



平成28年 3 月14日

報道関係者各位

社労士のニーズに関する企業向け調査結果について

全国社会保険労務士会連合会では、来る制度創設50周年に向け、社労士制度の更なる発展・充実のため、現状を分析するとともに、将来の方向性を明確にすることを目的として、平成26年11月から12月にかけて、全国25,000社の企業を対象に、「人事・労務の課題等についてのアンケート調査」を行い、その結果を取りまとめましたので、公表いたします（別紙参照）。

調査のポイント

- 1 回答企業6,921社のうち、**96.7%**が社労士を認知しており、**56.4%**が現在社労士を利用していると回答した。
- 2 現在顧問社労士がいる企業3,731社のうち、**74.7%**が人事・労務面に関する「相談業務」についても依頼していると回答した。
- 3 回答企業6,921社が認識している「人事・労務管理面における課題」は、**求人・採用後の育成（55.8%）、雇用の多様化への対応（55.5%）、賃金・年金制度（55.2%）**の順であった。
また、これらへの対応について、**全ての項目において、社労士への満足度が最も高い**ことが明らかになった。

以上

< 本件に関するお問い合わせ先 >

全国社会保険労務士会連合会 業務部広報課（担当：戸崎・稲垣・野田）

TEL：03-6225-5013 E-Mail：publicity@shakaihokenroumushi.jp

URL：www.shakaihokenroumushi.jp

調査概要

■調査実施時期

平成 26 年 11 月 27 日～平成 26 年 12 月 15 日

■調査対象

企業データベースより従業員規模別に経済センサスに基づいて割り付け無作為に抽出した企業

■調査票発送数

25,000 社

■調査方法

郵送法

■有効回答数

6,921 社（回収率：27.7%）

■調査委託会社

みずほ総合研究所株式会社

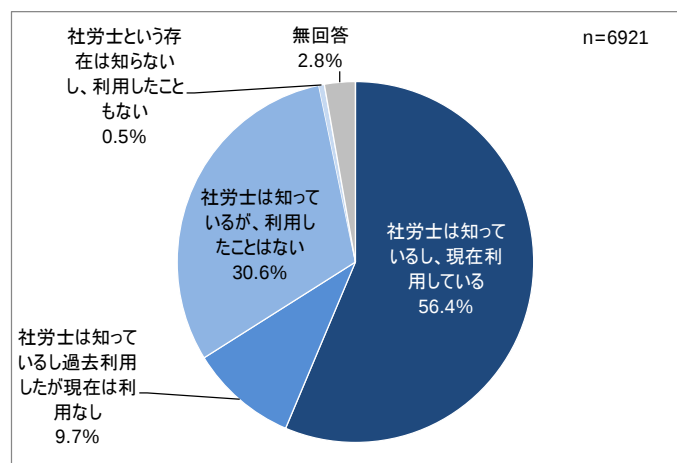
ポイント 1

社労士の認知度は極めて高く、過半数の企業において社労士が関与していることが明らかになった

社労士を認知している割合を「認知度」、企業が社労士を現在利用している割合を「利用率」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 3 分の 2 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】

