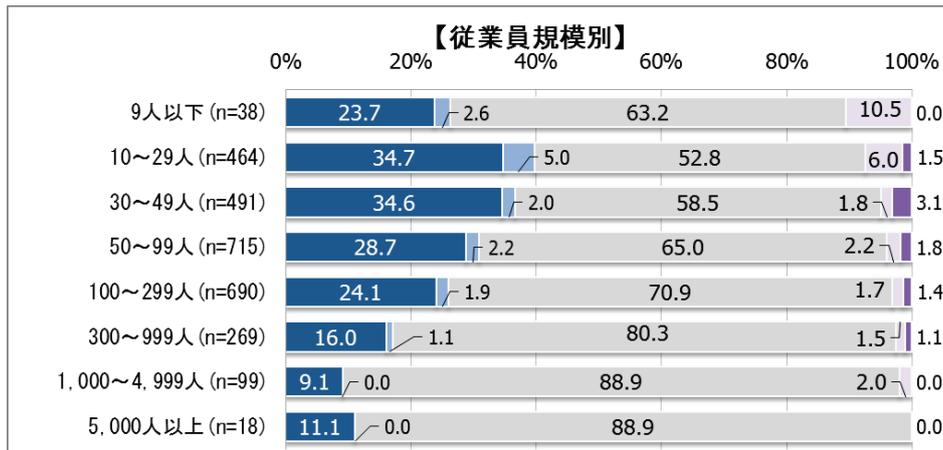
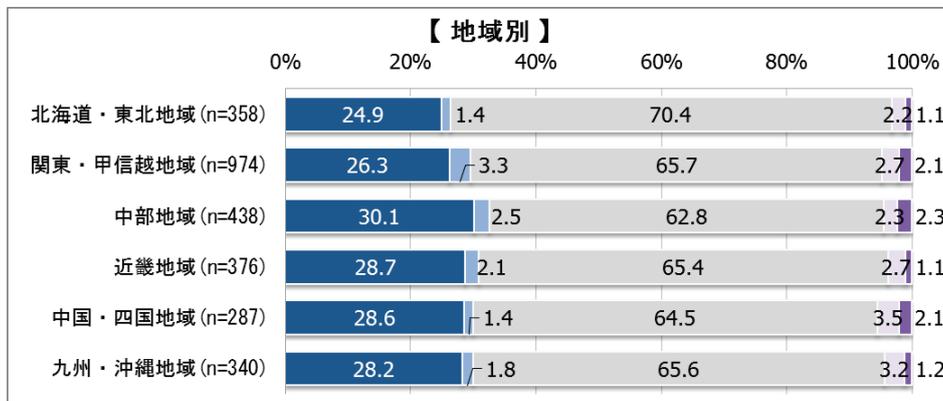


表 2, 4, (5), ⑬-3



■ 満足度

従業員規模別の社労士に対する満足度は、従業員数が少ない層で高く、従業員数が多くなるにつれて低くなる傾向を見せる。

社労士への満足度は全地域で高いが、その中で最も高いのは「中部地域」となっている。

【行政による調査等への対応（満足度（社労士に依頼））】

表 2, 4, (5), ⑬-4

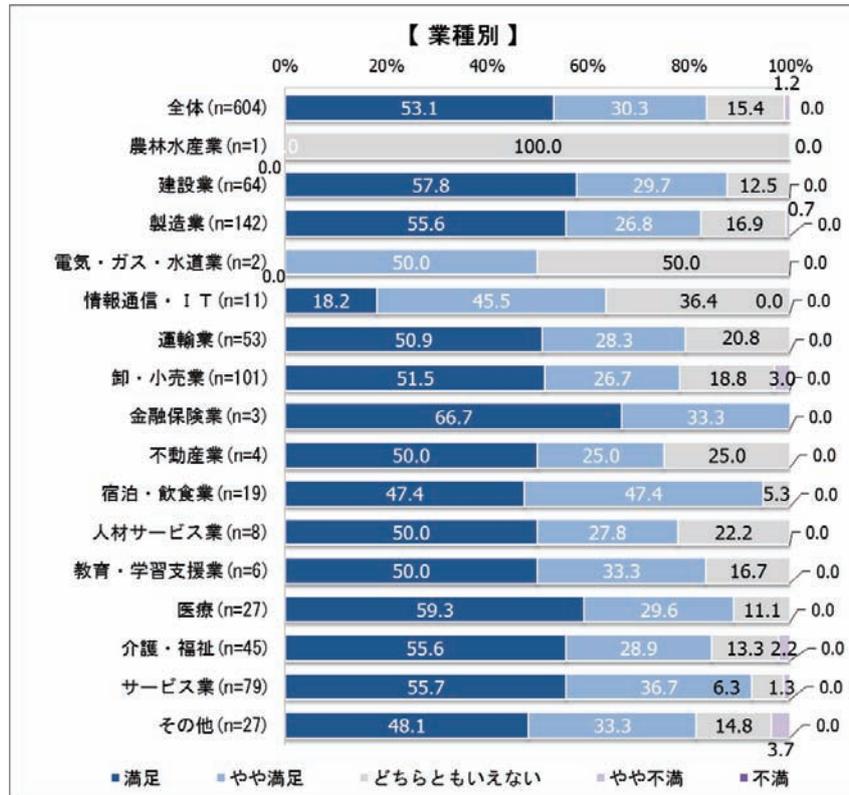


表 2, 4, (5), ⑬-5

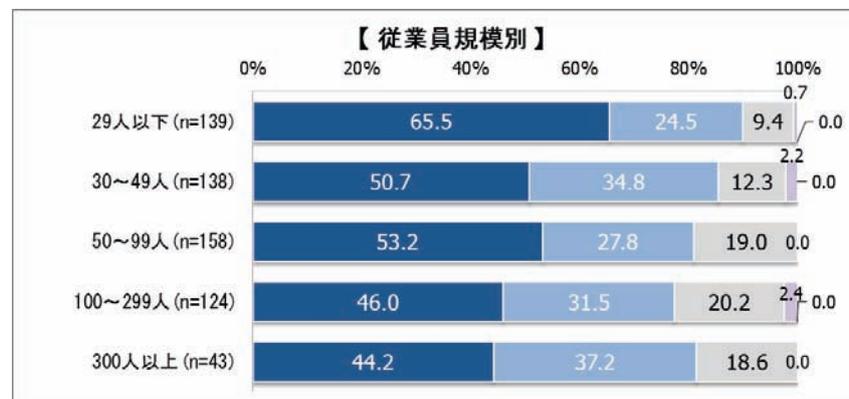
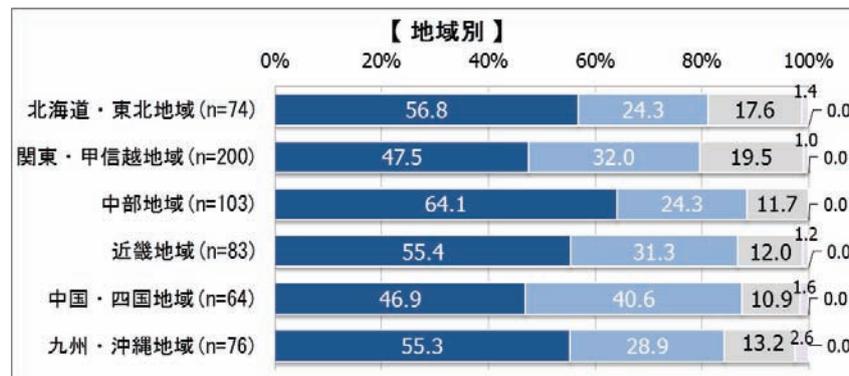


表 2, 4, (5), ⑬-6



(注) 無回答を除く集計。

## ⑭CSR・内部統制、労務監査

### ■対応方法

業種別で見ると、「社労士に依頼している」割合が高いのは「宿泊・飲食業」、「運輸業」、「卸・小売業」などである。

従業員規模別で見ると、「社労士に依頼している」割合は従業員数「10～29人」が最も高く、従業員数が多くなるにつれて、割合が低くなっていく。「社労士以外の先に依頼している」割合と従業員数の関連は見られない。「社内で対応している」は、従業員数が多い層になるほど高くなる傾向が見られる。

地域別で見ると、「社労士に依頼している」割合は地域間で大きな差はない。

【CSR・内部統制、労務監査（対応方法）】

表 2, 4, (5), ⑭-1

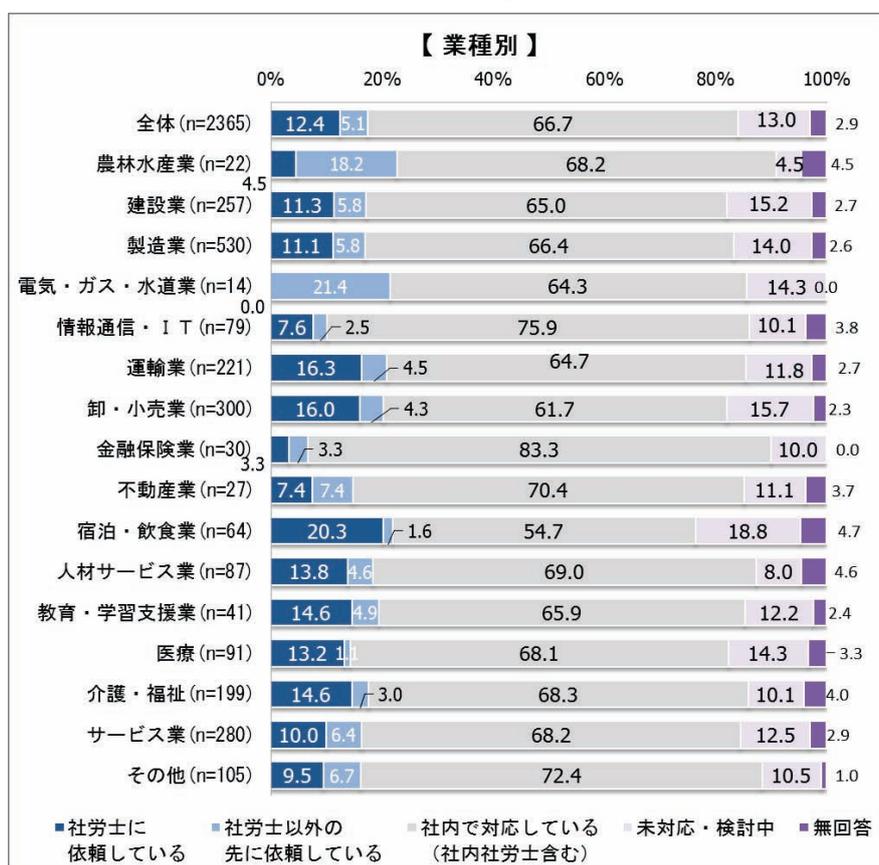


表 2, 4, (5), ⑭-2

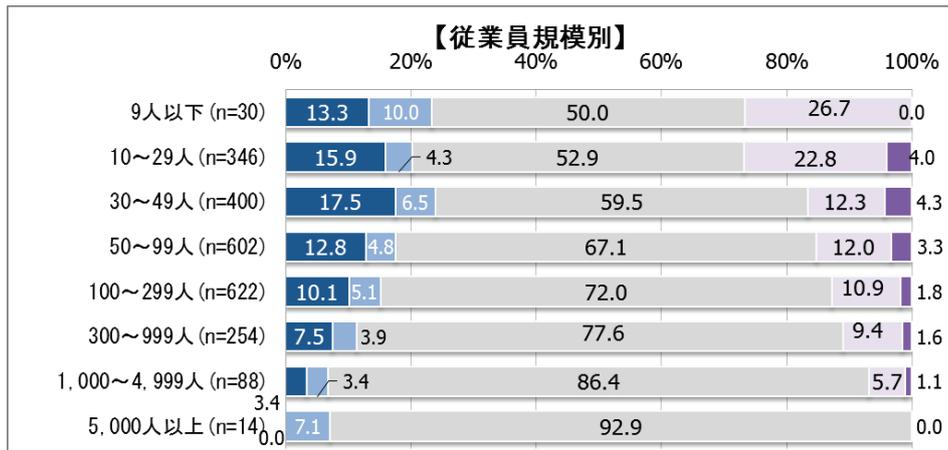
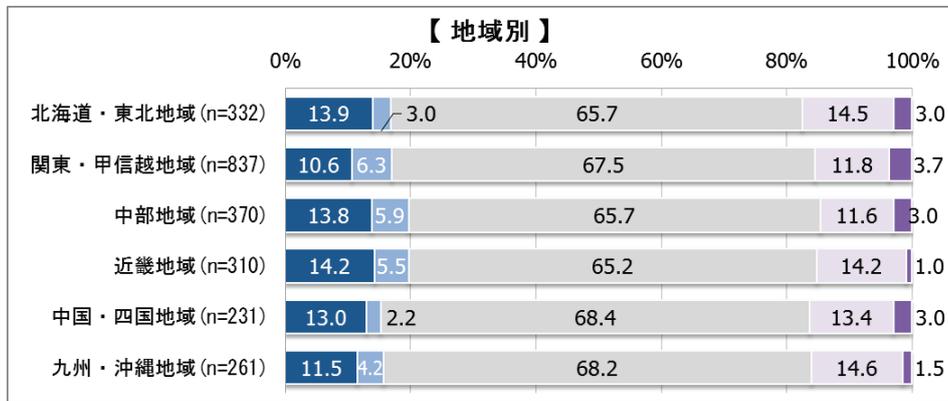


