

社労士関与先企業における労使コミュニケーションに関するWeb調査 調査結果

新しい時代の労使コミュニケーションの活性化研究プロジェクト
(全国社会保険労務士会連合会 社会保険労務士総合研究機構プロジェクト)

2024年12月

■ 調査の目的

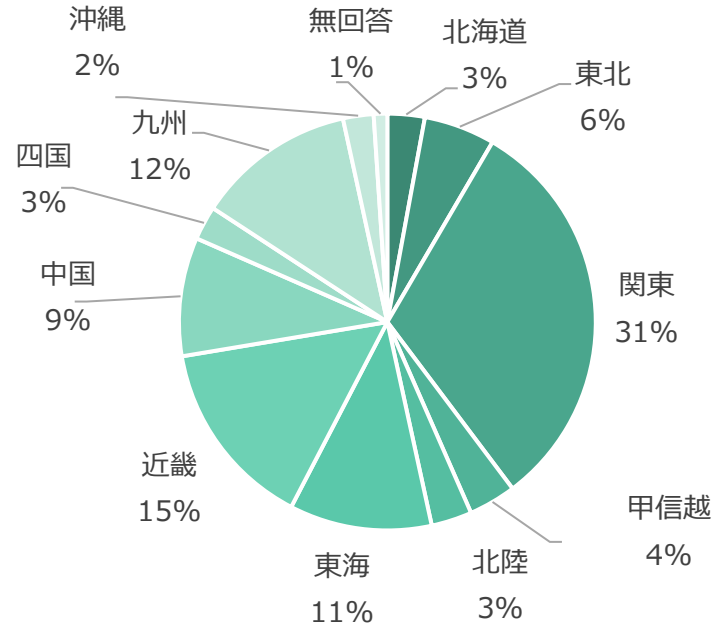
社労士が関与先企業の労使コミュニケーションにどのような影響を与えているのか把握するため、社労士および社労士の関与先企業を対象に、労使協定締結や人事制度の作成等の局面における関与内容などを調査項目とした調査を実施し、今後の厚生労働省における労働関係法制の改正議論の参考と成り得るデータを示す。

■ 概要

対象	社労士	社労士の関与先企業
調査項目	(1) 基本情報に関する質問 (2) 労使協定及び過半数代表者に関する質問 (3) 顧問先企業における労使コミュニケーションへの関与に関する質問 (4) 人事制度の作成、見直しに関する質問	(1) 基本情報に関する質問 (2) 従業員過半数代表者に関する質問 (3) 労使協定の締結に関する質問 (4) 人事制度の作成、見直しに関する質問 (5) 日常の労使コミュニケーション機能に関する質問
調査期間	2024年7月26日（金）～8月26日（月）	2024年7月26日（金）～8月26日（月） 【再募集】2024年9月6日（金）～10月7日（月）
調査の方法	Web回答（連合会ホームページ会員ページ内に回答用URLを公開し、社労士からの回答を募集）	Web回答（連合会ホームページ会員ページ内に回答用URLを掲載したチラシ等を公開し、社労士が自身の関与先企業に同チラシ等を用いて回答を依頼）
回答数	380人	144社

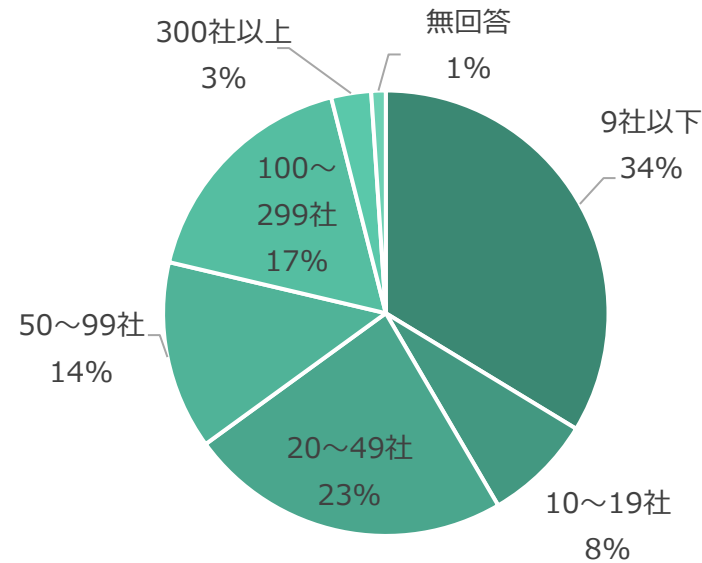
◆事務所の所在地

Q1. あなたの事務所の所在地（都道府県）を教えてください。
単一回答 n=380



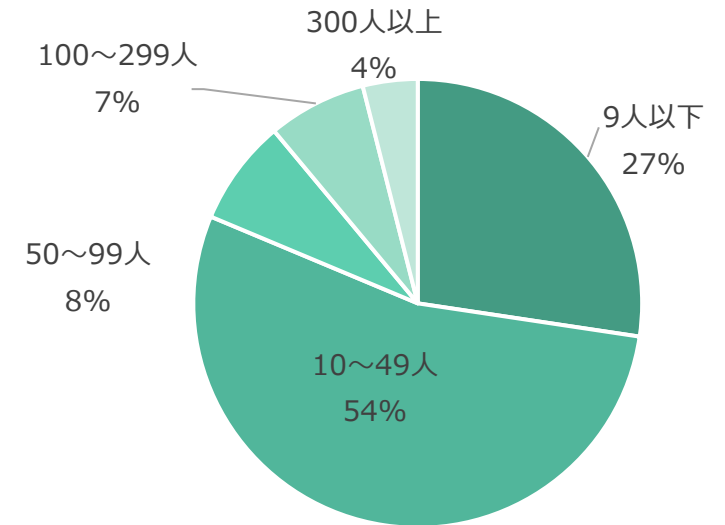
◆関与先企業数（スポット契約を含む）

Q2. あなたの事務所の関与先企業（顧問及びスポット）についておおよその数を教えてください。
n=380



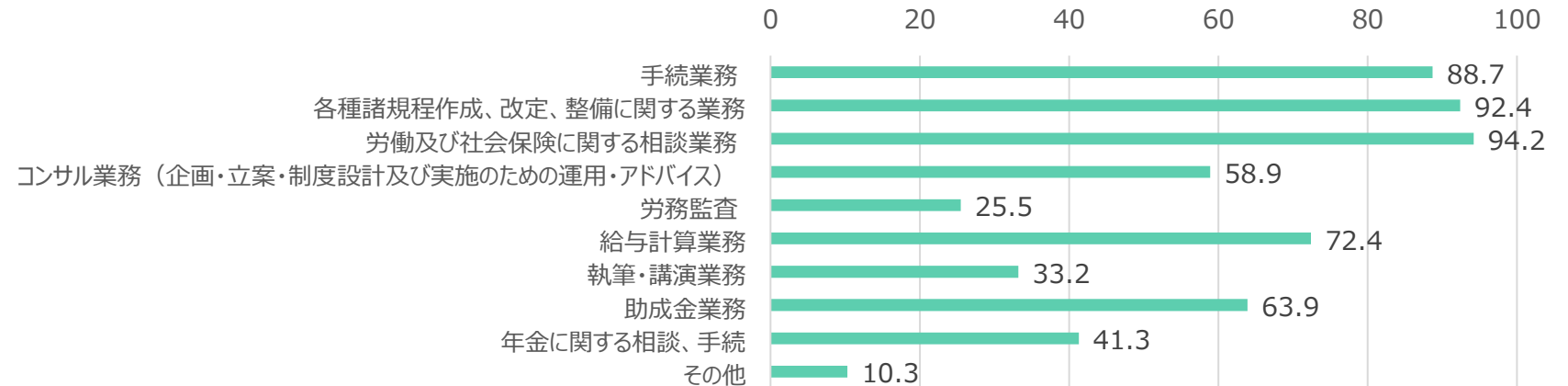
◆主な関与先従業員規模

Q4. あなたの事務所の関与先企業について、どの従業員規模の企業が多いですか。一番多い従業員規模を選択してください。
単一回答 n=380



◆社労士としてのサービス提供内容

Q3. あなたの事務所が社労士業務として提供しているサービス内容を選択してください。
複数回答 n=380

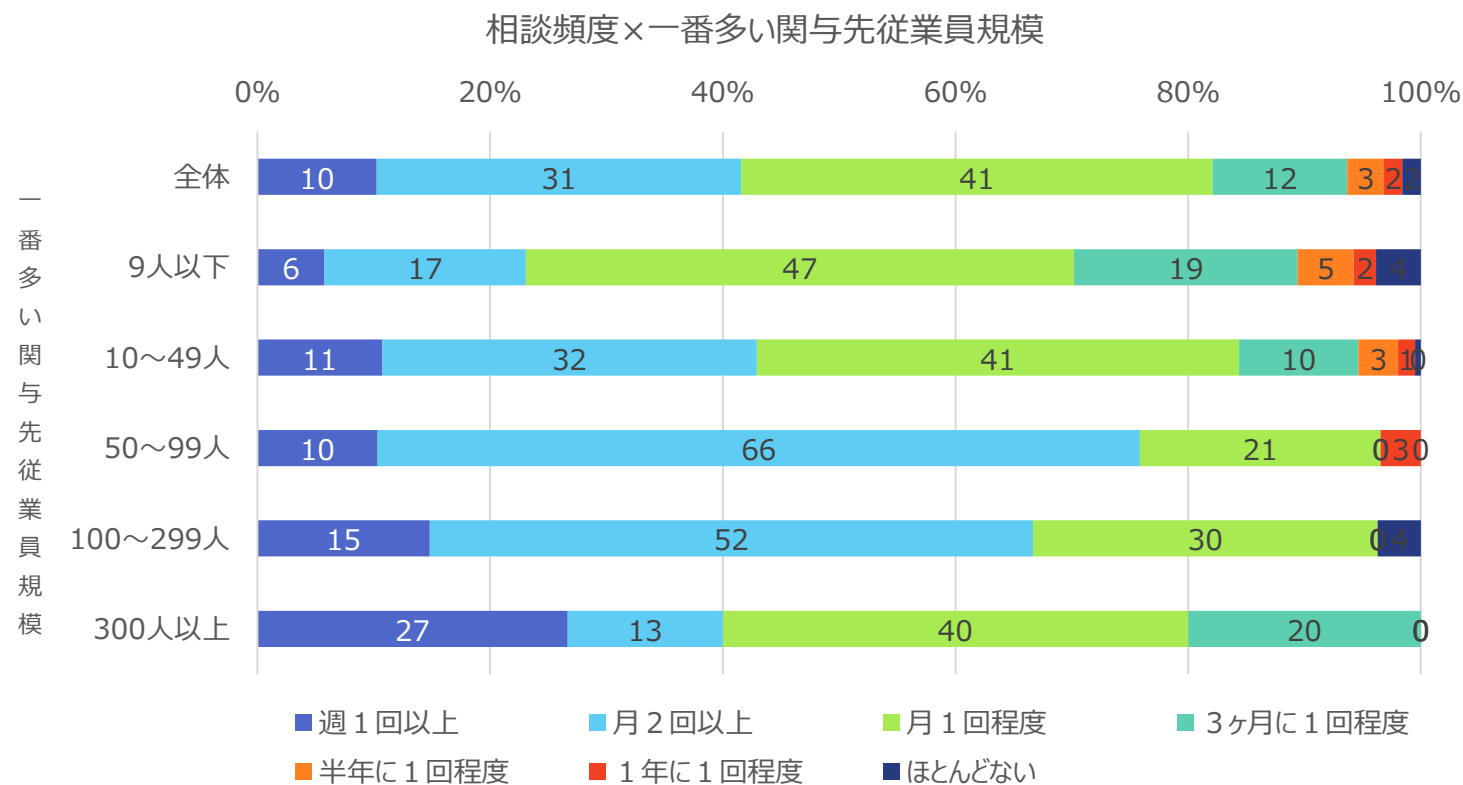
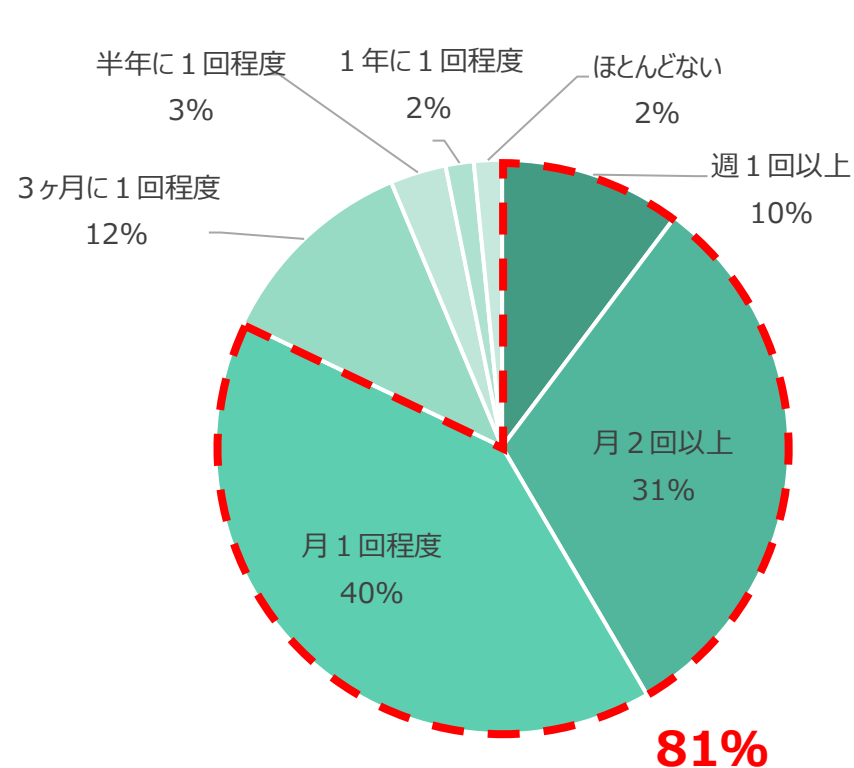