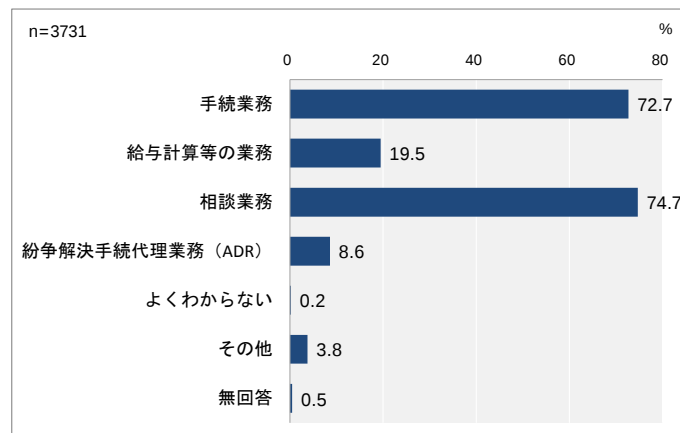


ポイント 2

7割超の企業が顧問社労士に対し「相談業務」についても依頼していることが明らかになった

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。

【顧問社労士への依頼内容】



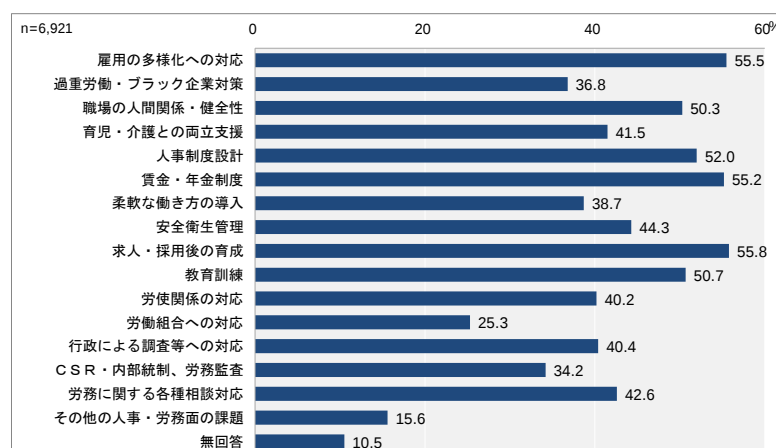
ポイント 3

企業の3大課題は、「求人・採用後の育成」、「雇用の多様化への対応」、「賃金・年金制度」であることが明らかになった

企業における人事・労務管理面における課題が複雑化・多様化している中で、「雇用の多様化への対応」、「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。