表 2, 4, (5), ⑭-3



■ 満足度

【CSR・内部統制、労務監査（満足度（社労士に依頼））】

表 2, 4, (5), ⑭-4

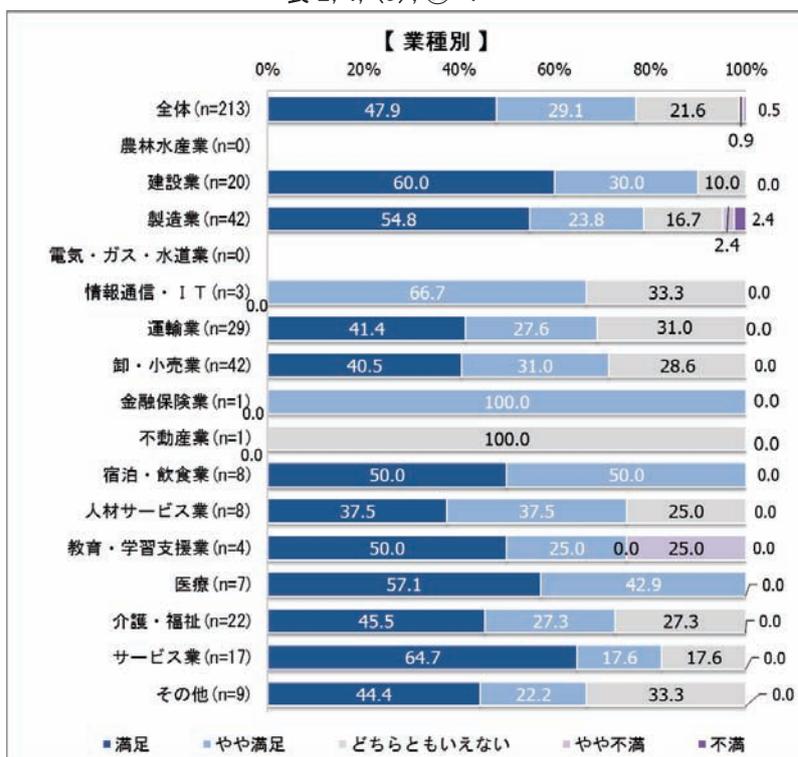


表 2, 4, (5), ⑭-5

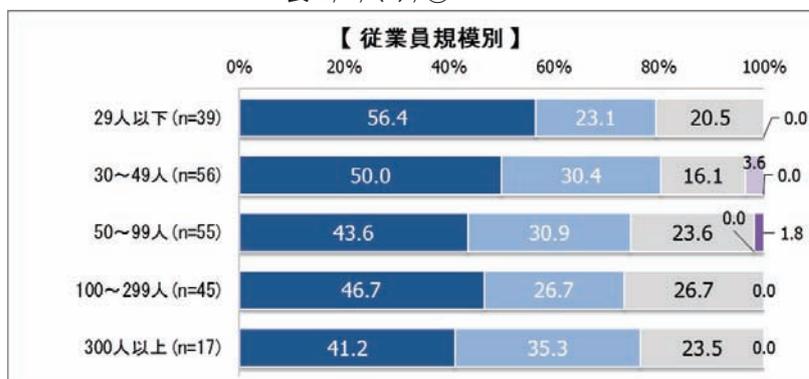
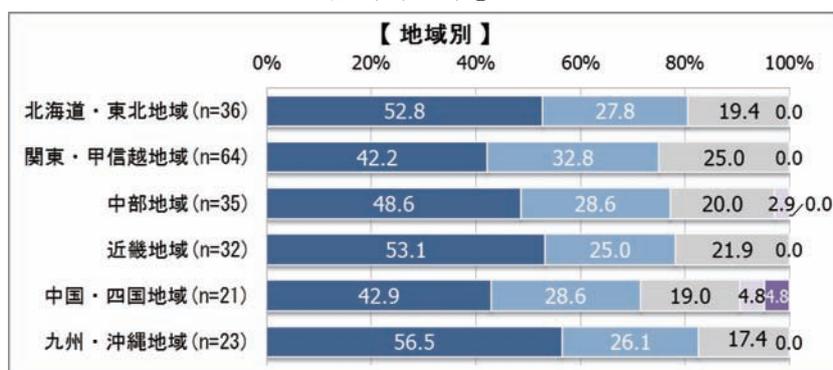


表 2, 4, (5), ⑭-6



(注) 無回答を除く集計。

## ⑮労務に関する各種相談対応

### ■対応方法

業種別で見ると、「社労士に依頼している」割合は全体的に高く、「宿泊・飲食業」、「卸・小売業」、「医療」が高い。「社労士以外の先に依頼している」は「金融保険業」が多い。

従業員規模別で見ると、「社労士に依頼している」割合は「30～49人」が最も割合が高く、従業員数が多くなるほど割合は低くなる。「社労士以外の先に依頼している」は従業員数1,000人以上になると割合が高くなる。「社内で対応している」は従業員数が多いほど割合が高くなるが、従業員300人以上ではほぼ横ばいになる。

地域別で見ると、「社労士に依頼している」割合は「近畿地域」、「中部地域」が高く、「中国・四国地域」が低い。「社労士以外の先に依頼している」も「近畿地域」で高い。

【労務に関する各種相談対応（対応方法）】

表 2, 4, (5), ⑮-1

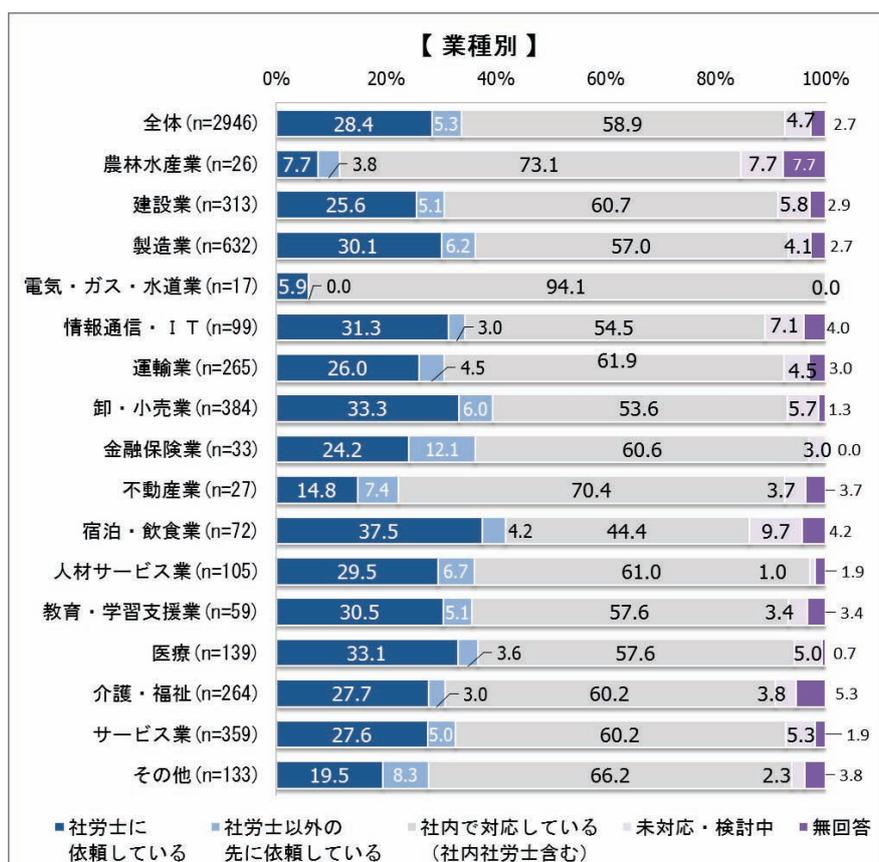


表 2, 4, (5), ⑮-2

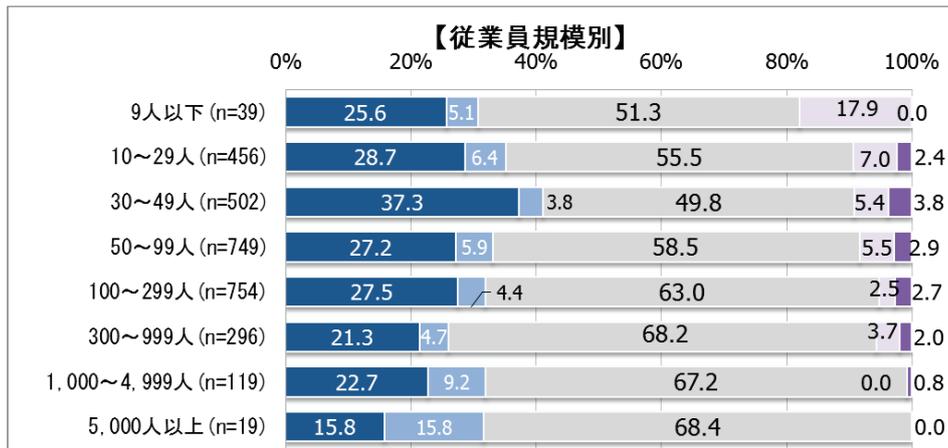
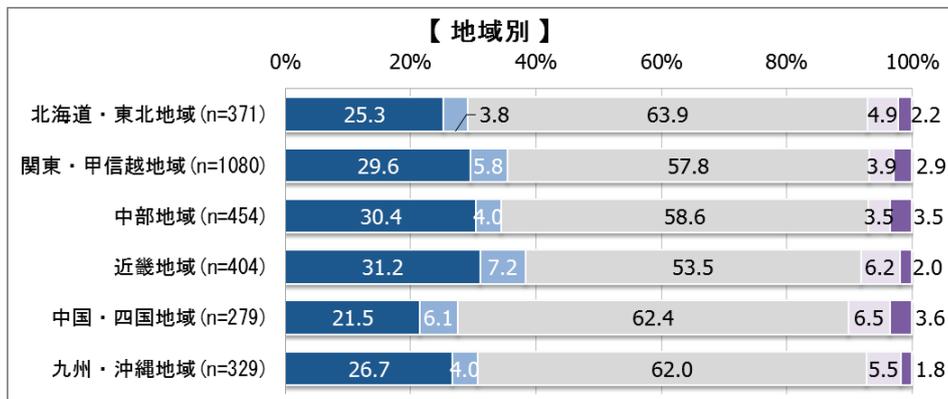