◆顧問先企業からの相談頻度

- 回答者の8割以上が、少なくとも月に1回のペースで関与先企業から相談を受けていることがわかる。
- 関与先従業員規模別でみると、「50～99人」「100～299人」で「月2回以上」の割合が高く、従業員規模50人以上になると相談頻度が高くなることがわかる。

Q5.人事労務管理に関する定期的な相談対応を含む顧問契約を締結している企業において、当該相談を受ける頻度について、1社あたりの平均頻度を教えてください。

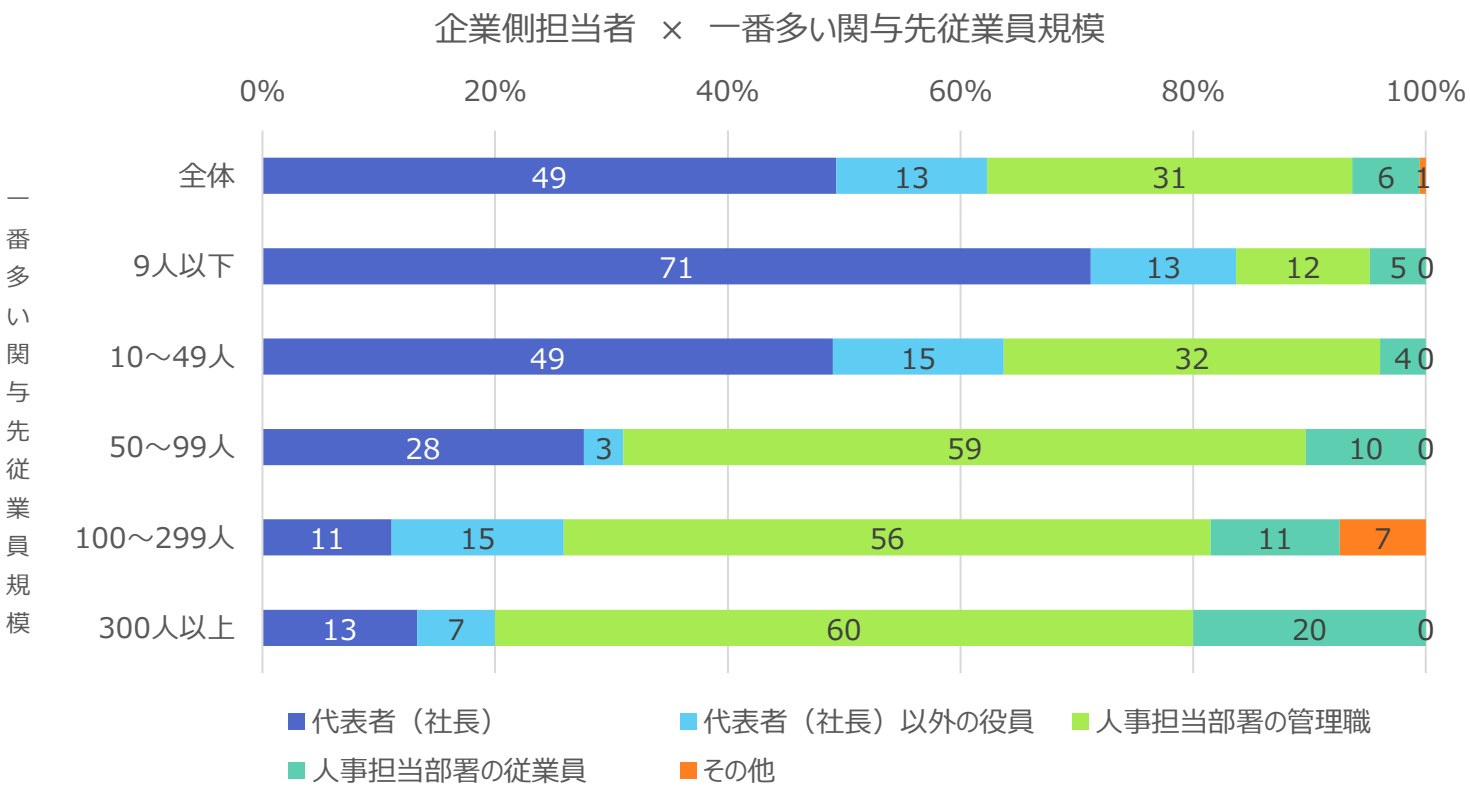
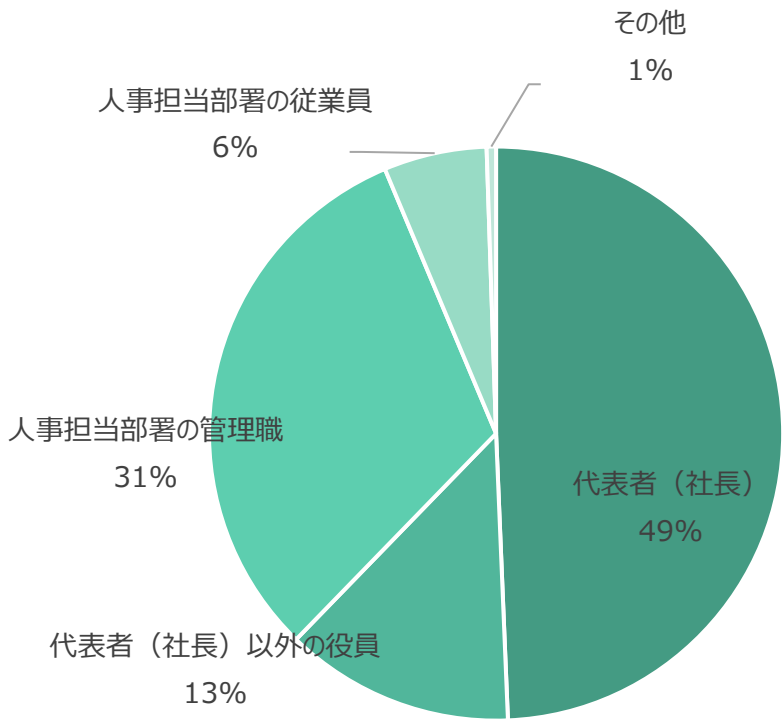
単一回答 n=380



◆相談を受ける際の関与先企業側担当者

- ・ 相談を受ける際の関与先企業側担当者について「代表者・社長」が49%と5割近い回答となっている。
- ・ 関与先従業員規模別でみると、従業員規模9人以下では約7割が「社長・代表者」と回答し、従業員規模50人以上からは「人事担当部署の管理職」が5割以上となっている。企業規模が小さいほど代表者・社長と社労士と直接コミュニケーションをとる機会が多いことがうかがえる。

Q6. あなたが定期的な人事労務相談を受ける関与先企業側の担当者は、どの立場の方が多いですか。一番多いものを選択してください。
単一回答 n=379



◆社労士から顧問先企業へ接触する頻度

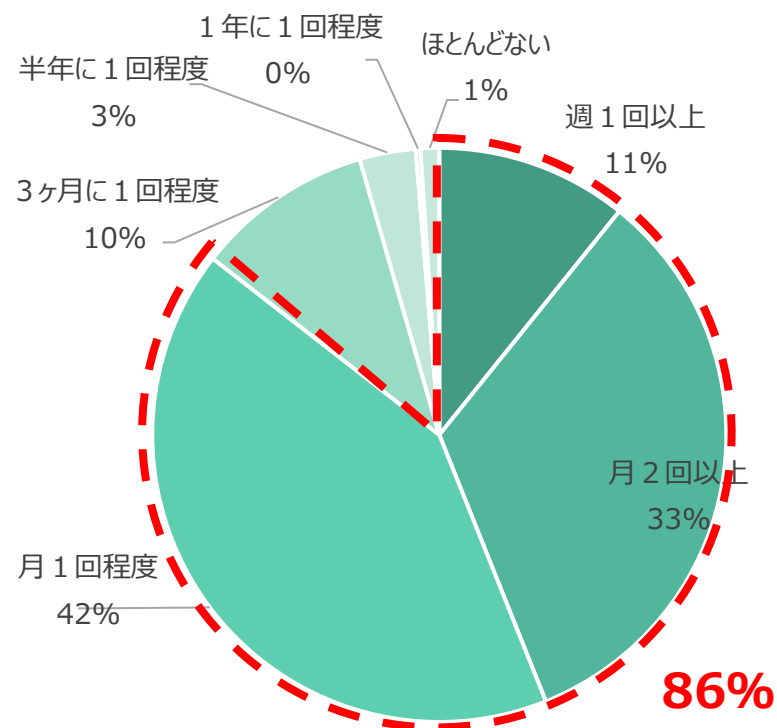
- 回答者の8割以上が、少なくとも月1回以上は顧問先企業に接触していることがうかがえる。