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。

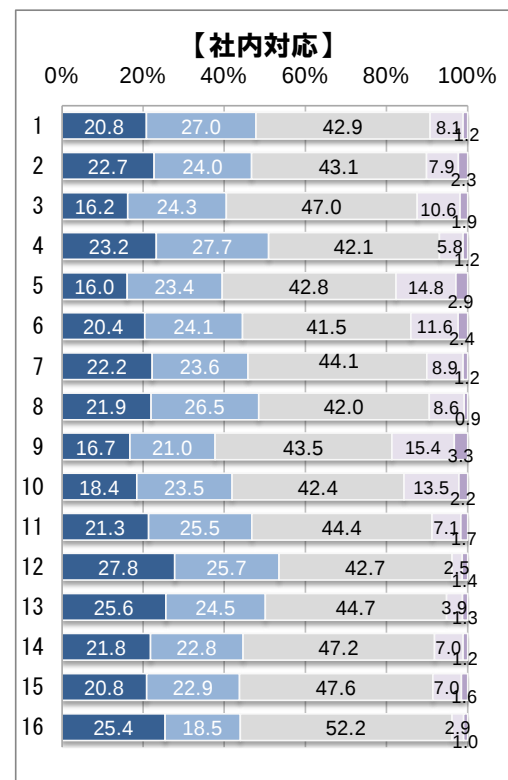
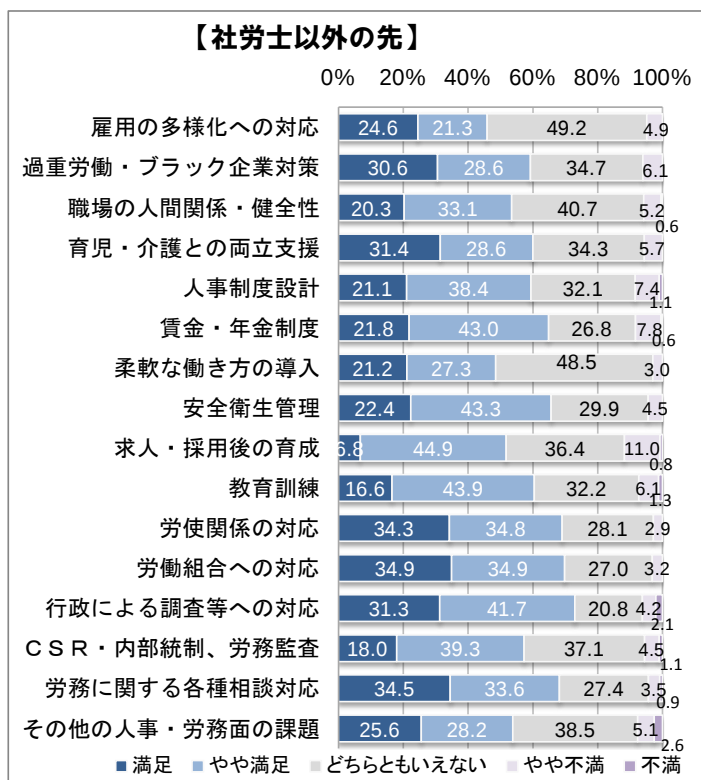
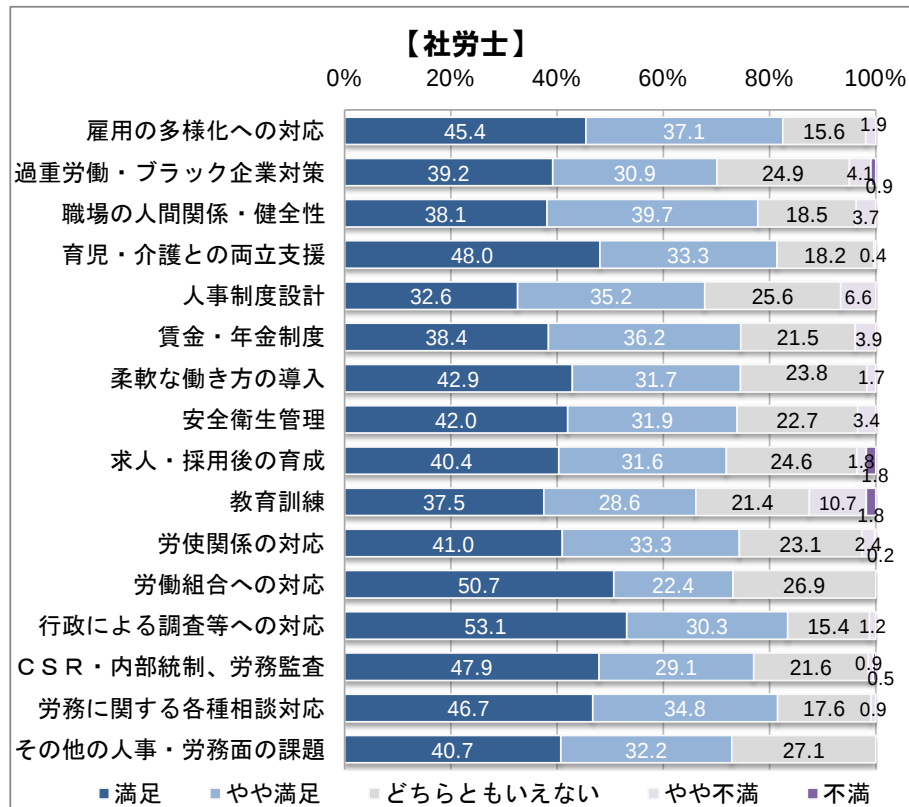
【人事・労務面で課題となっている事項】



ポイント 4

「人事・労務管理面における課題」への対応について、全ての項目において、社労士への満足度が最も高いことが明らかになった

【人事・労務課題の対応に対する満足度】



参 考

■ 手続業務として調査票に記載した項目とその例示

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	—

■ 相談・指導業務として調査票に記載した人事・労務面の課題項目とその例示

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

※上記項目は、全て社労士が業務として行うことのできるものです