表 2, 4, (5), ⑮-3



■満足度

【労務に関する各種相談対応（満足度（社労士に依頼））】

表 2, 4, (5), ⑮-4

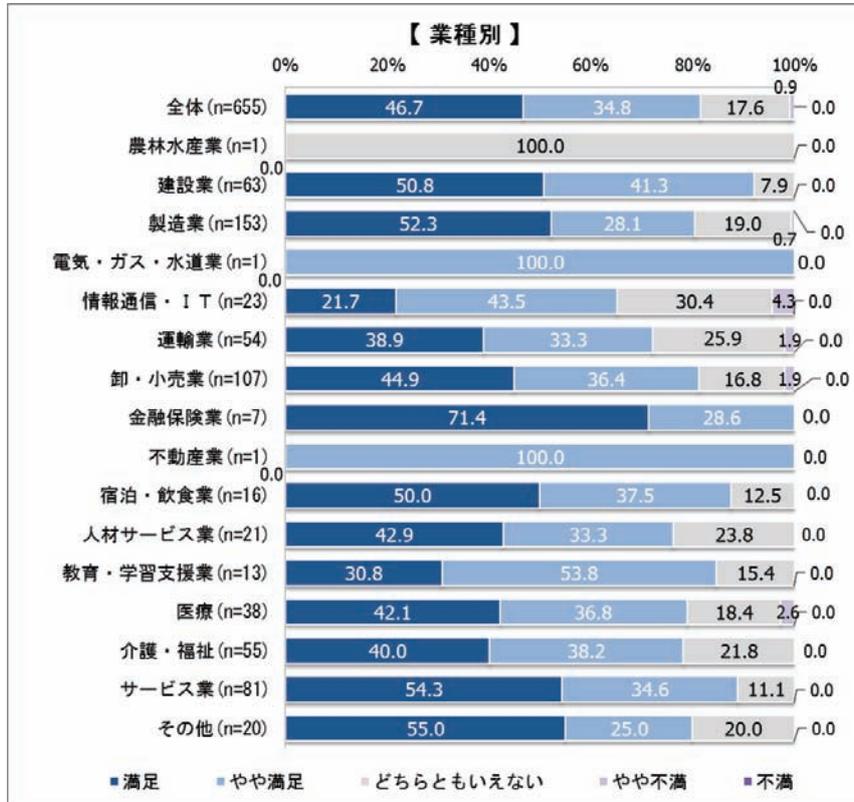


表 2, 4, (5), ⑮-5

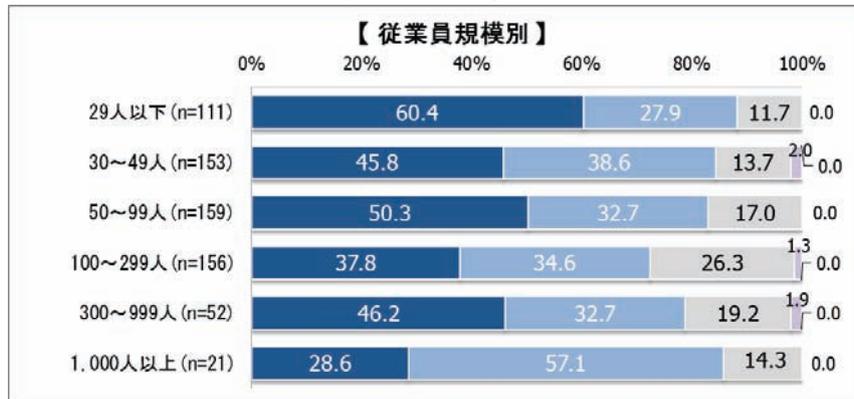
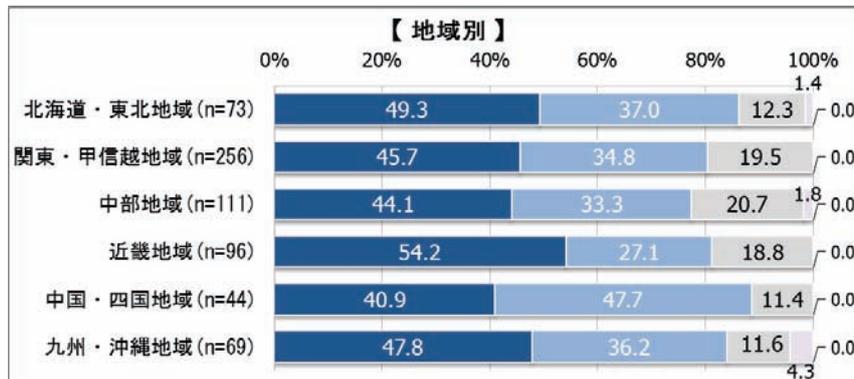


表 2, 4, (5), ⑮-6



(注) 無回答を除く集計。

## ⑩その他の人事・労務面の課題

### ■対応方法

業種別で見ると、「社労士に依頼している」割合が高いのは、「情報通信・IT」など。「社内で対応している」割合は「情報通信・IT」、「人材サービス業」などで高くなっている。

従業員規模別で見ると、「社労士に依頼している」は、従業員数が300人以上の層で低くなる。「社内で対応している」は、従業員数が多くなるほどおおむね割合が高くなる。

地域別で見ると、「社労士に依頼している」割合は「近畿地域」で高く、「北海道・東北地域」で低い。「社労士以外の先に依頼している」は「関東・甲信越地域」と「近畿地域」で高い。「社内で対応している」は「北海道・東北地域」「九州・沖縄地域」で高い。

【その他の人事・労務面の課題（対応方法）】

表 2.4, (5), ⑩-1

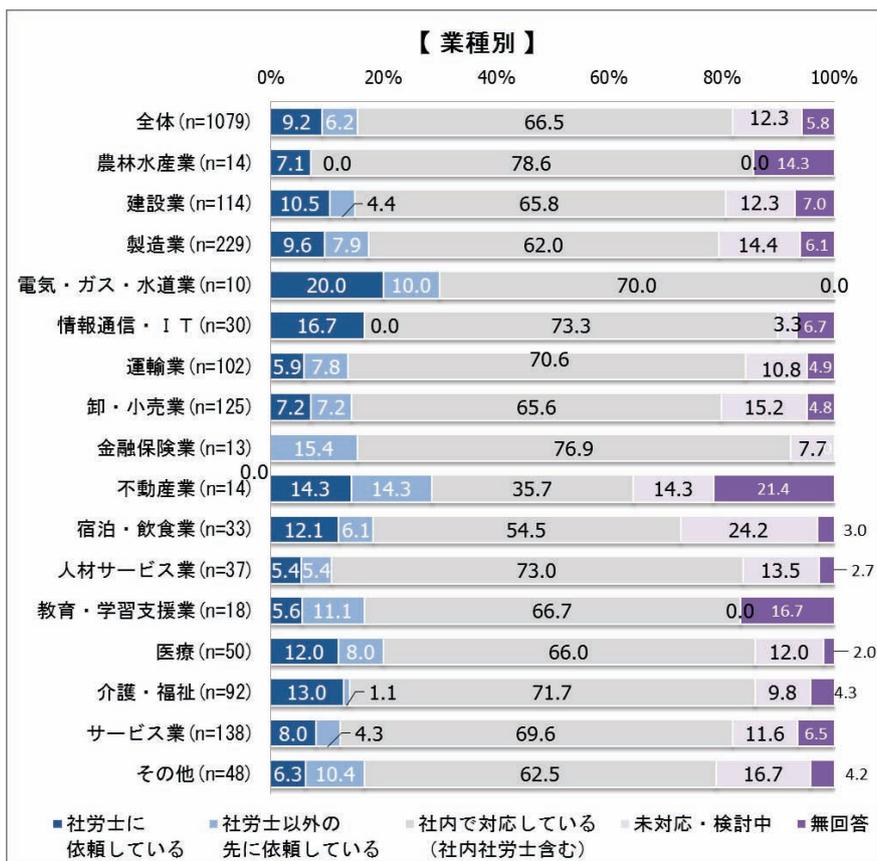


表 2, 4, (5), ⑩-2

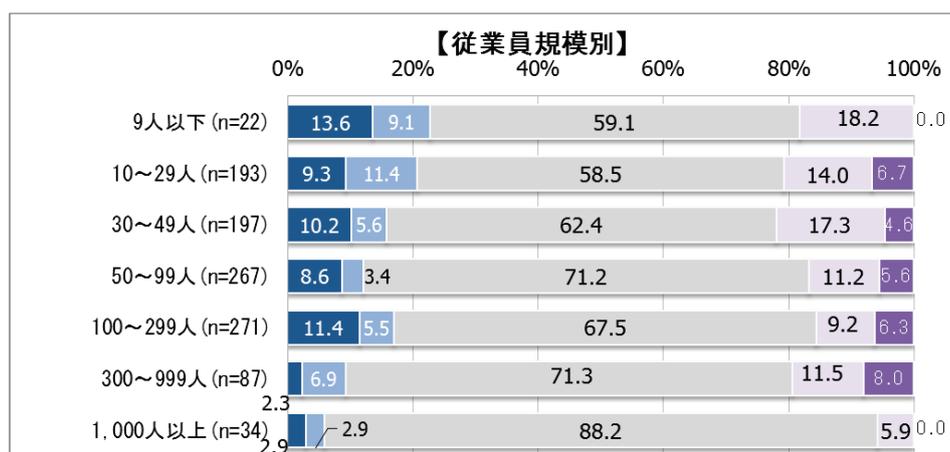
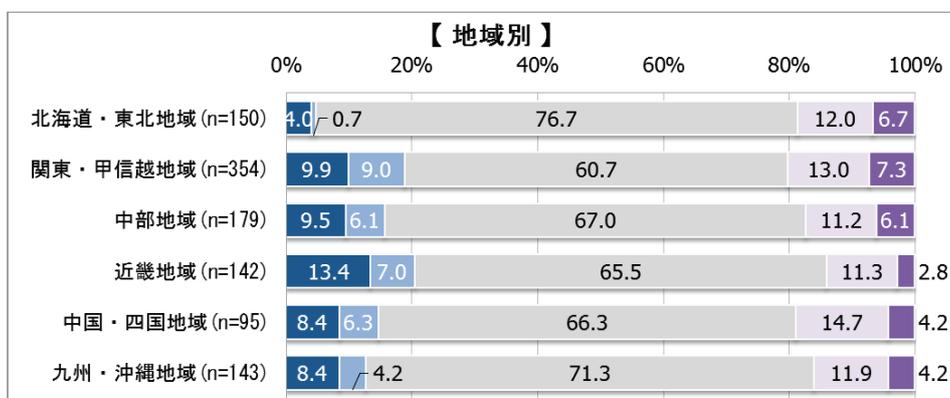


表 2, 4, (5), ⑩-3



■ 満足度

【その他の人事・労務面の課題（満足度（社労士に依頼））】

表 2, 4, (5), ⑩-4

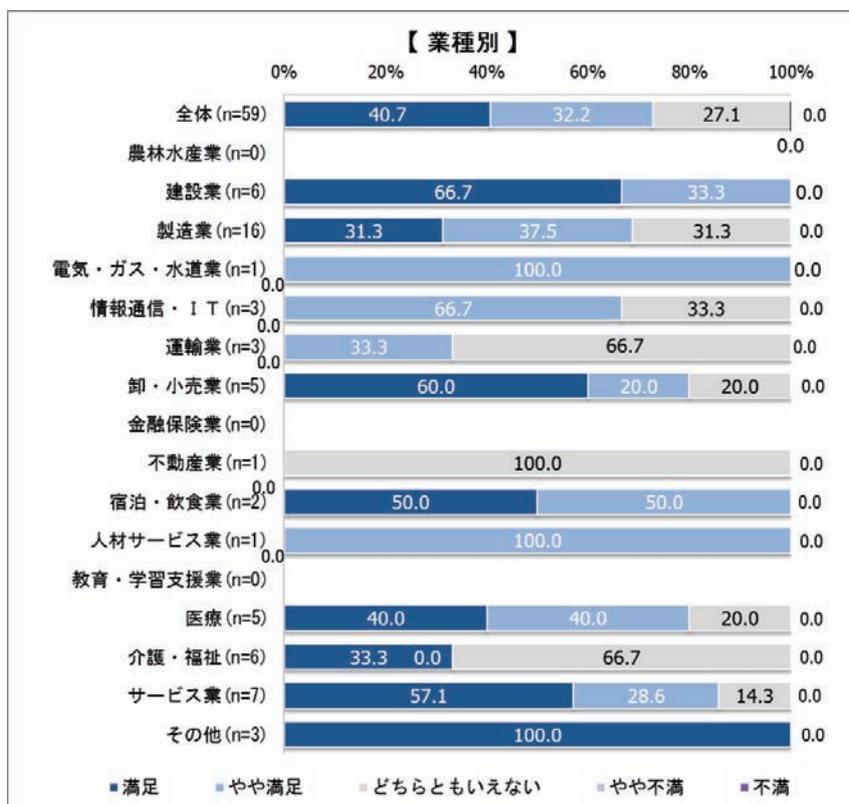


表 2, 4, (5), ⑩-5

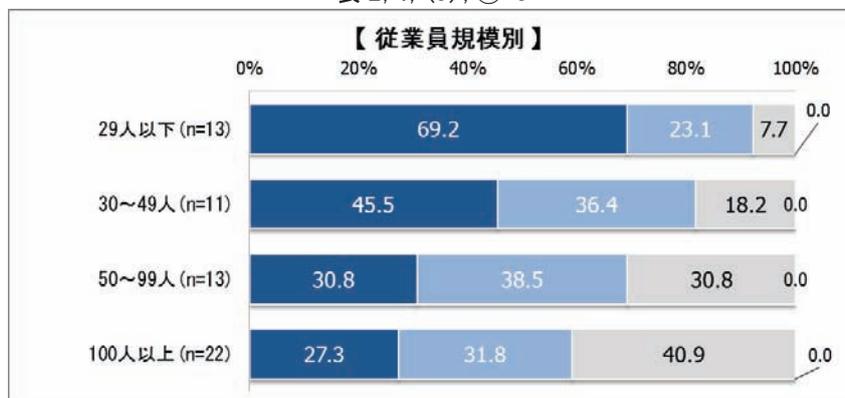
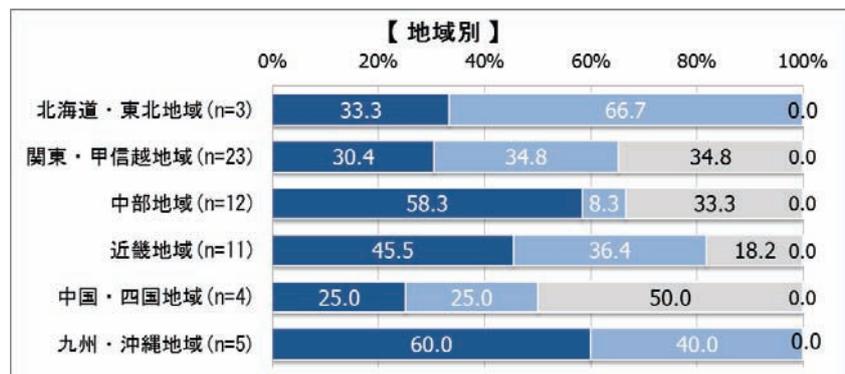