Q7. あなたから顧問先企業に対して接触する頻度について、1社あたりの平均頻度を教えてください。

※接触の方法（訪問、電話、メール、チャットツールなど）は問いません。

※メールマガジン配信など一方向の接触は除きます。

単一回答 n=380

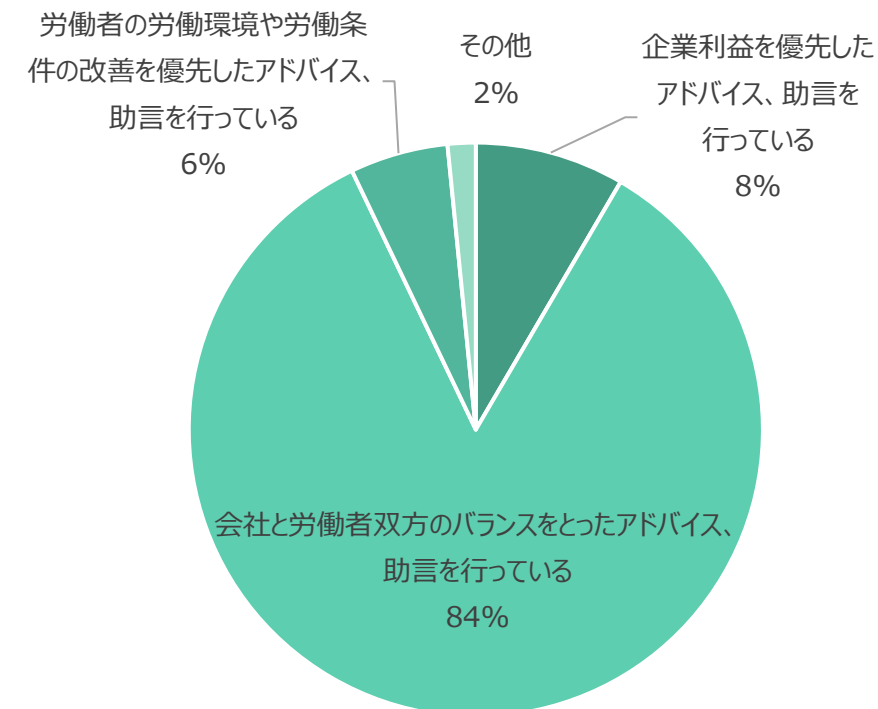


◆企業にアドバイスや助言を行う際のスタンス、方針

- 回答者の84%が「会社と労働者双方のバランスをとったアドバイス、助言を行っている」を選択しており、中立的な立場を意識して関わっていることがうかがえる。

Q8. あなたが関与先企業に対しアドバイスや助言を行う際のスタンス、方針として以下の中から一番近いものを選択してください。

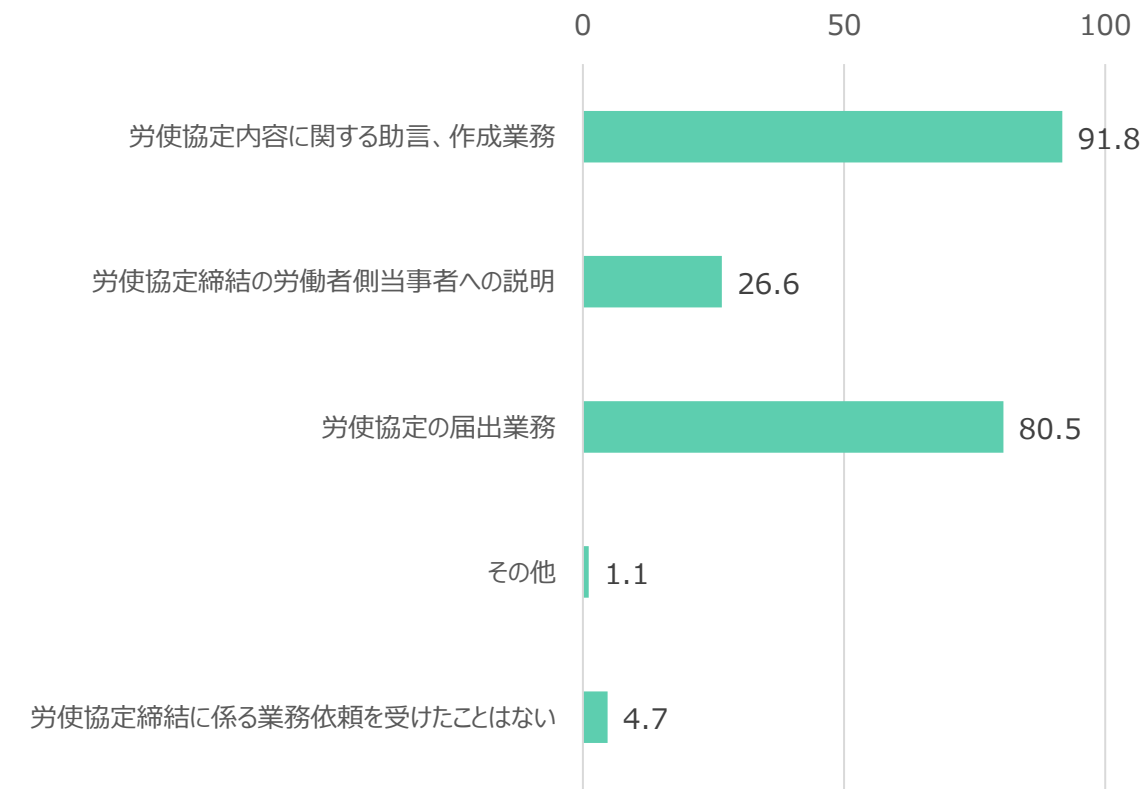
単一回答 n=380



◆ 労使協定締結に係る業務受託内容

- 回答者の約 9 割が「労使協定内容に関する助言、作成業務」、約 8 割が「労使協定の届出業務」を行っていることが分かった。
- また、「労使協定締結の労働者側当事者への説明」についても 26.6%が実施していると回答している。

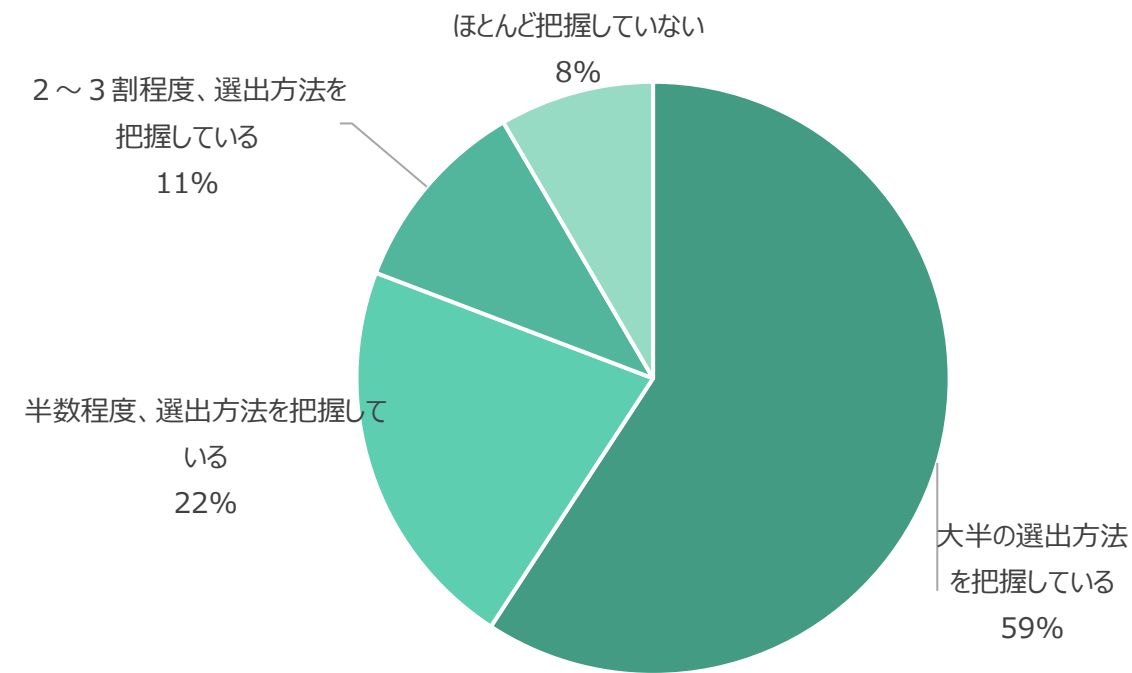
Q9. 関与先企業から労使協定締結に関わる依頼を受けた際に、社労士としてどのような業務を行っていますか。行ったことのある業務を下記から選んでください。
複数回答 n=380



◆ 関与先企業での従業員過半数代表者の選出の実態把握状況

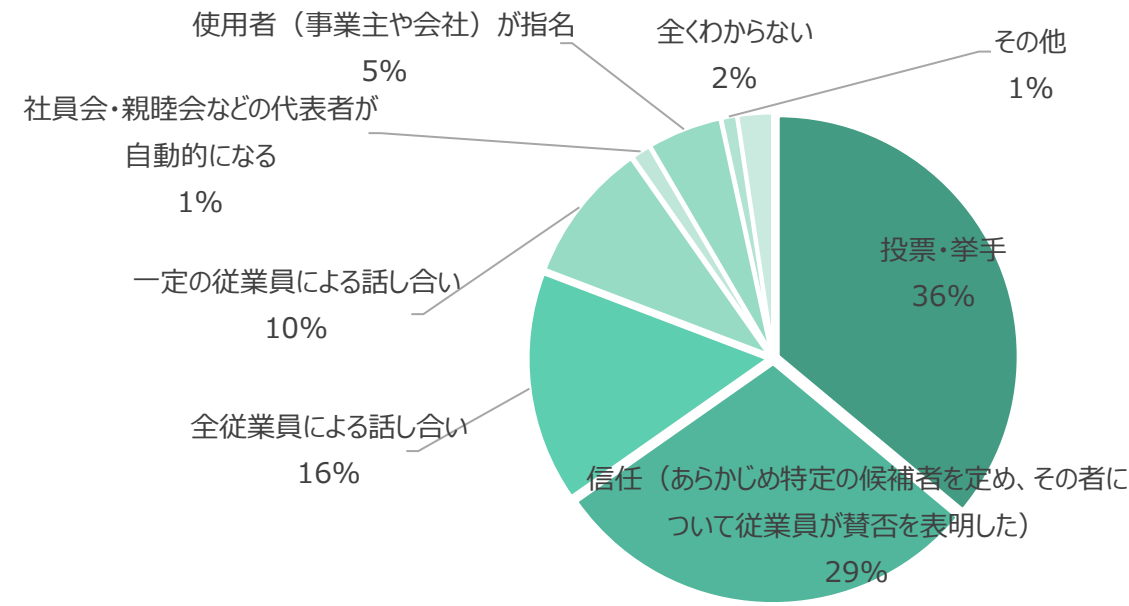
- 回答者の約 6 割が「関与先企業の大半の選出方法を把握している」と回答しており、多くの社労士は関与先企業での過半数代表者の選出実態を把握していると考えられる。

Q10. 関与先企業のうち過半数労働組合がない企業において、従業員過半数代表者の選出が必要となった際に、どのように選出されているのかの実態（選挙や信任の流れや方法等）について、あなたはどの程度把握していますか。
単一回答 n=380



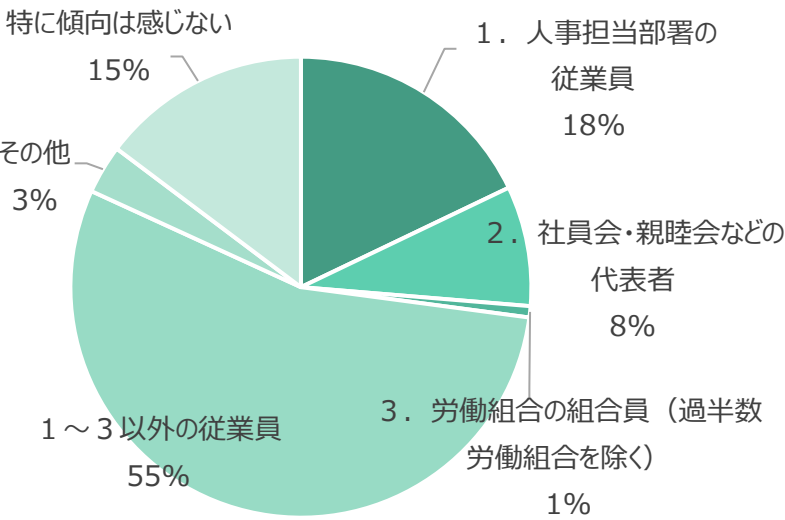
◆従業員過半数代表者の選出方法（最も多いと思われるもの）

Q11. 関与先企業における従業員過半数代表者の選出方法について、一番多い選出方法は次のうちどれですか。把握している限りで構いませんのでお答えください。
単一回答 n=380



◆従業員過半数代表者の選出者傾向

Q12. 関与先企業における従業員過半数代表者の立場について、一番多い立場は次のうちどれですか。把握している限りで構いませんのでお答えください。
単一回答 n=380