表 2, 4, (5), ⑩-6



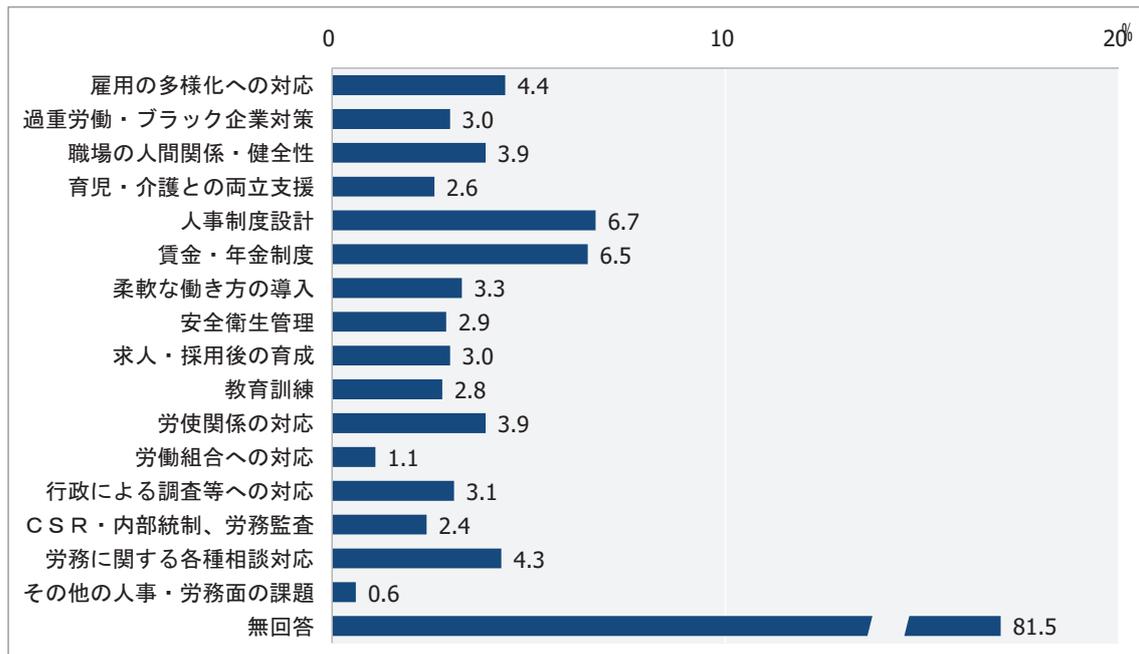
(注) 無回答を除く集計。

## (6) 今後社労士に相談や依頼をしてみたい課題

「人事制度設計」、「賃金・年金制度」の相談・依頼検討が最も多い。

無回答の企業が多かったが、回答の中では「人事制度設計」、「賃金・年金制度」、「雇用の多様化への対応」など、多くの企業が課題として挙げる項目が目立っている。企業にとっての重点課題を社労士に相談・依頼したいと考えている企業が多いことがわかる。

【今後社労士に相談や依頼をしてみたい課題（複数回答）】表 2.4, (6)-1



### ■業種別

「人事制度設計」は「医療」、「介護・福祉」のニーズが高い。「賃金・年金制度」も「医療」、「介護・福祉」が高い。

「雇用の多様化への対応」は「教育・学習支援」、「介護・福祉」で高い。「労務に関する各種相談対応」は「不動産」、「介護・福祉」が高くなっている。

多くの課題で「介護・福祉」の割合の高さが目立ち、「電気・ガス・水道業」と「金融保険業」は課題に挙げる割合が少ない傾向にある。

業種ごとに見ていくと、「建設業」と「情報通信・IT」は「賃金・年金制度」の回答が最も多い。「人材サービス業」は「人事制度設計」、「介護・福祉」は、「人事制度設計」、「賃金・年金制度」の回答が多くなっている。「宿泊・飲食業」は「人事制度設計」、「求人・採用後の育成」の割合が多くなっている。

【今後社労士に相談や依頼をしてみたい課題（複数回答）】表 2, 4, (6)-2

(%)

	課題1	課題2	課題3	課題4	課題5	課題6	課題7	課題8	課題9	課題10	課題11	課題12	課題13	課題14	課題15	課題16	無回答	
	雇用の多様化への対応	適重労働・ブラック企業対策	職場の人間関係・健全性	育児・介護との両立支援	人事制度設計	賞金・年金制度	柔軟な働き方の導入	安全衛生管理	求人・採用後の育成	教育訓練	労使関係の対応	労働組合への対応	行政による調査等への対応	CSR・内閣統制・労務監査	労務に関する各種相談対応	その他の人事・労務面の課題		
	n																	
全体	6,921	4.4	3.0	3.9	2.6	6.7	6.5	3.3	2.9	3.0	2.8	3.9	1.1	3.1	2.4	4.3	0.6	81.5
農林水産業	65	-	3.1	1.5	1.5	3.1	3.1	4.6	3.1	1.5	1.5	6.2	-	4.6	3.1	3.1	-	89.2
建設業	818	3.9	3.5	3.9	1.8	4.9	5.0	3.1	2.4	3.7	2.9	3.4	1.0	3.4	2.0	3.8	0.5	82.9
製造業	1,492	3.2	2.3	3.2	2.4	6.8	6.2	3.0	2.9	2.3	2.7	3.2	0.5	2.5	2.5	3.6	0.3	82.8
電気・ガス・水道業	48	2.1	2.1	2.1	-	2.1	4.2	-	2.1	2.1	-	2.1	-	2.1	-	2.1	-	91.7
情報通信・IT	248	4.4	4.4	4.0	2.8	5.6	6.5	3.2	1.6	1.6	2.8	4.4	1.2	2.4	3.6	4.0	-	82.3
運輸業	522	4.8	5.2	3.8	2.1	5.7	7.5	3.3	2.7	3.1	2.5	5.0	2.5	5.0	3.6	5.0	0.6	80.3
卸・小売業	969	5.1	3.6	3.5	3.1	6.6	6.2	2.9	2.1	2.1	2.7	3.9	0.9	2.1	1.7	3.5	0.5	82.4
金融保険業	81	4.9	1.2	4.9	-	3.7	4.9	-	1.2	-	-	1.2	-	1.2	-	3.7	-	86.4
不動産業	74	2.7	4.1	2.7	4.1	4.1	5.4	4.1	4.1	1.4	1.4	5.4	1.4	2.7	4.1	8.1	1.4	75.7
宿泊・飲食業	143	4.2	4.9	3.5	2.8	6.3	5.6	2.8	2.1	6.3	4.9	4.2	1.4	2.8	2.1	3.5	0.7	82.5
人材サービス業	226	5.8	3.5	4.9	1.3	7.5	6.2	2.2	4.9	1.8	2.2	4.4	1.8	3.1	2.2	3.5	0.9	79.6
教育・学習支援業	150	7.3	-	4.0	4.0	4.7	7.3	4.7	3.3	1.3	2.0	4.0	3.3	3.3	1.3	6.0	0.7	76.7
医療	318	3.8	1.9	4.4	2.5	11.6	10.4	5.0	2.5	5.3	3.8	5.7	1.9	3.8	3.5	5.7	0.3	77.7
介護・福祉	565	7.3	1.8	6.2	3.4	10.8	9.0	5.1	4.6	6.4	4.2	5.3	1.2	3.0	2.8	7.1	1.1	75.0
サービス業	824	4.4	3.0	3.9	3.2	6.9	6.4	3.0	3.8	2.2	2.5	3.6	0.6	4.1	2.2	4.4	1.0	80.9
その他	326	4.3	2.8	4.6	3.4	4.9	4.3	3.7	2.8	3.7	2.8	3.1	0.6	3.4	2.1	3.7	0.9	85.0

■従業員規模別・地域別

従業員規模別では、従業員数が多い層になるほど、「労使関係の対応」、「行政による調査等への対応」で相談や依頼をしてみたい割合が高くなる。逆に、従業員数が多い層になるほど割合が低くなるのは、「求人・採用後の育成」である。

地域別については、大きな差は見られない。

【今後社労士に相談や依頼をしてみたい課題（複数回答）】表 2, 4, (6)-3

(%)

	課題1	課題2	課題3	課題4	課題5	課題6	課題7	課題8	課題9	課題10	課題11	課題12	課題13	課題14	課題15	課題16	無回答		
	雇用の多様化への対応	適重労働・ブラック企業対策	職場の人間関係・健全性	育児・介護との両立支援	人事制度設計	賞金・年金制度	柔軟な働き方の導入	安全衛生管理	求人・採用後の育成	教育訓練	労使関係の対応	労働組合への対応	行政による調査等への対応	CSR・内閣統制・労務監査	労務に関する各種相談対応	その他の人事・労務面の課題			
	n																		
全体	6,921	4.4	3.0	3.9	2.6	6.7	6.5	3.3	2.9	3.0	2.8	3.9	1.1	3.1	2.4	4.3	0.6	81.5	
従業員規模別	9人以下	110	1.8	0.9	-	0.9	1.8	-	-	3.6	1.8	3.6	0.9	2.7	0.9	0.9	-	90.0	
	10~29人	1,257	3.5	1.8	2.2	1.9	4.0	5.6	3.0	2.3	3.8	2.6	0.5	2.9	1.4	3.4	0.4	86.0	
	30~49人	1,277	4.2	2.9	3.8	2.7	6.7	5.9	2.5	3.4	3.6	3.1	4.1	1.3	2.7	3.0	3.6	1.0	81.6
	50~99人	1,758	4.1	3.4	4.8	3.3	7.1	6.9	3.2	3.5	3.5	3.0	3.9	1.0	2.7	3.0	4.6	0.5	80.4
	100~299人	1,644	5.2	3.2	4.8	2.7	8.3	7.1	4.0	2.7	2.3	2.4	3.8	1.0	3.4	2.3	4.7	0.5	79.8
	300~999人	587	5.8	5.1	3.7	1.7	7.8	7.8	4.3	2.6	1.2	3.2	6.1	1.7	4.6	2.2	5.3	0.7	77.5
	1,000~4,999人	222	5.0	1.8	3.6	2.7	6.8	5.4	3.6	2.7	0.5	2.3	7.2	1.4	4.5	2.3	5.4	0.5	81.5
5,000人以上	35	2.9	-	2.9	5.7	8.6	8.6	5.7	2.9	-	-	-	2.9	-	2.9	8.6	-	80.0	
地域別	北海道・東北地域	913	3.9	2.7	4.3	2.6	7.3	6.9	2.8	3.3	3.2	3.2	3.8	0.8	2.7	3.0	4.1	1.1	81.2
	関東・甲信越地域	2,474	4.4	3.1	3.8	3.2	7.0	6.8	4.0	3.2	2.5	3.0	4.1	1.0	3.6	2.6	4.4	0.5	81.9
	中部地域	1,096	4.6	2.9	3.4	2.1	5.7	6.0	2.8	1.9	2.3	2.0	4.4	0.7	2.7	2.2	4.7	0.6	81.7
	近畿地域	929	4.0	2.2	4.0	2.3	6.8	5.6	3.2	2.8	2.4	2.4	3.4	1.9	2.9	2.3	3.8	0.5	81.7
	中国・四国地域	670	5.1	4.0	3.7	2.5	6.7	6.0	3.1	2.5	4.9	3.1	4.3	1.5	3.4	2.1	4.6	0.4	80.3
九州・沖縄地域	771	4.8	3.2	4.9	2.2	6.7	7.3	2.7	3.5	4.4	3.2	3.1	0.8	2.7	1.8	4.0	0.4	80.7	

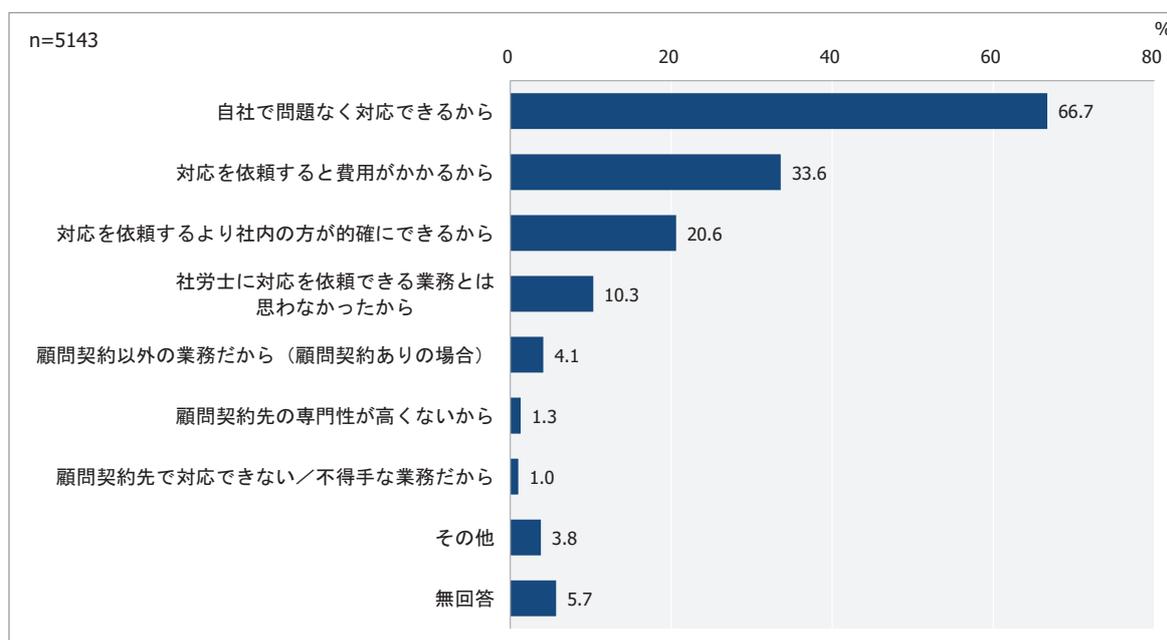
## (7) 人事・労務課題を社労士に依頼しない理由

社内で対応している人事・労務課題について、社労士に依頼しない理由を尋ねると、自社で処理できる（「自社で問題なく対応できるから」という回答が最も多い。次いで、「対応を依頼すると費用がかかるから」等となっている。

その他、「社労士に対応を依頼できる業務とは思わなかったから」という回答も10.3%ある。

【人事・労務課題を社労士に依頼しない理由（社内で対応している企業）（複数回答）】

表 2, 4, (7)-1



### ■業種別

社労士に依頼しない理由について、業種別に全体の割合が高いものから見ていくと、「自社で問題なく対応できるから」は、「農林水産業」、「人材サービス業」、「金融保険業」の割合が高い。

「対応を依頼すると費用がかかるから」は、「教育・学習支援」の高さが目立っている。

「対応を依頼するより社内の方が的確にできるから」では、「教育・学習支援」、「人材サービス業」の割合が高い。

「社労士に対応を依頼できる業務とは思わなかったから」については、業種間で大きな差は見られない。

【人事・労務課題を社労士に依頼しない理由（社内で対応している企業／業種別）（複数回答）】

表 2, 4, (7)-2

(%)

	n	自社で問題なく 対応できるから	対応を依頼する と費用がかかる から	対応を依頼する より社内の方が 的確にできるか ら	社労士に対応 を依頼できる業 務とは思わな かったから	顧問契約以外 の業務だから （顧問契約あり の場合）	顧問契約先で 対応できない/ 不得手な業務 だから	顧問契約先の 専門性が高くな いから	その他	無回答
全体	5,143	66.7	33.6	20.6	10.3	4.1	1.0	1.3	3.8	5.7
農林水産業	44	75.0	15.9	13.6	13.6	2.3	-	-	-	11.4
建設業	546	68.3	31.7	17.4	10.8	4.4	0.5	0.4	2.6	7.1
製造業	1,098	67.9	31.4	20.1	9.7	3.0	0.9	1.1	4.3	6.2
電気・ガス・水道業	34	55.9	17.6	17.6	8.8	2.9	-	-	5.9	17.6
情報通信・IT	202	62.4	36.1	23.3	9.9	5.0	2.5	4.5	4.5	3.0
運輸業	410	69.0	31.7	22.4	8.0	3.7	0.5	1.0	4.4	5.9
卸・小売業	700	65.7	37.1	19.0	10.7	5.4	1.4	1.3	2.7	4.7
金融保険業	67	71.6	38.8	20.9	7.5	3.0	1.5	-	3.0	-
不動産業	54	63.0	29.6	14.8	7.4	3.7	-	-	3.7	11.1
宿泊・飲食業	116	63.8	31.9	17.2	13.8	6.0	2.6	1.7	1.7	8.6
人材サービス業	182	72.0	36.8	25.8	8.8	2.2	2.2	0.5	6.0	3.3
教育・学習支援業	119	67.2	43.7	26.9	12.6	0.8	-	0.8	4.2	2.5
医療	233	60.1	30.5	20.6	10.7	4.3	1.3	1.7	3.9	6.4
介護・福祉	441	60.5	37.9	20.2	12.7	5.0	1.1	1.4	5.2	5.7
サービス業	622	67.5	34.1	23.8	10.5	4.3	1.1	2.3	3.5	5.1
その他	245	73.5	33.1	17.6	8.2	5.7	-	1.2	3.3	4.1

■従業員規模別・地域別

従業員規模別に理由を見ると、従業員数が多い層になるほど割合が高くなるものは、「対応を依頼するより社内の方が的確にできるから」である。ややその傾向が見えるのが、「自社で問題なく対応できるから」となっている。

逆に「社労士に対応を依頼できる業務とは思わなかったから」については従業員数が多い層ほど割合が小さくなる傾向が見られる。

地域別では、社労士に依頼しない理由の明確な差は見られない。

【人事・労務課題を社労士に依頼しない理由（社内で対応している企業／従業員規模別・地域別）（複数回答）】

表 2, 4, (7)-3

(%)

	n	自社で問題なく 対応できるから	対応を依頼する と費用がかかる から	対応を依頼する より社内の方が 的確にできるか ら	社労士に対応 を依頼できる業 務とは思わな かったから	顧問契約以外 の業務だから （顧問契約あり の場合）	顧問契約先で 対応できない/ 不得手な業務 だから	顧問契約先の 専門性が高くな いから	その他	無回答
全体	5,143	66.7	33.6	20.6	10.3	4.1	1.0	1.3	3.8	5.7
従業員規模別	9人以下	62	62.9	41.9	29.0	16.1	3.2	-	-	11.3
	10～29人	795	69.6	29.6	17.6	12.7	4.0	1.0	1.4	7.4
	30～49人	890	63.9	33.9	18.1	11.8	4.2	1.1	1.5	7.6
	50～99人	1,305	67.1	33.2	21.1	9.7	3.8	0.9	1.5	4.3
	100～299人	1,339	67.8	33.4	20.5	9.5	4.1	1.1	1.2	4.6
	300～999人	509	61.9	39.5	24.0	8.4	4.3	1.2	1.0	6.1
	1,000～4,999人	197	70.6	35.0	28.9	7.1	5.6	1.0	1.0	1.5
	5,000人以上	32	81.3	37.5	28.1	3.1	12.5	3.1	3.1	6.3
地域別	北海道・東北地域	676	68.3	32.1	19.2	9.5	4.0	1.3	1.6	5.2
	関東・甲信越地域	1,852	65.6	34.8	22.0	9.8	5.0	1.2	1.8	5.7
	中部地域	803	67.5	31.4	19.7	10.8	4.0	1.4	1.4	6.1
	近畿地域	690	65.9	36.1	21.7	9.1	4.3	0.4	0.3	6.2
	中国・四国地域	507	67.5	34.3	22.5	11.8	2.2	0.4	0.8	5.9
	九州・沖縄地域	574	68.8	31.5	16.0	12.2	3.0	1.0	1.0	4.4

## (8) 人事・労務課題を社労士以外の先に依頼した理由

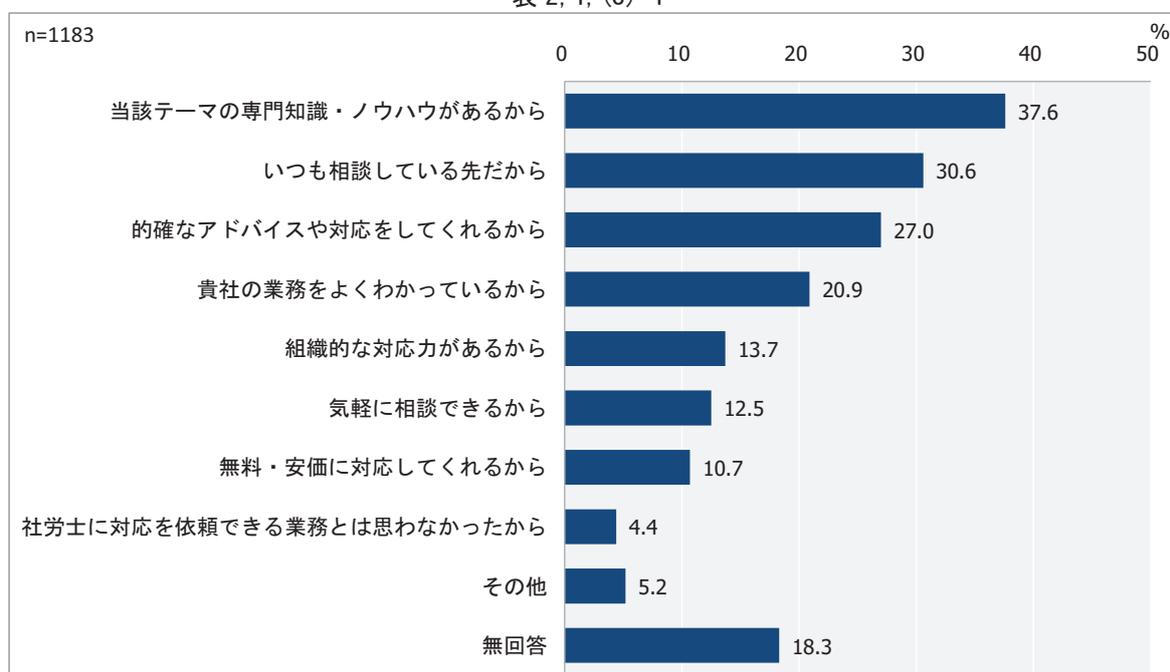
社労士以外の先に依頼している人事・労務課題について、その理由を尋ねると、「当該テーマの専門知識・ノウハウがあるから」が最も多く、当該テーマに関する専門知識・ノウハウがあることを最重視していることがわかる。

手続業務同様、「いつも相談している先だから」という回答も多いが、手続業務の依頼理由と比較すると、課題解決の分野では、当該テーマについての専門力や解決ノウハウを有していることが最も重視されていることがわかる。

「的確なアドバイスや対応をしてくれるから」も比較的多い。

【人事・労務課題を社労士以外の先に依頼した理由(社労士以外の先を利用している企業)(複数回答)】

表 2.4, (8)-1



### ■業種別

社労士以外の先に依頼した理由のうち全体で最も多かった「当該テーマの専門知識・ノウハウがあるから」の割合が高いのは、「情報通信・IT」、「介護・福祉」などである。「いつも相談している先だから」については、「情報通信・IT」の割合が低くなっている。

主要業種別に見ていくと、「建設業」は他の業種に比べ「気軽に相談できるから」の割合が高くなっている。「情報通信・IT」、「介護・福祉」は上記のように「当該テーマの専門知識・ノウハウがあるから」の割合が高い。「人材サービス業」については「組織的な対応力があるから」の割合が高くなっている。