◆ 労使協定の締結の際に従業員過半数代表者と接触する機会

- 接触機会があると回答した内容を分類したところ、「締結内容の説明」が32件と最も多かった。

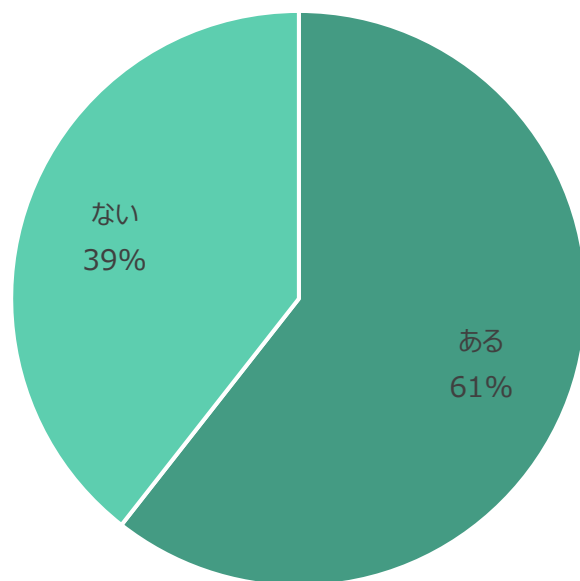
Q12. 関与先企業のうち過半数労働組合がない企業において、労使協定の締結の際に従業員過半数代表者と接触する機会がありますか。ある場合、具体的な接触機会を教えてください。（自由記入）

内容	件数
締結内容の説明－締結時に内容の説明をする、署名押印立ち合い必要に応じて質疑に応じる 等	32
日常的な接触（挨拶、事務手続など）－訪問時に声かけ、談笑する 等	15
過半数代表者制度に関する説明－過半数代表者選出時の立会い、代表者の役割に関する説明 等	7
労使協議－協定締結前の協議の場において接触、団体交渉時	2

◆ 顧問先企業の一般従業員（人事担当部署以外の従業員）との接触機会

- 回答者の約6割が一般従業員との接触機会が「ある」と回答している。

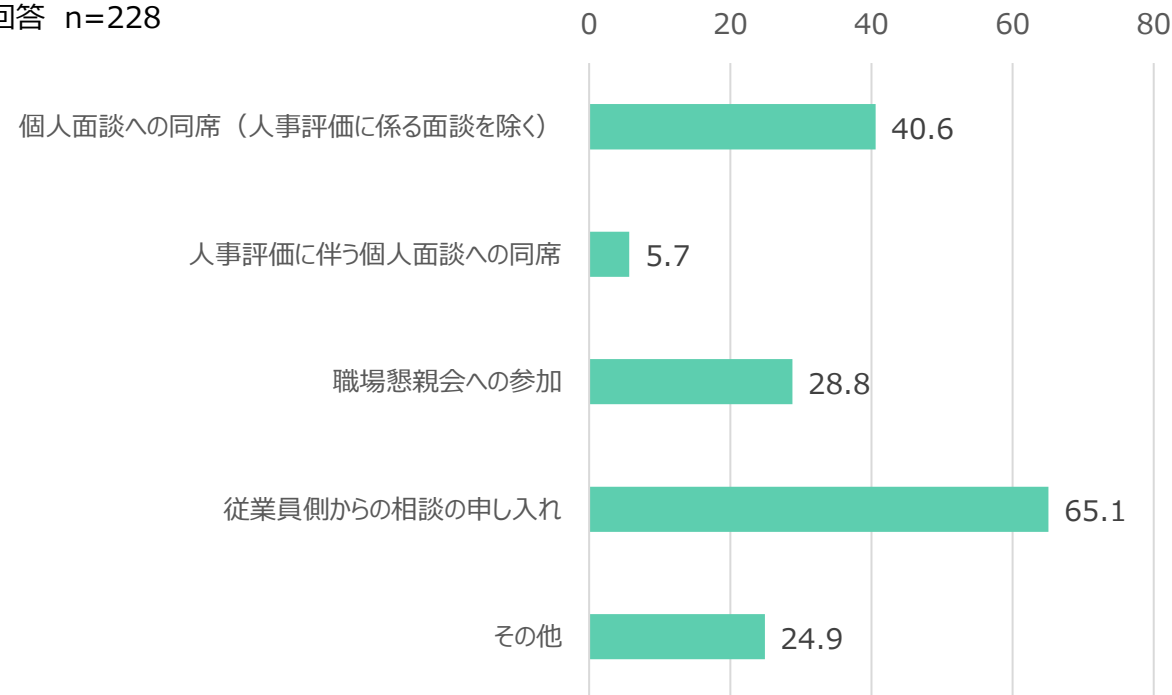
Q14-1. 顧問契約を結んでいる企業についてお答えください。
社労士として、顧問先企業の一般従業員（人事担当部署以外の従業員）と接触する機会がありますか。
※人事制度構築または見直しに係る接触（従業員向け説明会など）を除く。
単一回答 n=378



◆ 顧問先企業の一般従業員との接触場面

- 一般従業員との接触機会については、「従業員からの相談の申し入れ」が65.1%と最も多く、「個別面談への同席（人事評価に係る面談を除く）」が40.6%と次に多い。

Q14-2. どのような場面において、顧問先企業の一般従業員と接触する機会がありますか。複数回答 n=228

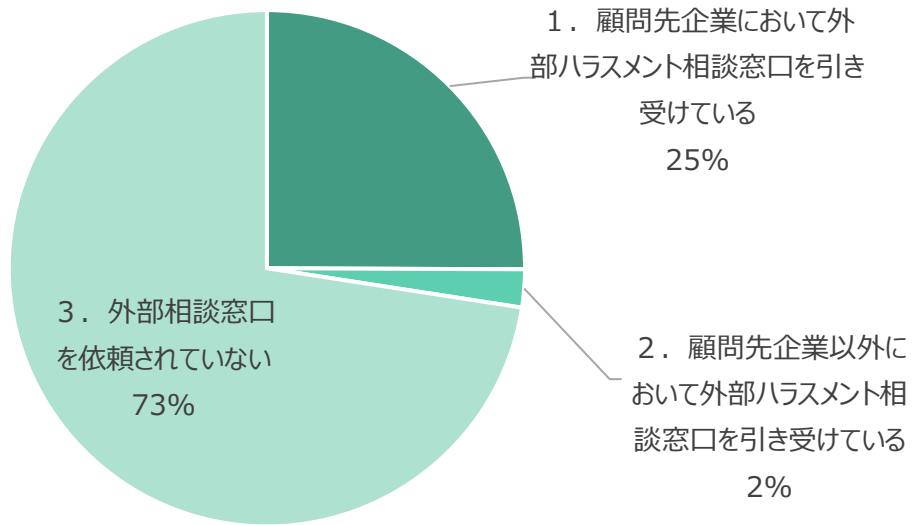


「その他」の主な回答内容

個別制度説明（入社時、産休育休、退職時等）：16件
日常的な接触（訪問時挨拶、雑談）：11件
社内研修等の講師：10件
事業主側からの依頼に基づく相談対応：3件

◆ 顧問先企業等から外部ハラスメント相談窓口依頼状況

Q15-1.あなたは、顧問先企業等から外部ハラスメント相談窓口としての依頼を受けていますか。
単一回答 n=379



◆ 外部ハラスメント相談窓口受託企業数

中央値	2 社
平均値	3.8 社

最大値:30社 最小値: 1 社

◆ 相談件数（過去1年間）

中央値	1 件
平均値	2.8 件

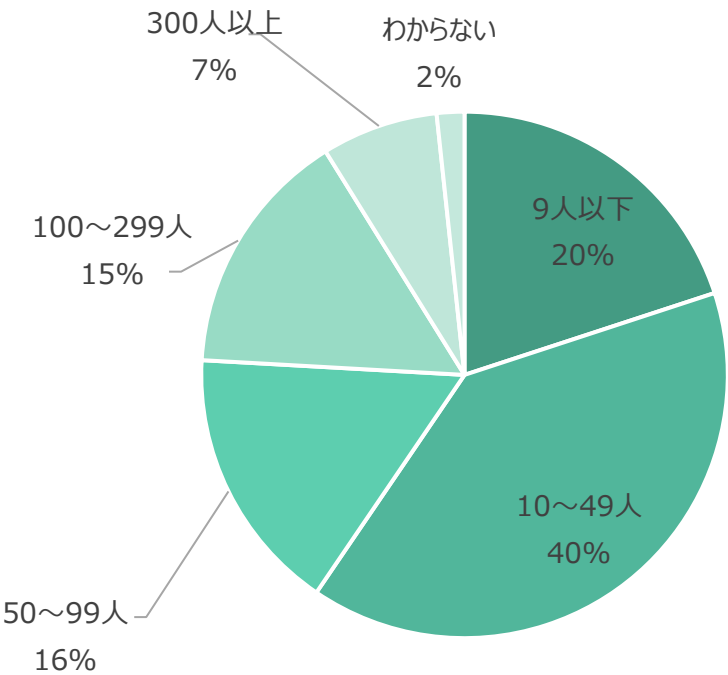
最大値:40件 最小値:0件

以降、過去５年間に於いて人事制度（賃金、労働時間、休日・休暇、人事評価等）の作成または見直しに、社労士として関与した企業事例を回答
※ 1 回答者につき最大 3 社分回答可能

事例数：531社

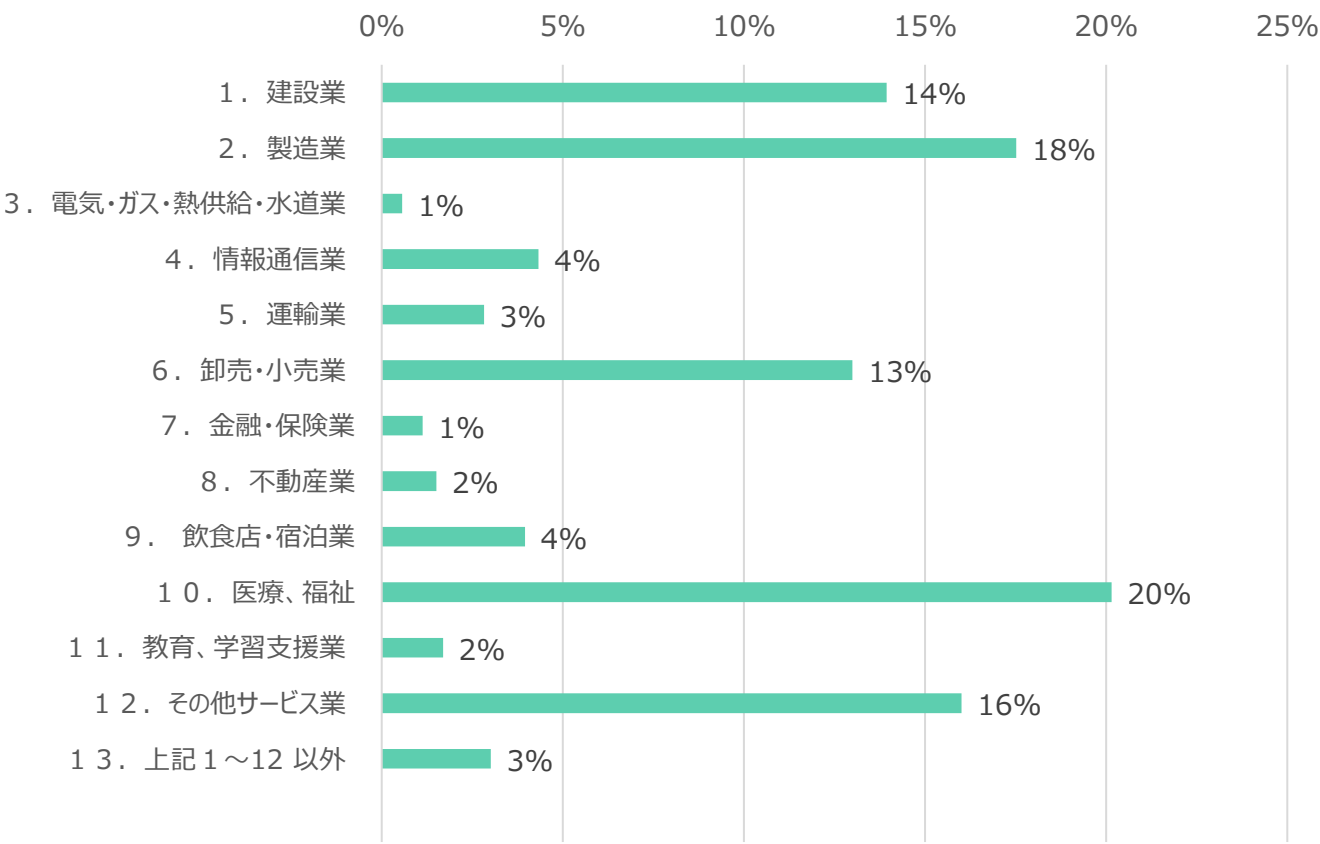
◆ 従業員規模（企業全体）

Q1. 企業の企業全体（本社・支社・営業所・工場等を含む）の常用労働者数を教えてください。
常用労働者：下記①②のいずれかに該当する者をいいます。
①期間を定めずに雇用されている者 ② 1 か月以上の期間を定めて雇用されている者
派遣労働者（派遣元事業所から派遣されている労働者）は除きます。
単一回答 n = 531



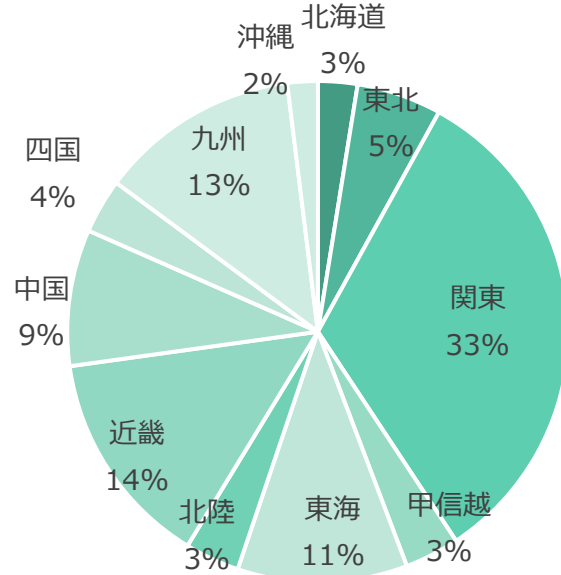
◆ 主な業種

Q2. 企業の主な業種を次の中から選んでください。
単一回答 n = 531



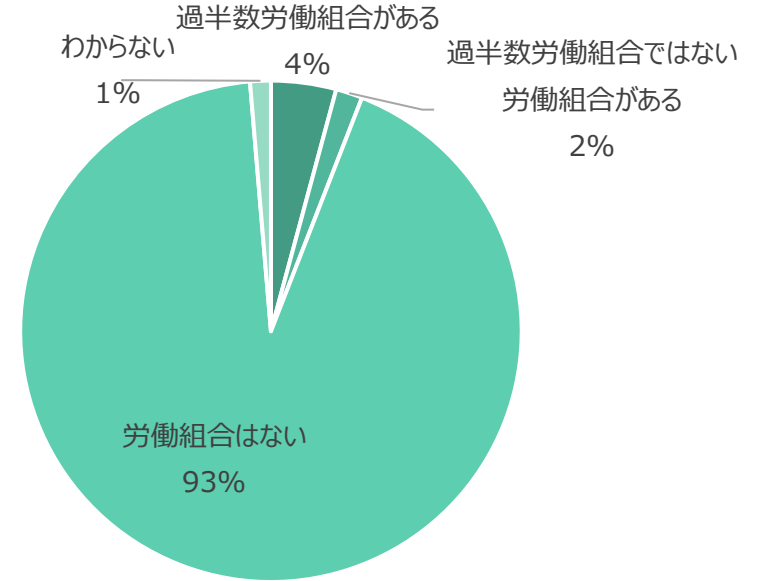
◆ 所在地

Q3. 企業の本社所在地（都道府県）を教えてください。
単一回答 n = 511



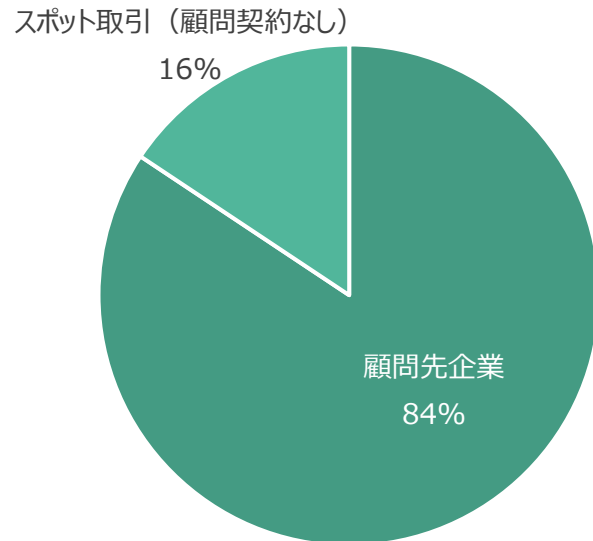
◆ 労働組合の有無

Q4. 企業に労働組合はありますか。
単一回答 n = 524



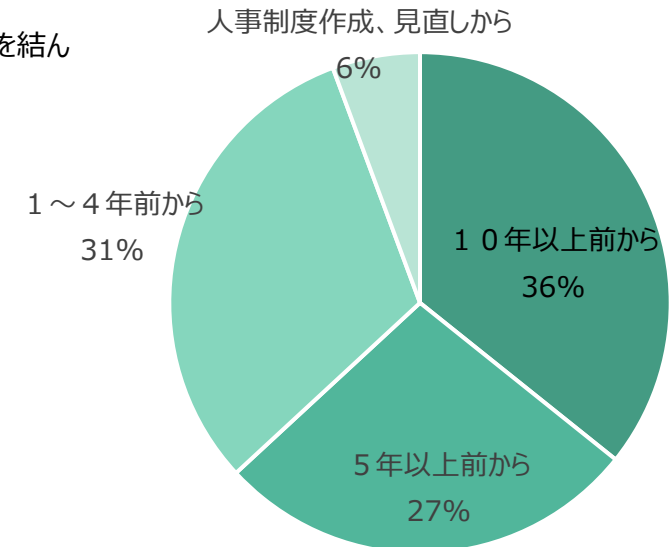
◆ 関与先企業との取引関係

Q5-1. 企業との取引関係を教えてください。
単一回答 n = 530



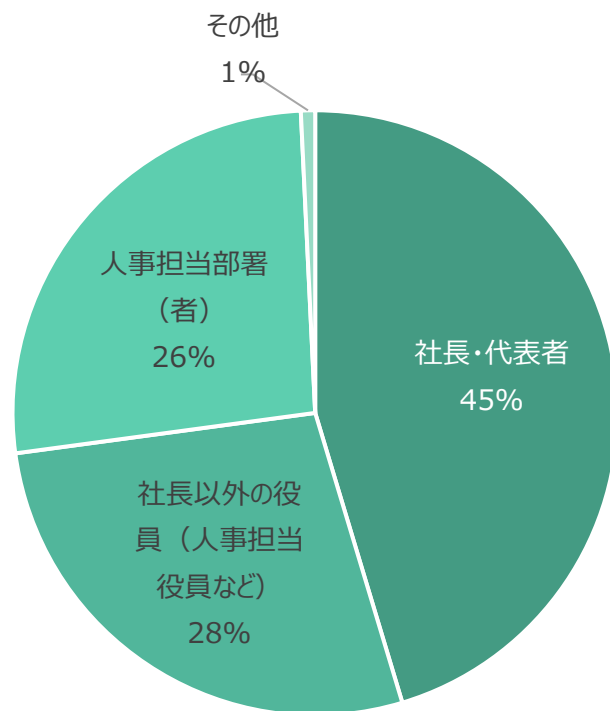
◆ 顧問先契約の期間

Q5-2. いつから顧問契約を結んでいますか。
単一回答 n = 442