【人事・労務課題を社労士以外の先に依頼した理由（業種別）（複数回答）】

表 2, 4, (8)-2

(%)

	n	いつも相談している先だから	無料・安価に対応してくれるから	的確なアドバイスや対応してくれるから	当該テーマの専門知識・ノウハウがあるから	社労士に対応を依頼できる業務とは思わなかったから	貴社の業務をよくわかっているから	気軽に相談できるから	組織的な対応力があるから	その他	無回答
全体	1,183	30.6	10.7	27.0	37.6	4.4	20.9	12.5	13.7	5.2	18.3
農林水産業	12	8.3	8.3	16.7	25.0	-	50.0	16.7	25.0	8.3	25.0
建設業	110	32.7	11.8	27.3	30.9	3.6	23.6	20.9	14.5	3.6	26.4
製造業	279	33.0	10.4	30.5	39.4	4.3	20.4	12.9	16.5	3.6	17.2
電気・ガス・水道業	7	-	-	28.6	42.9	-	14.3	-	14.3	-	14.3
情報通信・IT	39	10.3	12.8	20.5	48.7	12.8	20.5	10.3	15.4	-	12.8
運輸業	88	30.7	14.8	21.6	31.8	8.0	20.5	11.4	15.9	4.5	22.7
卸・小売業	191	29.8	11.5	24.1	37.2	4.2	16.8	11.0	9.4	6.3	19.9
金融保険業	23	30.4	13.0	21.7	39.1	8.7	17.4	17.4	8.7	13.0	8.7
不動産業	16	37.5	6.3	43.8	18.8	6.3	18.8	12.5	6.3	18.8	6.3
宿泊・飲食業	23	34.8	4.3	21.7	43.5	-	34.8	8.7	4.3	8.7	13.0
人材サービス業	38	34.2	10.5	23.7	34.2	5.3	18.4	10.5	18.4	7.9	13.2
教育・学習支援業	28	42.9	17.9	46.4	35.7	-	32.1	17.9	10.7	-	10.7
医療	56	21.4	7.1	25.0	41.1	3.6	17.9	10.7	10.7	10.7	10.7
介護・福祉	75	33.3	9.3	32.0	45.3	1.3	18.7	12.0	10.7	5.3	24.0
サービス業	134	29.9	11.2	23.9	40.3	5.2	23.9	10.4	17.9	2.2	17.2
その他	61	34.4	6.6	29.5	34.4	-	18.0	9.8	9.8	9.8	16.4

### ■従業員規模別・地域別

従業員規模別で見ると、「当該テーマの専門知識・ノウハウがあるから」は、従業員数が多い層ほど回答の割合が高くなる傾向が見られる。大企業ほど、専門性やノウハウを重視して依頼先を決めていることがわかる。逆に「気軽に相談できるから」は、従業員数が少ない企業の方が割合が高めの傾向となっている。中小企業では気軽に頼めるかどうかも依頼先を決める要素となっている。

地域別では、「当該テーマの専門知識・ノウハウがあるから」は、「近畿地域」で高く、「北海道・東北地域」で低い。「いつも相談している先だから」は、「北海道・東北地域」が高く、「関東・甲信越地域」で低い。「的確なアドバイスや対応をしてくれるから」は、「九州・沖縄地域」が高くなっている。

【人事・労務課題を社労士以外の先に依頼した理由（従業員規模別・地域別）（複数回答）】

表 2, 4, (8)-3

(%)

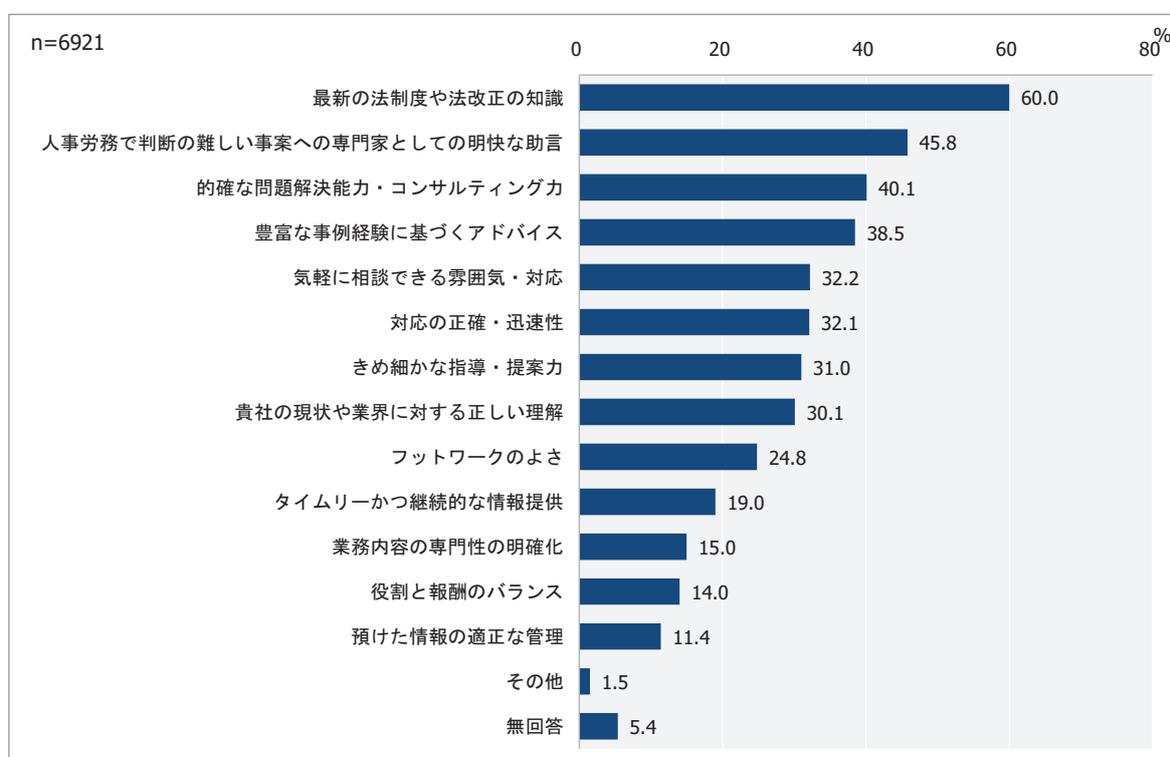
	n	いつも相談している先だから	無料・安価に対応してくれるから	的確なアドバイスや対応をしてくれるから	当該テーマの専門知識・ノウハウがあるから	社労士に対応を依頼できる業務とは思わなかったから	貴社の業務をよくわかっているから	気軽に相談できるから	組織的な対応力があるから	その他	無回答
全体	1,183	30.6	10.7	27.0	37.6	4.4	20.9	12.5	13.7	5.2	18.3
従業員規模別											
9人以下	9	11.1	-	11.1	22.2	-	22.2	11.1	22.2	-	22.2
10～29人	170	31.2	11.2	22.4	24.7	4.7	21.2	16.5	11.8	4.7	26.5
30～49人	170	31.8	13.5	30.0	36.5	5.9	29.4	15.9	17.6	3.5	17.1
50～99人	274	33.6	15.3	29.9	33.2	3.3	19.7	13.5	15.7	5.8	17.9
100～299人	330	29.4	7.3	27.3	42.7	4.2	17.6	11.2	11.2	5.8	16.7
300～999人	142	31.7	7.0	23.2	44.4	4.2	21.1	7.7	15.5	4.9	16.2
1,000～4,999人	68	26.5	13.2	30.9	47.1	4.4	19.1	10.3	11.8	5.9	16.2
5,000人以上	16	12.5	-	18.8	68.8	12.5	18.8	-	-	-	12.5
地域別											
北海道・東北地域	117	37.6	13.7	30.8	32.5	4.3	23.9	11.1	10.3	1.7	16.2
関東・甲信越地域	480	27.7	9.8	24.2	38.8	4.2	20.6	11.5	15.2	6.5	17.7
中部地域	183	32.2	7.1	24.6	36.6	7.1	19.1	10.9	12.6	6.0	19.7
近畿地域	169	30.8	13.6	29.6	43.2	3.6	21.3	17.2	17.2	3.6	18.3
中国・四国地域	104	33.7	12.5	29.8	37.5	5.8	19.2	14.4	9.6	4.8	18.3
九州・沖縄地域	117	29.9	11.1	32.5	35.0	1.7	22.2	11.1	12.0	4.3	17.9

## 5. 社労士に期待すること

社労士に期待することとしては、「最新の法制度や法改正の知識」の割合が60.0%と最も高く、次いで「人事労務で判断の難しい事案への専門家としての明快な助言」(45.8%)、「的確な問題解決能力・コンサルティング力」(40.1%)、「豊富な事例経験に基づくアドバイス」(38.5%)となっている。“最新知識、明快な助言、事例経験、コンサルティング力”が重視されている。

特に、常に最新の法制度内容を把握していることと、人事・労務部門が判断に悩む事案に対して適切・明快な助言を提供できることが強く求められているといえる。

【社労士に期待すること（複数回答）】表 2.5-1



### ■業種別

全体で最も割合の高い「最新の法制度や法改正の知識」については、「人材サービス業」、「金融保険業」等の割合が高い。次いで割合の高い「人事労務で判断の難しい事案への専門家としての明快な助言」については、「金融保険業」、「医療」等の割合が高くなっている。

「的確な問題解決能力・コンサルティング力」は、「医療」、「人材サービス業」等の割合が高く、「豊富な事例経験に基づくアドバイス」では、「人材サービス業」、「情報通信・IT」の割合が目立つ。

「気軽に相談できる雰囲気・対応」は「介護・福祉」、「教育・学習支援業」のほか、「建設業」も割合が高くなっている。

【社労士に期待すること（業種別）（複数回答）】表 2.5-2

(%)

	n	最新の法制度 や法改正の知識	業務内容の専門 性の明確化	貴社の現状や 業界に対する 正しい理解	的確な問題解 決能力・コンサル ティング力	豊富な事例経 験に基づくアド バイス	人事労務で判 断の難しい事 案に専門家と して明快助言	対応の正確・ 迅速性	きめ細かな指 導・提案力	ネットワークの よさ	気軽に相談で きる雰囲気・ 対応	タイムリーかつ 継続的な情報 提供	預けた情報の 適正な管理	役割と報酬の バランス	その他	無回答
全体	6,921	60.0	15.0	30.1	40.1	38.5	45.8	32.1	31.0	24.8	32.2	19.0	11.4	14.0	1.5	5.4
農林水産業	65	50.8	10.8	27.7	29.2	36.9	38.5	20.0	18.5	7.7	30.8	9.2	7.7	10.8	1.5	12.3
建設業	818	56.7	15.3	28.4	36.3	32.9	39.7	32.5	31.4	24.0	36.2	17.5	12.2	13.8	1.3	5.1
製造業	1,492	62.3	13.3	26.3	41.0	39.9	44.8	32.0	29.7	22.9	32.1	18.8	10.7	14.6	1.4	5.6
電気・ガス・水道業	48	52.1	6.3	16.7	33.3	31.3	31.3	35.4	35.4	31.3	35.4	18.8	10.4	12.5	2.1	12.5
情報通信・IT	248	64.5	16.5	33.1	43.5	42.3	44.8	28.6	30.6	31.0	29.0	24.2	12.9	19.8	2.8	3.2
運輸業	522	57.7	15.9	31.0	36.8	33.1	44.1	32.0	30.1	23.9	29.5	14.8	11.1	13.6	2.1	5.9
卸・小売業	969	57.0	14.3	29.8	42.0	41.8	47.4	31.4	31.1	25.9	31.0	18.5	9.0	12.2	1.7	5.7
金融保険業	81	70.4	17.3	24.7	35.8	37.0	56.8	32.1	21.0	25.9	24.7	22.2	12.3	13.6	-	2.5
不動産業	74	51.4	16.2	28.4	37.8	41.9	40.5	36.5	27.0	33.8	18.9	14.9	10.8	13.5	1.4	1.4
宿泊・飲食業	143	60.1	16.1	34.3	36.4	38.5	42.7	28.0	31.5	28.0	29.4	16.8	4.9	11.9	1.4	2.1
人材サービス業	226	74.8	16.8	37.6	44.7	42.5	46.9	33.2	33.2	29.6	30.1	19.0	14.6	11.1	1.8	1.3
教育・学習支援業	150	63.3	14.7	37.3	41.3	41.3	48.7	33.3	32.0	23.3	37.3	20.7	10.0	17.3	-	1.3
医療	318	61.0	17.0	35.5	45.6	41.2	52.2	35.2	31.8	28.9	31.4	20.4	12.3	15.4	0.9	4.4
介護・福祉	565	60.2	19.6	35.6	41.9	37.0	51.9	33.1	37.3	27.6	37.9	22.7	15.4	16.1	1.2	6.0
サービス業	824	60.1	14.2	31.7	39.9	39.8	47.6	35.3	30.5	24.3	30.0	22.2	12.3	13.7	1.5	5.0
その他	326	61.3	15.0	26.7	39.6	38.0	46.9	28.5	32.2	20.2	35.6	16.3	12.0	12.9	1.5	6.4

■従業員規模別・地域別

従業員規模別で見ると、従業員数が多い層になるほど割合が高くなる傾向があるのは「的確な問題解決能力・コンサルティング力」、「豊富な事例経験に基づくアドバイス」、「人事労務で判断の難しい事案への専門家としての明快な助言」などである。

地域別に見ると、地域間での大きな違いは見られない。

【社労士に期待すること（従業員規模別・地域別）（複数回答）】表 2.5-3

(%)

	n	最新の法制度 や法改正の知識	業務内容の専門 性の明確化	貴社の現状や 業界に対する 正しい理解	的確な問題解 決能力・コンサル ティング力	豊富な事例経 験に基づくアド バイス	人事労務で判 断の難しい事 案に専門家と して明快助言	対応の正確・ 迅速性	きめ細かな指 導・提案力	ネットワークの よさ	気軽に相談で きる雰囲気・ 対応	タイムリーかつ 継続的な情報 提供	預けた情報の 適正な管理	役割と報酬の バランス	その他	無回答	
全体	6,921	60.0	15.0	30.1	40.1	38.5	45.8	32.1	31.0	24.8	32.2	19.0	11.4	14.0	1.5	5.4	
従業員規模別	9人以下	110	47.3	10.0	19.1	17.3	25.5	23.6	27.3	18.2	10.9	31.8	9.1	7.3	18.2	2.7	19.1
	10~29人	1,257	54.9	13.5	23.9	32.3	31.5	34.8	30.5	30.7	20.4	33.0	14.9	11.9	14.6	1.8	7.6
	30~49人	1,277	57.2	14.5	29.8	40.0	36.3	41.4	31.4	29.8	24.5	33.6	18.8	10.7	15.0	1.8	6.4
	50~99人	1,758	59.8	14.8	31.1	40.4	38.1	45.3	33.7	31.1	25.4	33.0	20.4	12.8	13.5	1.8	4.6
	100~299人	1,644	64.4	16.8	31.7	44.5	41.7	52.1	31.9	32.7	27.8	31.0	18.6	10.3	13.3	1.0	3.3
	300~999人	587	68.3	16.0	38.0	45.5	48.9	62.0	34.4	33.9	27.9	31.9	25.9	12.4	13.3	0.7	2.9
	1,000~4,999人	222	64.4	15.3	33.8	47.7	49.1	61.7	32.4	26.1	25.7	25.7	23.9	9.0	14.4	0.5	2.7
5,000人以上	35	60.0	22.9	34.3	54.3	60.0	51.4	37.1	31.4	22.9	22.9	14.3	11.4	14.3	2.9	2.9	
地域別	北海道・東北地域	913	55.1	15.6	28.1	35.0	33.4	44.0	30.3	29.4	20.2	30.9	16.4	12.4	12.8	2.6	6.9
	関東・甲信越地域	2,474	63.7	15.7	30.6	42.1	41.3	48.4	34.2	31.2	26.4	31.5	20.3	11.5	15.2	1.4	4.4
	中部地域	1,096	59.1	14.2	29.8	38.5	39.1	44.2	29.9	30.5	25.6	32.8	18.8	10.4	12.0	1.1	4.5
	近畿地域	929	56.5	14.6	29.8	41.2	38.9	48.3	33.5	31.2	26.4	31.6	19.9	10.7	15.9	0.9	5.8
	中国・四国地域	670	63.3	15.8	33.4	43.1	37.2	42.7	29.9	32.1	22.5	34.0	17.2	11.9	13.7	0.4	5.1
九州・沖縄地域	771	58.5	13.4	29.4	39.4	36.7	42.8	32.4	32.3	24.4	34.4	19.3	11.7	12.6	2.6	5.7	



**【資料】**

**調査票**



# 人事・労務の課題等についてのアンケート

## 《アンケートご回答にあたって》

- ・ 社会保険労務士のご利用の有無にかかわらず、皆様ご回答ください。
- ・ 設問中の「貴社」「社内」という用語は、会社以外の団体の方は適宜読み替えてご回答くださいますよう、お願いいたします。
- ・ ご記入いただきましたら、同封の返送用封筒（切手不要）で、**2014年12月15日（月）**までに  
ご投函ください。お忙しいところ誠に恐れ入りますが、ご協力のほどお願い申し上げます。

### ■お問合せ先

#### ＜調査の趣旨についてのお問合せ＞

全国社会保険労務士会連合会 業務部 企画課 企画係  
〒103-8346 東京都中央区日本橋本石町 3-2-12  
電話：  
mail：

#### ＜調査票の記入方法についてのお問合せ＞

みずほ総合研究所株式会社 人事・労務調査係  
〒100-0011 東京都千代田区内幸町 1-2-1  
電話：  
mail：

※みずほ総合研究所は、情報セキュリティマネジメントシステムの国際規格である ISO27001  
を取得しており、個人情報について厳格な管理を行っております。

## はじめに、社会保険労務士のご利用状況などについてお伺いします

問1. 社会保険労務士（以下、「社労士」とします）の認知度やご利用の有無について、あてはまるものに○をおつけください。（社内の社労士はご利用には含めません。○は一つ）

- |   |        |
|---|--------|
| 1. 社労士という存在を知っているし、 <u>現在利用している</u>                 | →問2へ   |
| 2. 社労士という存在を知っているし、 <u>過去利用したことがあるが</u> 、現在は利用していない | →問2へ   |
| 3. 社労士という存在は知っているが、 <u>利用したことはない</u>                | →問1-1へ |
| 4. 社労士という存在は <u>知らない</u> し、利用したこともない                | →問7へ   |

問1-1. （問1で「3.」（社労士を利用したことはない）をお選びの方にお伺いします）  
社労士を利用しない理由は何ですか。（○はいくつでも）

- |                         |                     |
|-------------------------|---------------------|
| 1. 特に依頼することがないから        | 5. 費用がかかるから         |
| 2. 社労士に何を頼めるのかよくわからないから | 6. どこに頼めばいいかわからないから |
| 3. 社内に社労士がいるから          | 7. その他（ ）           |
| 4. 他の専門家などに依頼や相談をしているから |                     |

問2. 社労士の業務内容についてどの程度ご存じですか。（○は一つ）

- |                   |                         |
|-------------------|-------------------------|
| 1. 業務内容を一通り理解している | 3. 名前だけは知っているが業務内容は知らない |
| 2. 何となく理解している     | 4. その他（具体的に ）           |

## 顧問社労士についてお伺いします

（問1で「3.」（社労士を利用したことはない）をお選びの方は問6へお進みください）

問3. 貴社には顧問の社労士がいますか（顧問契約の有無にかかわらず、継続的な手続業務や相談を依頼している外部の社労士であれば顧問に含めます。社労士法人を含みます。以下、「顧問社労士」とします）。（○は一つ）

- |                       |        |
|-----------------------|--------|
| 1. 顧問社労士がいる           | →問3-1へ |
| 2. 過去には顧問社労士がいたが今はいない | →問3-5へ |
| 3. 過去も今も顧問社労士はいない     | →問3-5へ |

問3-1. 顧問社労士は次のうちどれにあてはまりますか。（○はいくつでも）

- |          |            |
|----------|------------|
| 1. 社労士法人 | 3. よくわからない |
| 2. 個人事務所 | 4. その他（ ）  |

問 3-2. 顧問社労士をお願いしたきっかけは何ですか。(〇はいくつでも)

1. 取引先や知人の紹介で	6. 会社の近くだったので
2. セミナーや講演を聞いたり著作を読んで	7. 一度依頼してみたら良かったので
3. ホームページや広告を見て	8. 以前からの契約でよくわからない
4. 本人や事務所からセールスがあったので	9. その他 ( )
5. <u>他の専門家</u> の紹介で	

→ 問. 具体的には..1. 税理士 2. 弁護士 3. 公認会計士 4. その他 ( )

問 3-3. 顧問社労士をお選びになる際に重視したことがらは何ですか。顧問社労士が法人または個人いずれか該当する方でお選びください。(法人・個人のいずれか一つに〇。選択肢の〇はいくつでも)

1. 【顧問社労士が 法人事務所の 場合】	1. 紹介者が信頼できる人かどうか	6. 社労士の貴社業界への理解度
	2. 社労士法人の評判・信頼性	7. 事務所の組織体制・セキュリティ対応
	3. 社労士法人の専門・得意分野	8. 事務所の継続性
	4. 代表社労士の専門性・実績	9. 契約の条件 (料金と内容)
	5. 担当社労士の専門性・力量	10. その他 ( )
2. 【顧問社労士が 個人事務所の 場合】	1. 紹介者が信頼できる人かどうか	5. 事務所の組織体制・セキュリティ対応
	2. 社労士本人の人柄	6. 契約の条件 (料金と内容)
	3. 社労士本人の専門性・力量	7. その他 ( )
	4. 社労士本人の貴社業界への理解度	

(顧問社労士が法人・個人のどちらかよくわからない場合は 2. 個人事務所の方を選択してご回答ください)

問 3-4. 顧問社労士にどのような依頼をしていますか。(〇はいくつでも)

1. 手続業務	4. 紛争解決手続代理業務 (ADR)
2. 給与計算等の業務	5. よくわからない
3. 相談業務	6. その他 ( )

→ 問 4.にお進みください

問 3-5. (問 3 で 2.~3.「顧問社労士がない」をお選びの方にお伺いします)  
顧問社労士を利用しない理由は何ですか。(〇はいくつでも)

1. 特に依頼することがないから	5. 顧問契約は費用がかかるから
2. 社労士に何を頼めるのかよくわからないから	6. 社内に社労士がいるから
3. 他の専門家などに依頼や相談をしているから	7. どこに頼めばいいかわからないから
4. 必要に応じ単発(スポット)で頼めば十分だから	8. その他 ( )

問 4. 顧問社労士ではない外部の社労士を利用することはありますか。(〇は一つ)

1. ある	→ 問 4-1.へ	2. ない	→ 問 5.へ
-------	-----------	-------	---------

問 4-1. 顧問社労士ではない外部の社労士を利用する理由は何ですか。(〇はいくつでも)

1. 顧問社労士から別の社労士を紹介されたから	5. 顧問社労士は相談しにくいから
2. 顧問契約以外の業務だから	6. 先方からセールスがあったから
3. 顧問社労士では対応できない/不得手な分野だから	7. 仕事上の付き合いで
4. たまたま依頼や相談をしたことがあった	8. その他 ( )

問 4-2. 顧問社労士ではない外部の社労士はどのような利用の仕方をしていますか。(〇はいくつでも)

1. 単発 (スポット) で手続業務の依頼をしている (具体的に )
2. 単発 (スポット) で相談をしている (具体的に )
3. 業務内容により、依頼先を分けている (具体的に )
4. その他 (具体的に )

問5. 顧問社労士および顧問社労士ではない外部の社労士にはどの程度満足していますか。それぞれあてはまる欄に○をおつけください。(○はそれぞれ一つ)

	満足	やや満足	どちらとも いえない	やや不満	不満	該当なし
1. 顧問社労士	1	2	3	4	5	9
2. 顧問社労士ではない外部の社労士	1	2	3	4	5	9

### 社内での社労士資格保有者についてお伺いします

問6. 貴社内に、社内社労士（社内で社労士の資格を持つ従業員）はいますか。(○はいくつでも)

1. いない	→問 6-3.へ
2. いる（正社員）	→問 6-1.へ
3. いる（契約社員・パート・派遣社員等）	→問 6-1.へ
4. その他（具体的に	） →問 6-3.へ

問 6-1. 社内社労士の勤務部署はどちらですか。(○はいくつでも)

1. 人事・労務部門	4. 調査研究部門
2. 総務部門	5. 役員・経営者
3. 営業部門	6. その他（
	）

問 6-2. 社内社労士の担当する職務は何ですか。(○はいくつでも)

1. 社内の人事・労務の事務業務	→問 6-2-1.へ
2. 事務業務以外の人事・労務関係業務（管理、企画等）	→問 6-2-1.へ
3. 人事・労務とは関係のない職務	→問 6-3.へ
4. その他（	） →問 6-3.へ

問 6-2-1. 人事・労務関連業務について、社内社労士と外部の社労士をどのように使い分けていますか。(最もあてまるもの一つだけに○)

1. すべての業務を社内社労士が行い、外部の社労士は利用しない
2. ほとんどの業務を社内社労士が行い、不明点の相談や確認等を外部の社労士に依頼する
3. 社内社労士と外部の社労士を業務で併用している
4. 社内社労士はほとんど実務に関与せず、ほとんどの業務を外部の社労士に依頼している
5. その他（
）

問 6-3. 社内社労士を活用する上でどのような点が課題だと思われますか。(○はいくつでも)

1. 社内社労士を活かせる職務・ポストがない	5. 社労士資格の保有が社内で評価されない
2. 異動・退職などで社内社労士が定着しない	6. 資格取得だけでは戦力にならない
3. 手当・処遇等が難しい	7. 特に課題はない
4. どのように活用したらいいかわからない	8. その他（
	）

→問 7.へお進みください。

貴社の人事・労務関連の事務業務についてお伺いします

- 問7. (1) 貴社では以下の人事・労務関連の事務業務についてどのように対応されていますか。それぞれあてはまるものをお選びください。(それぞれ○は一つ)
- (2) それぞれの事務ごとに、対応についての満足度をお選びください。(それぞれ○は一つ)
- (3) また、今後社労士に依頼を検討してみたいと思われる事務業務に○をおつけください。