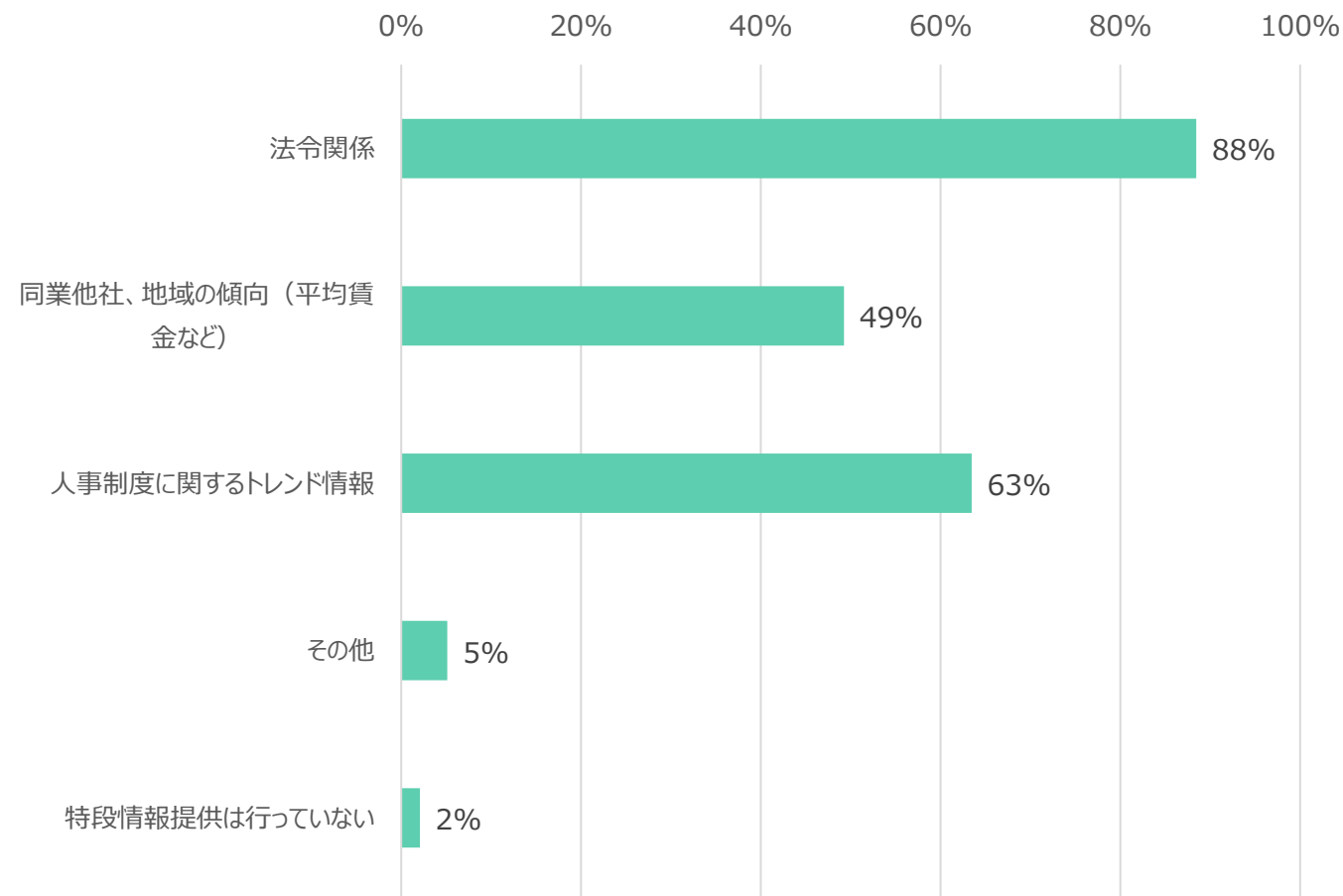
◆ 人事制度作成または見直しの関与先企業の主な担当窓口

Q6. 人事制度作成または見直しにあたり、企業の主な担当窓口は誰ですか。
単一回答 n=527



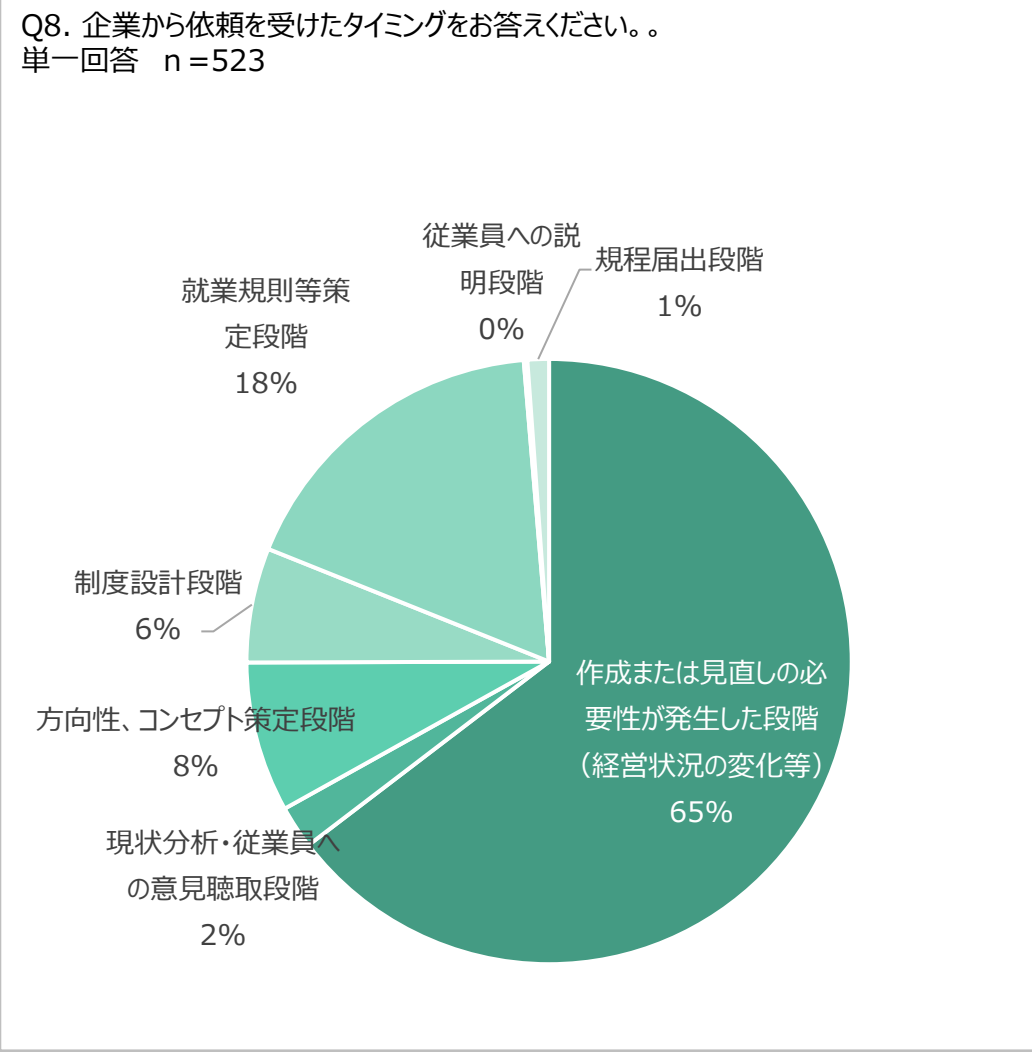
◆ 情報提供の内容

Q7. 人事制度の作成または見直しにあたり、企業にどのような情報提供を行いましたか。
複数回答 n=528



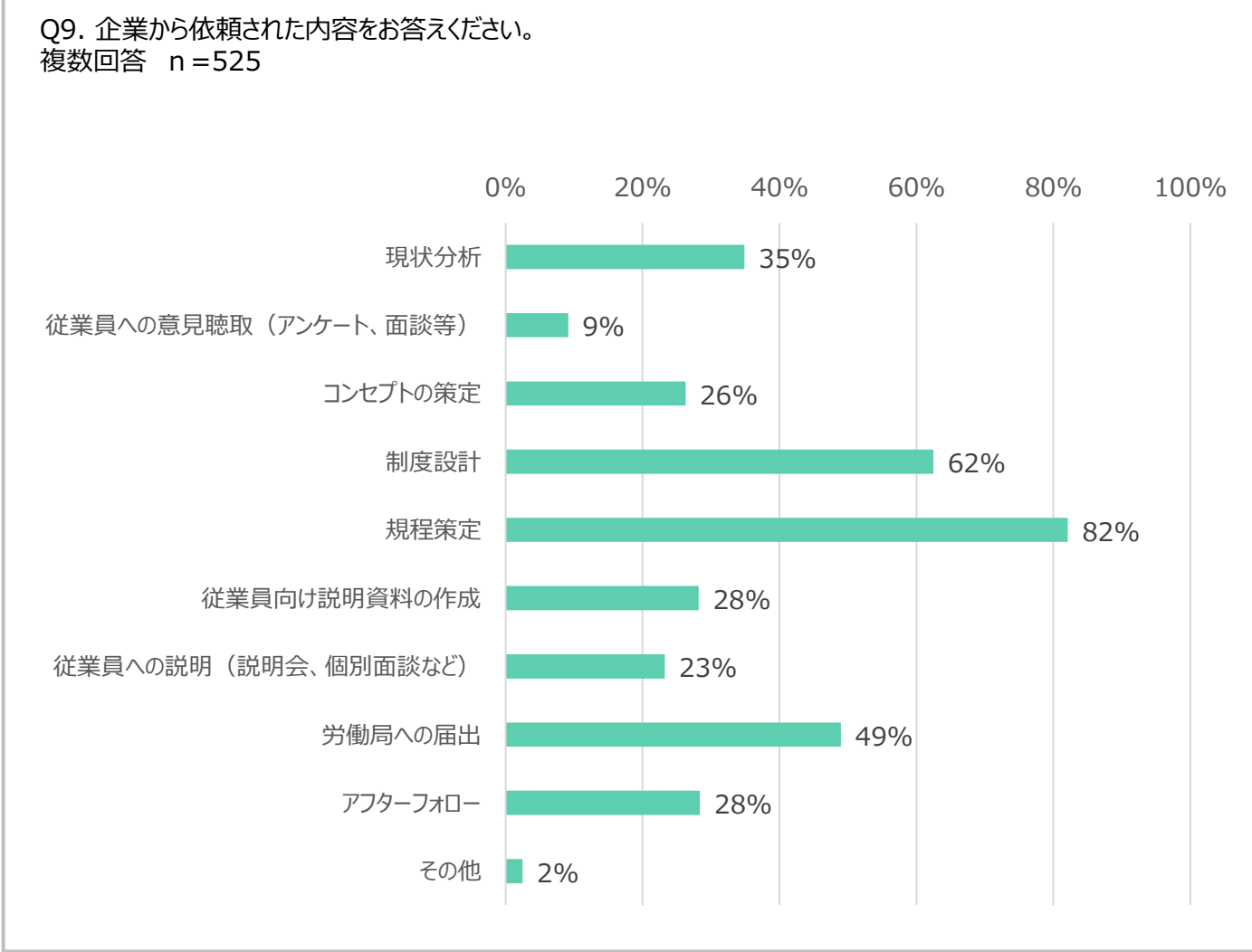
◆ 依頼を受けたタイミング

- 「作成・見直しの必要性が発生した段階」が65%と最も多く、初期段階から社労士が関与するケースが多いことがわかった。



◆ 企業からの依頼内容

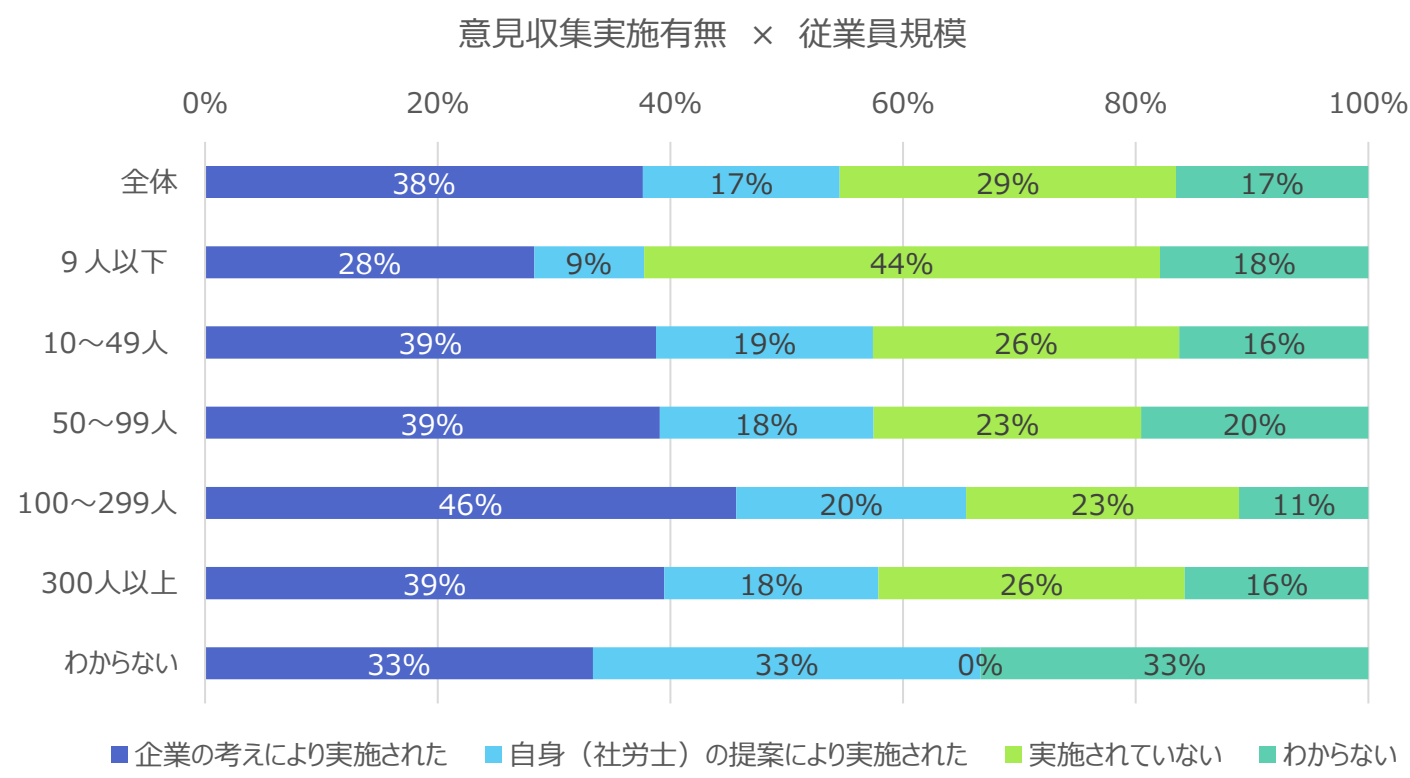
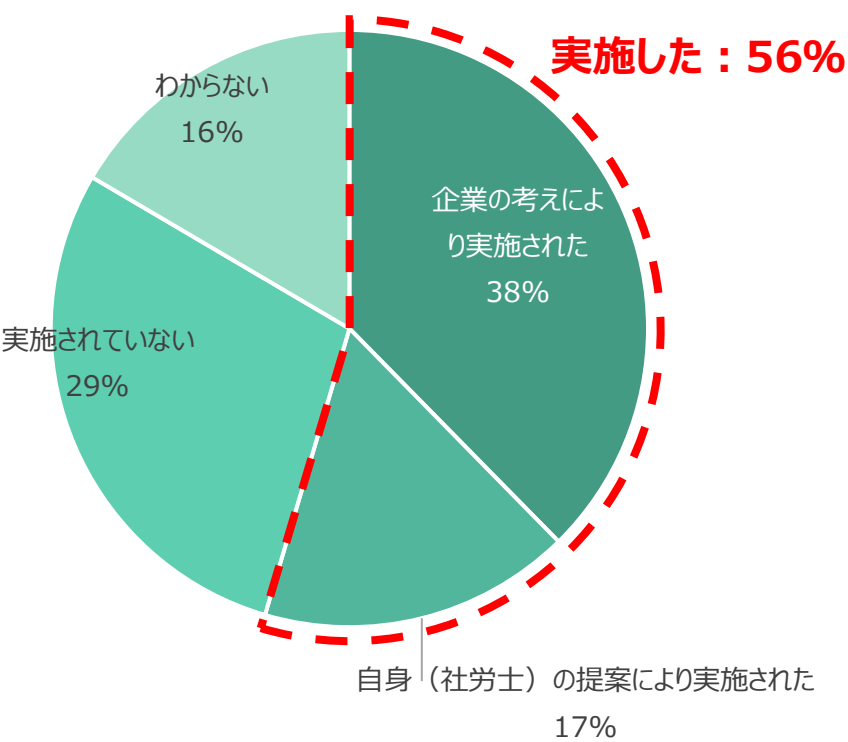
- 「規程策定」が82%と最も多く、次いで「制度設計」が62%となっている。



◆ 人事制度作成等のあたり従業員に向けた意見収集有無・方法

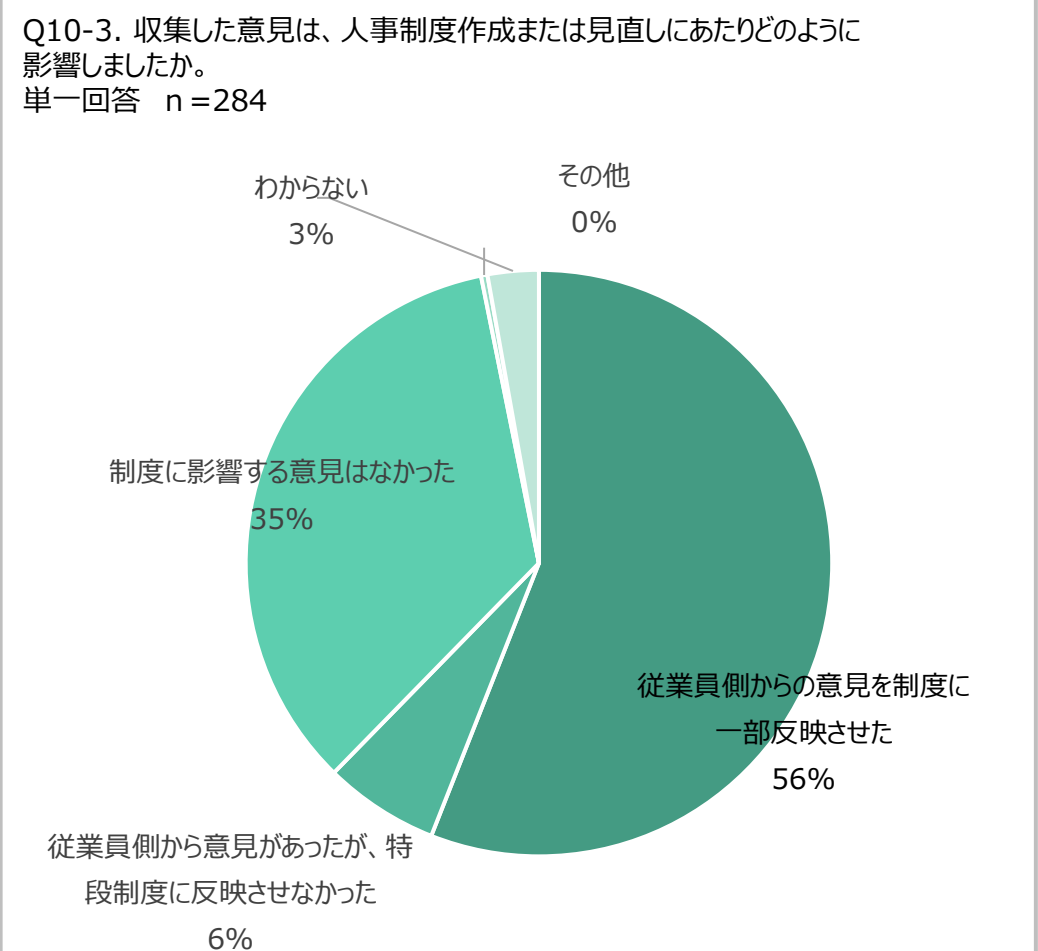
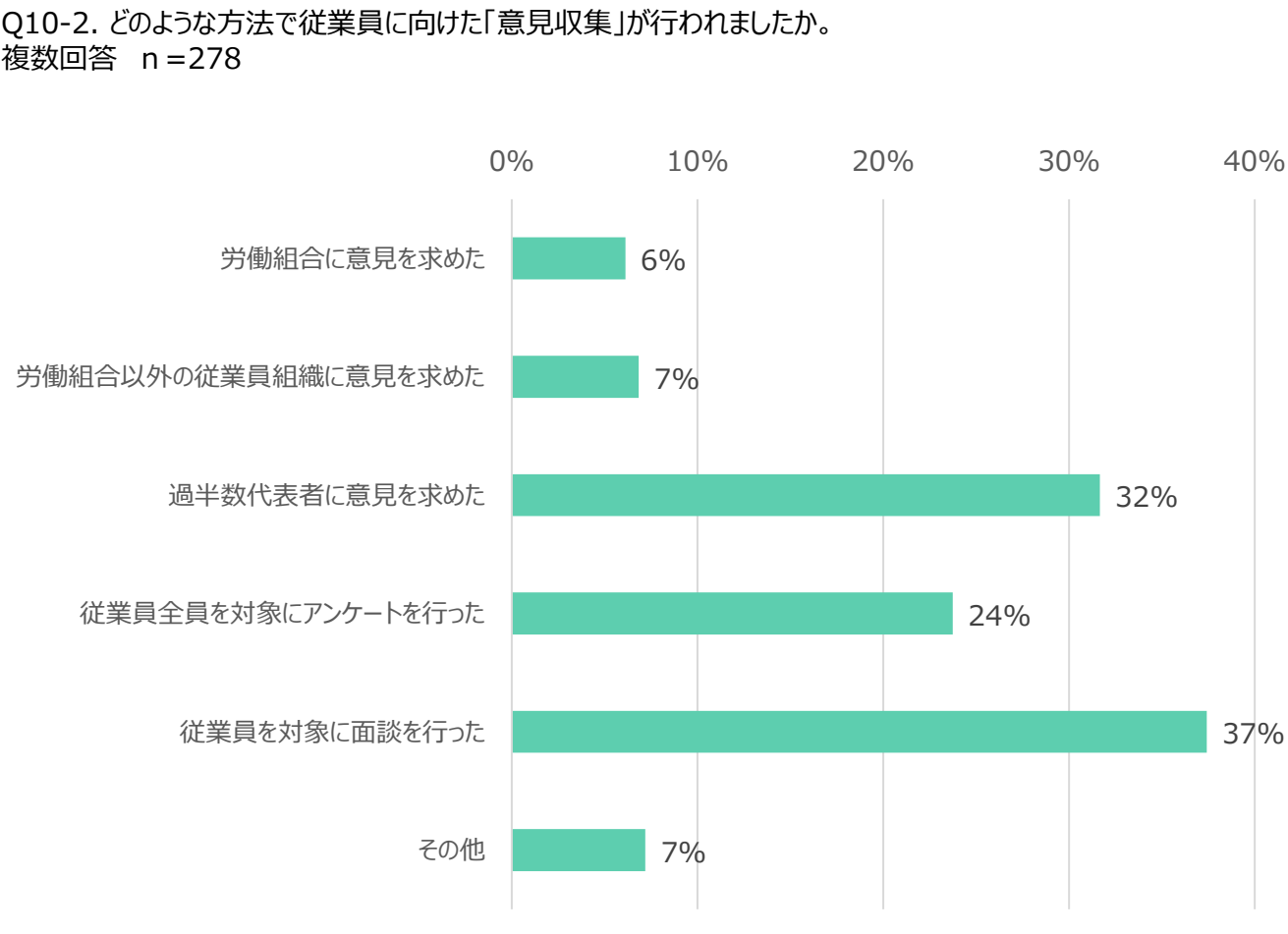
- ・ 事前の意見収集が実施されたとの回答は55%であり、うち企業主導が38%、社労士の提案が17%であった。
- ・ 従業員規模別でみると、9人以下の企業では意見募集を「実施していない」が44%となっており、全体と比べて多い割合となっていることから、規模が小さいと実施されにくいことがわかる。

Q10-1. 人事制度の作成または見直しにあたり、企業において事前に従業員に向けた「意見収集」は行われましたか。
単一回答 n = 526



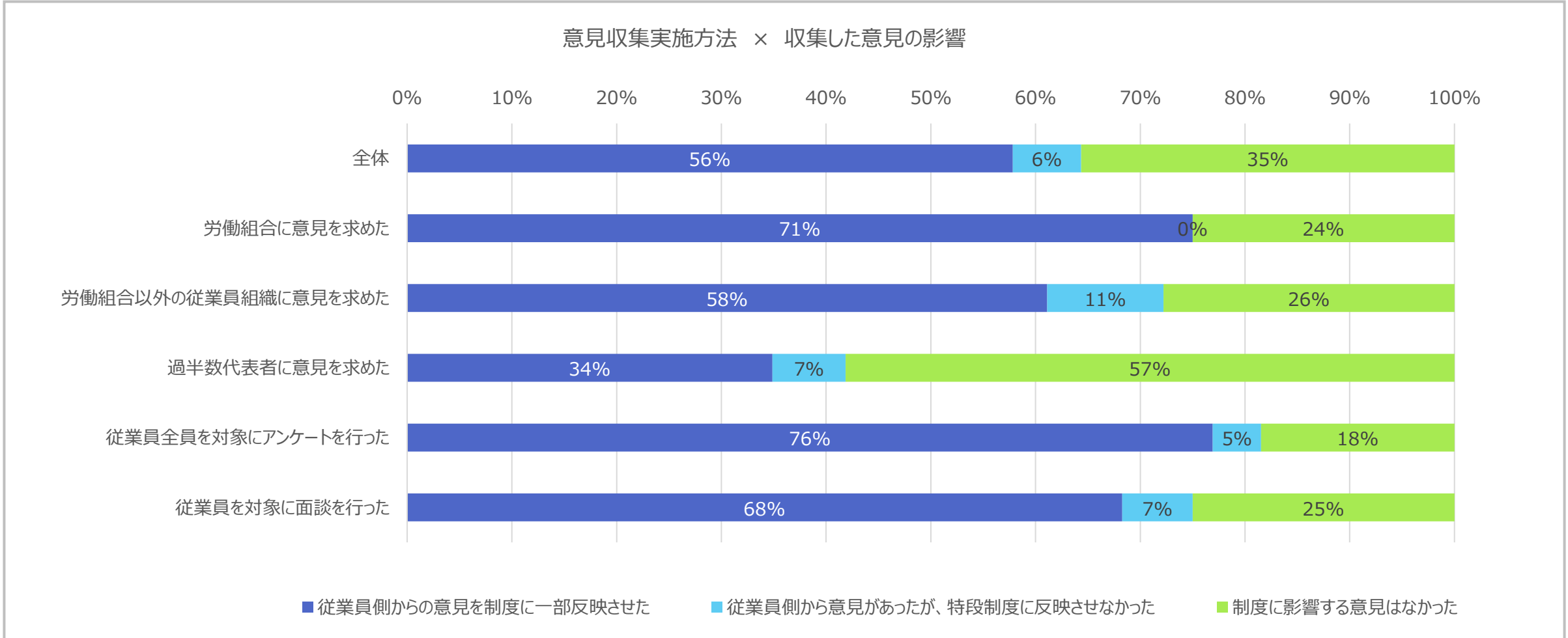
◆ 人事制度作成等のあたり従業員に向けた意見収集の方法、結果

- 意見収集方法については、「従業員対象に面談」37%、「従業員対象アンケート」が24%と、従業員から直接意見収集する方法で実施するケースが多い。
- 収集した意見については、「従業員側からの意見を制度に一部反映させた」が56%と、制度に影響する意見があった場合は、制度に反映させるケースが多いことがわかった。