人事・労務関連の事務業務	(1) 対応方法			(2) 満足度	(3) 今後社労士に依頼を検討してみたい事務業務に○印↓
	①社内に対応している(社内社労士含む)	②社労士に依頼している	③社労士以外の先に依頼している(番号を記入↓)	どちらともいえない やや満足 満足	
1. 健康保険・厚生年金保険に関する事務 (新規適用届、算定基礎届・月額変更届、資格取得・喪失届、健康保険の給付申請 等)	1	2	3 ( )	1-2-3-4-5	( )
2. 労災保険・雇用保険に関する事務 (保険関係成立届、労働保険の年度更新・雇用保険の資格取得・喪失、各種給付申請 等)	1	2	3 ( )	1-2-3-4-5	( )
3. 諸規程・法定帳簿の作成等 (就業規則の作成・届出、賃金台帳の調製、労使協定の届出等)	1	2	3 ( )	1-2-3-4-5	( )
4. 労働安全衛生に関する事務 (衛生管理者・産業医選任届、健康診断結果報告 等)	1	2	3 ( )	1-2-3-4-5	( )
5. 雇用関係の助成金・奨励金の支給申請	1	2	3 ( )	1-2-3-4-5	( )
6. 給与計算及びこれに関連する事務	1	2	3 ( )	1-2-3-4-5	( )
7. ハローワークへの求人申込みの事務	1	2	3 ( )	1-2-3-4-5	( )

(あてはまる番号を該当欄に記入(複数可)。)

【③「社労士以外に依頼している先」の選択肢】

- |               |             |               |                   |
|---------------|-------------|---------------|-------------------|
| 1. 弁護士        | 4. 司法書士     | 7. 経営コンサルタント  | 10. 自社グループ(関連会社等) |
| 2. 公認会計士・監査法人 | 5. 行政書士     | 8. アウトソーシング会社 | 11. その他( )        |
| 3. 税理士        | 6. 労働保険事務組合 | 9. シンクタンク     |                   |

問7-1. 上記(1)対応方法で、「①社内に対応している」事務業務についてお伺いします。

(社内に対応している事務業務がない場合は問7-2へお進みください)

社労士に委託をしない理由は何ですか。(○はいくつでも)

- |                          |                            |
|--------------------------|----------------------------|
| 1. 自社で問題なく処理できるから        | 6. 顧問契約以外の業務だから(顧問契約ありの場合) |
| 2. 外注すると費用がかかるから         | 7. 顧問契約先で対応できない/不得手な業務だから  |
| 3. 外注より社内の方が迅速にできるから     | 8. 顧問契約先の専門性が高くないから        |
| 4. セキュリティが不安だから          | 9. その他( )                  |
| 5. 社労士に委託できる業務とは思わなかったから |                            |

問7-2. 上記(1)対応方法で、「③社労士以外の先に依頼している」事務業務についてお伺いします。

(社労士以外の先に依頼している事務業務がない場合は問8へお進みください)

これらの先を利用した理由は何ですか。(○はいくつでも)

- |                          |                     |
|--------------------------|---------------------|
| 1. いつも相談している先だから         | 6. 貴社の業務をよくわかっているから |
| 2. 無料・安価に対応してくれるから       | 7. 気軽に相談できるから       |
| 3. 的確なアドバイスや対応をしてくれるから   | 8. 組織的な対応力があるから     |
| 4. 当該テーマの専門知識・ノウハウがあるから  | 9. その他( )           |
| 5. 社労士に委託できる業務とは思わなかったから |                     |

貴社の人事・労務面の課題についてお伺いします

- 問8. (1) 貴社において、人事・労務面で課題となっている事項（対応済も含む）がありましたら、下記から該当するものをお選びください。（〇はいくつでも）
- (2) その課題に対して、どのように対応されましたか。それぞれあてはまるもの一つをお選びください。
- (3) それぞれの課題ごとに、対応についての満足度をお選びください。（それぞれ〇は一つ。未対応・検討中のものは省略可）
- (4) また、今後社労士に相談や依頼を検討してみたいと思われる課題に〇をおつけください。

貴社で課題となっているもの (対応済も含む)	(1) 課題に〇印↓	(2) 対応方法				(3) 満足度 どちらともいえない やや満足 満足	(4) 今後社労士に相談や 依頼を検討してみたい 課題に〇印↓
		① 社内 で対応して いる 社内社労士 さま	② 社 労士に依 頼して いる	③ 社 労士以 外の先 に依 頼して いる	④ 未 対応・ 検討中 依頼した 先の 番号を 記入↓		
1. 雇用の多様化への対応 高齢者・女性・パート・契約社員・派遣社員・外国人の活用 等	( )	1	2	3 ( )	4	1-2-3-4-5	( )
2. 過重労働・ブラック企業対策 過重労働、過労死対策、いわゆるブラック企業対策 等	( )	1	2	3 ( )	4	1-2-3-4-5	( )
3. 職場の人間関係・健全性 ハラスメント、メンタルヘルス対策、従業員のモラル向上 等	( )	1	2	3 ( )	4	1-2-3-4-5	( )
4. 育児・介護との両立支援 育児・介護と仕事の両立、ワークライフバランス支援関連 等	( )	1	2	3 ( )	4	1-2-3-4-5	( )
5. 人事制度設計 人事考課制度の設計・見直し、職務設計・分析 等	( )	1	2	3 ( )	4	1-2-3-4-5	( )
6. 賃金・年金制度 賃金・退職金・企業年金制度等の設計・見直し、採用者賃金の決定 等	( )	1	2	3 ( )	4	1-2-3-4-5	( )
7. 柔軟な働き方の導入 変形労働時間制・フレックス制・裁量労働制・在宅勤務制度の導入 等	( )	1	2	3 ( )	4	1-2-3-4-5	( )
8. 安全衛生管理 安全衛生管理計画の策定・運用、作業改善、安全衛生教育の実施、 従業員の健康管理 等	( )	1	2	3 ( )	4	1-2-3-4-5	( )
9. 求人・採用後の育成 人材確保、適性検査、キャリア開発 等	( )	1	2	3 ( )	4	1-2-3-4-5	( )
10. 教育訓練 社員研修・社内セミナーの企画・実施、自己啓発支援 等	( )	1	2	3 ( )	4	1-2-3-4-5	( )
11. 労使関係の対応 従業員とのトラブルの解決・調整 等	( )	1	2	3 ( )	4	1-2-3-4-5	( )
12. 労働組合への対応 団体交渉の対応 等	( )	1	2	3 ( )	4	1-2-3-4-5	( )
13. 行政による調査等への対応 労働基準監督署、年金事務所による調査の対応	( )	1	2	3 ( )	4	1-2-3-4-5	( )
14. CSR・内部統制、労務監査 労務コンプライアンスの監査対応、是正・改善事項への対応 等	( )	1	2	3 ( )	4	1-2-3-4-5	( )
15. 労務に関する各種相談対応 従業員からの各種相談対応、労働関係法令に関する解釈・運用 等	( )	1	2	3 ( )	4	1-2-3-4-5	( )
16. その他の人事・労務面の課題 (具体的に )	( )	1	2	3 ( )	4	1-2-3-4-5	( )

(あてはまる番号を該当欄に記入(複数可)。)

【③「社労士以外に依頼している先」の選択肢】

- |               |             |               |                   |
|---------------|-------------|---------------|-------------------|
| 1. 弁護士        | 4. 司法書士     | 7. 経営コンサルタント  | 10. 自社グループ(関連会社等) |
| 2. 公認会計士・監査法人 | 5. 行政書士     | 8. アウトソーシング会社 | 11. その他( )        |
| 3. 税理士        | 6. 労働保険事務組合 | 9. シンクタンク     |                   |

問 8-1. 前頁の（２）対応方法で、「①社内で対応している」課題についてお伺いします。

（社内で対応している課題がない場合は問 8-2.へお進みください）

社労士に対応を依頼しない理由は何ですか。（〇はいくつでも）

- |                             |                            |
|-----------------------------|----------------------------|
| 1. 自社で問題なく対応できるから           | 5. 顧問契約以外の業務だから（顧問契約ありの場合） |
| 2. 対応を依頼すると費用がかかるから         | 6. 顧問契約先で対応できない／不得手な業務だから  |
| 3. 対応を依頼するより社内の方が的確にできるから   | 7. 顧問契約先の専門性が高くないから        |
| 4. 社労士に対応を依頼できる業務とは思わなかったから | 8. その他（ ）                  |

問 8-2. 上記（２）対応方法で、「③社労士以外の先に依頼している」課題についてお伺いします。

（社労士以外の先に依頼している課題がない場合は問 9 へお進みください）

これらの先に依頼した理由は何ですか。（〇はいくつでも）

- |                             |                     |
|-----------------------------|---------------------|
| 1. いつも相談している先だから            | 6. 貴社の業務をよくわかっているから |
| 2. 無料・安価に対応してくれるから          | 7. 気軽に相談できるから       |
| 3. 的確なアドバイスや対応をしてくれるから      | 8. 組織的な対応力があるから     |
| 4. 当該テーマの専門知識・ノウハウがあるから     | 9. その他（ ）           |
| 5. 社労士に対応を依頼できる業務とは思わなかったから |                     |

### 社労士全般についてお伺いします

すべての方にお伺いします。

問9. 今後貴社が社労士を活用するために、社労士に期待することはどのようなことですか。（〇はいくつでも）  
（社労士を現在利用していない場合は、活用する上で期待したいことをお選びください）

- |                                     |                     |
|-------------------------------------|---------------------|
| 1. 最新の法制度や法改正の知識                    | 8. きめ細かな指導・提案力      |
| 2. 業務内容の専門性の明確化                     | 9. フットワークのよさ        |
| 3. 貴社（クライアント）の現状や業界に対する正しい理解        | 10. 気軽に相談できる雰囲気・対応  |
| 4. 的確な問題解決能力・コンサルティング力              | 11. タイムリーかつ継続的な情報提供 |
| 5. 豊富な事例経験に基づくアドバイス                 | 12. 預けた情報の適正な管理     |
| 6. 人事労務について判断の難しい事案に対する専門家としての明快な助言 | 13. 役割と報酬のバランス      |
| 7. 対応の正確・迅速性                        | 14. その他（具体的に ）      |

問10. 社労士に対するご意見・ご要望がありましたら自由にご記入ください。

### 最後に、貴社についてお伺いします

F1. 業種（〇は1つ）

- |              |            |                    |                 |
|--------------|------------|--------------------|-----------------|
| 1. 農林水産業     | 5. 情報通信・IT | 9. 不動産業            | 13. 医療          |
| 2. 建設業       | 6. 運輸業     | 10. 宿泊・飲食業         | 14. 介護・福祉       |
| 3. 製造業       | 7. 卸・小売業   | 11. 人材サービス業（請負・派遣） | 15. サービス業（上記以外） |
| 4. 電気・ガス・水道業 | 8. 金融保険業   | 12. 教育・学習支援業       | 16. その他（ ）      |

F2. 資本金（〇は1つ）

- |                 |                |                  |
|-----------------|----------------|------------------|
| 1. 1千万円未満       | 3. 5千万円以上1億円未満 | 5. 10億円以上100億円未満 |
| 2. 1千万円以上5千万円未満 | 4. 1億円以上10億円未満 | 6. 100億円以上       |

F3. 従業員数（非正社員も含む）（○は1つ）

1. 9人以下	4. 50～99人	7. 1,000～4,999人
2. 10～29人	5. 100～299人	8. 5,000人以上
3. 30～49人	6. 300～999人	

F4. 従業員全体に占める非正社員の割合（○は1つ）

1. 10%未満	4. 30%以上～40%未満	7. 60%以上～70%未満
2. 10%以上～20%未満	5. 40%以上～50%未満	8. 70%以上
3. 20%以上～30%未満	6. 50%以上～60%未満	

F5. 所在地（○は1つ）

1. 北海道	9. 栃木県	17. 石川県	25. 滋賀県	33. 岡山県	41. 佐賀県
2. 青森県	10. 群馬県	18. 福井県	26. 京都府	34. 広島県	42. 長崎県
3. 岩手県	11. 埼玉県	19. 山梨県	27. 大阪府	35. 山口県	43. 熊本県
4. 宮城県	12. 千葉県	20. 長野県	28. 兵庫県	36. 徳島県	44. 大分県
5. 秋田県	13. 東京都	21. 岐阜県	29. 奈良県	37. 香川県	45. 宮崎県
6. 山形県	14. 神奈川県	22. 静岡県	30. 和歌山県	38. 愛媛県	46. 鹿児島県
7. 福島県	15. 新潟県	23. 愛知県	31. 鳥取県	39. 高知県	47. 沖縄県
8. 茨城県	16. 富山県	24. 三重県	32. 島根県	40. 福岡県	

◇ 以上でアンケートは終了です。ご協力誠にありがとうございました ◇