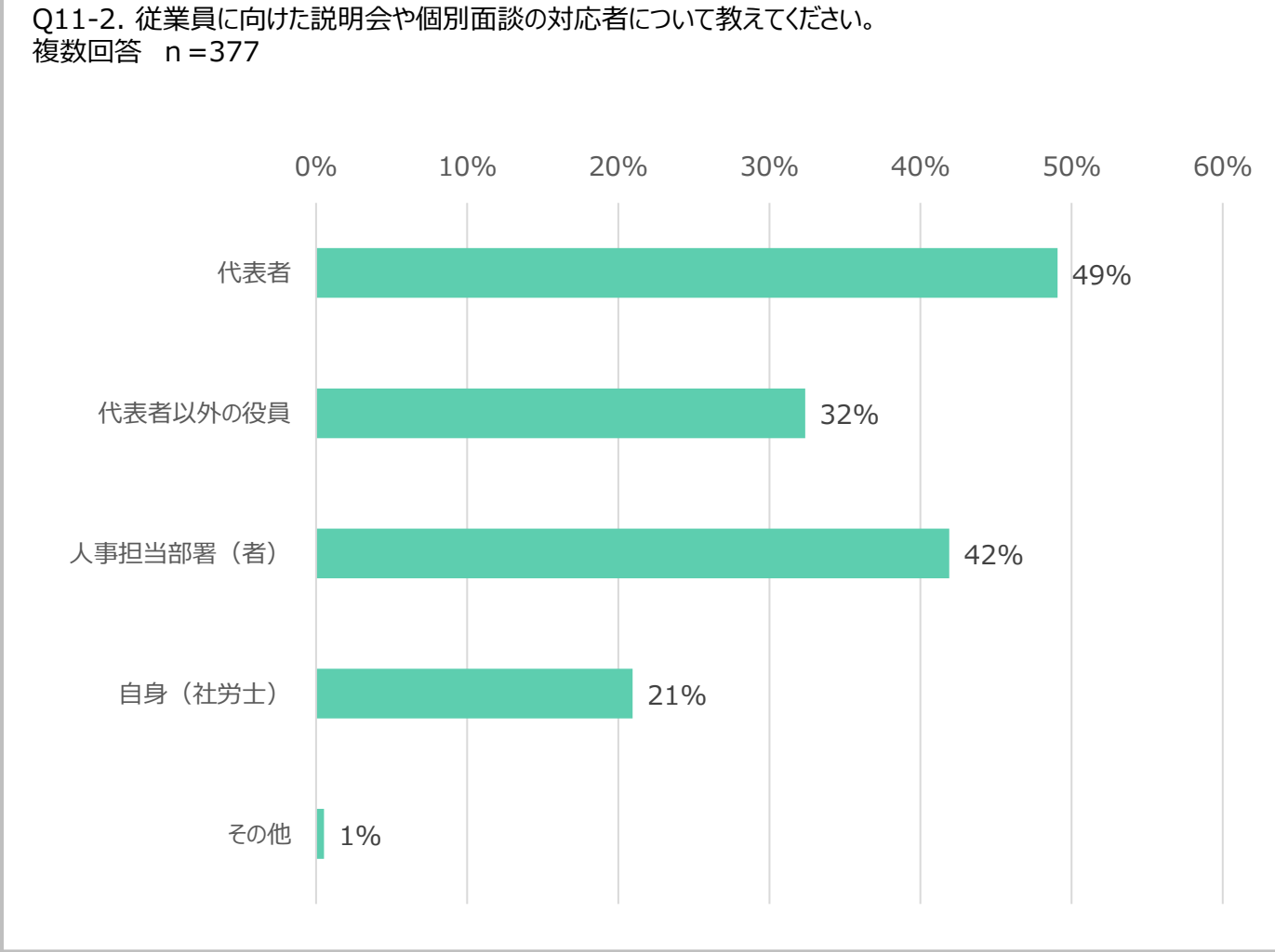
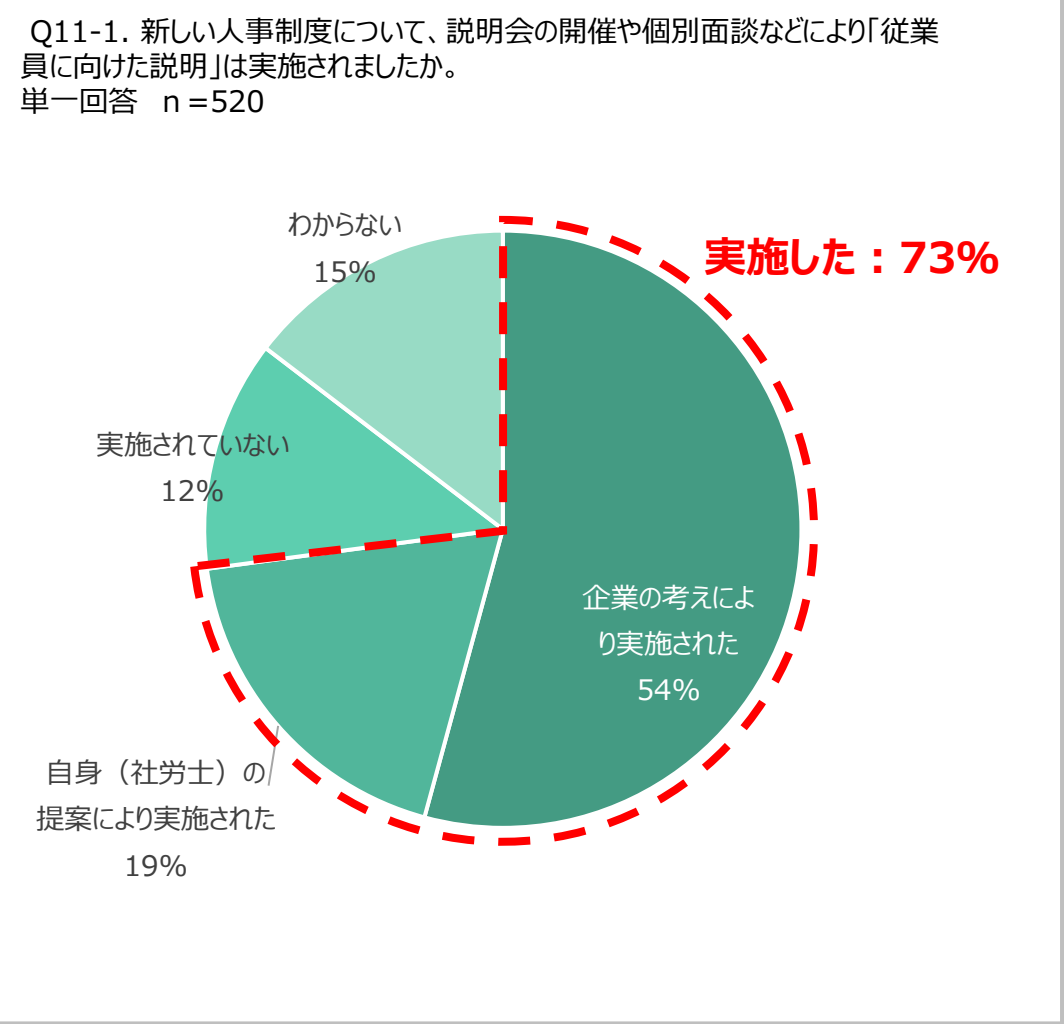
◆ 収集した意見が人事制度作成等に与える影響

- 収集した意見について、意見収集方法別に比較すると、「労働組合に意見を求める」「従業員アンケート」「従業員面談」を実施した場合は、「従業員側からの意見を制度に一部反映させた」と回答した割合が7割前後であるのに対し、「過半数代表者に意見を求めた」の場合は、全体と比較して「制度に影響する意見はなかった」の割合が高くなっている。



◆ 新しい人事制度に関する「従業員に向けた説明」有無・説明者

- 「実施された」が73%であり、人事制度の変更の際は従業員に向けて説明をするケースが大半であることがわかる。
- 説明者としては「代表者」が49%、「人事担当部署（者）」が42%であった。

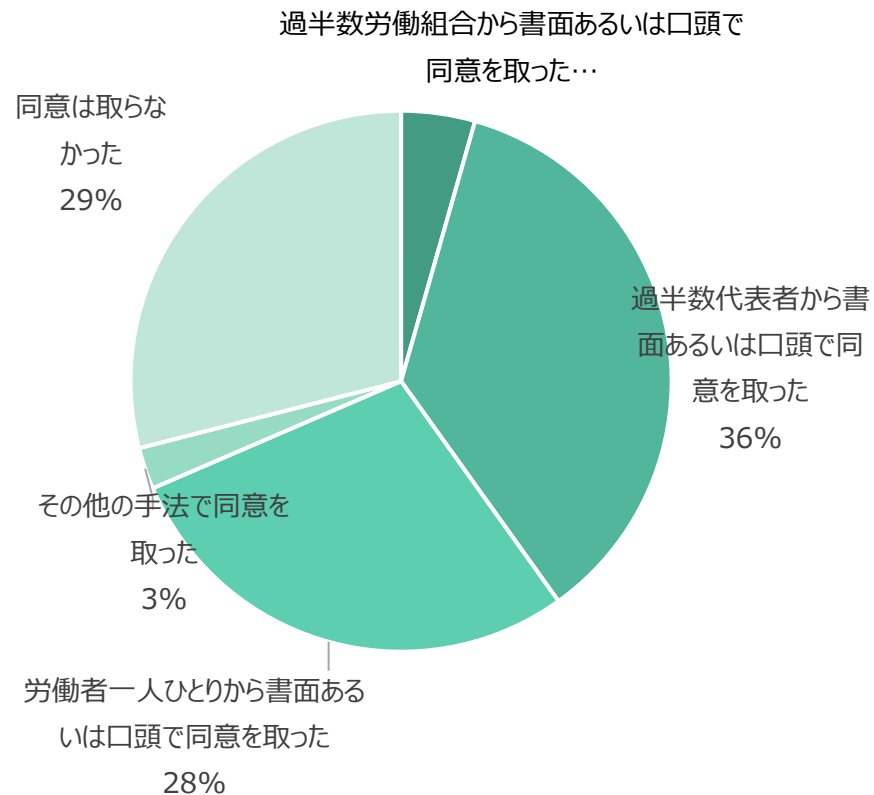


◆ 新しい人事制度作成に係る「個別の同意」有無

- 「同意をとった」が71%と、同意をとるケースが大半であることがわかる。

Q12. 新しい人事制度作成または見直しにあたり、「個別の同意」を取りましたか。

単一回答 n = 521

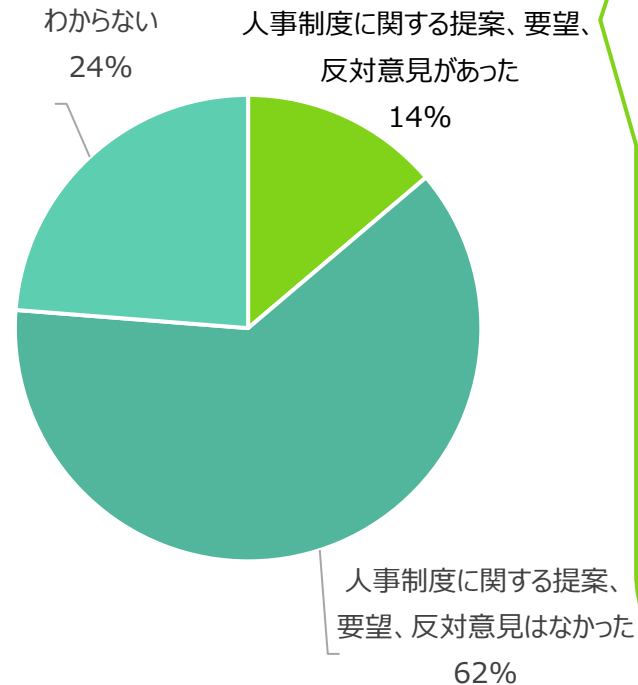


◆ 新しい人事制度作成への従業員側からの提案有無・対応方法

- 「人事制度に関する提案、要望、反対意見があった」との回答が14%であり、提案等があるケースは少ないことがわかる。
- また、当該意見への対応方法としては、「従業員の理解を得られるよう説明会や面談を行うよう事業主に提案した」が38件と最も多かった。

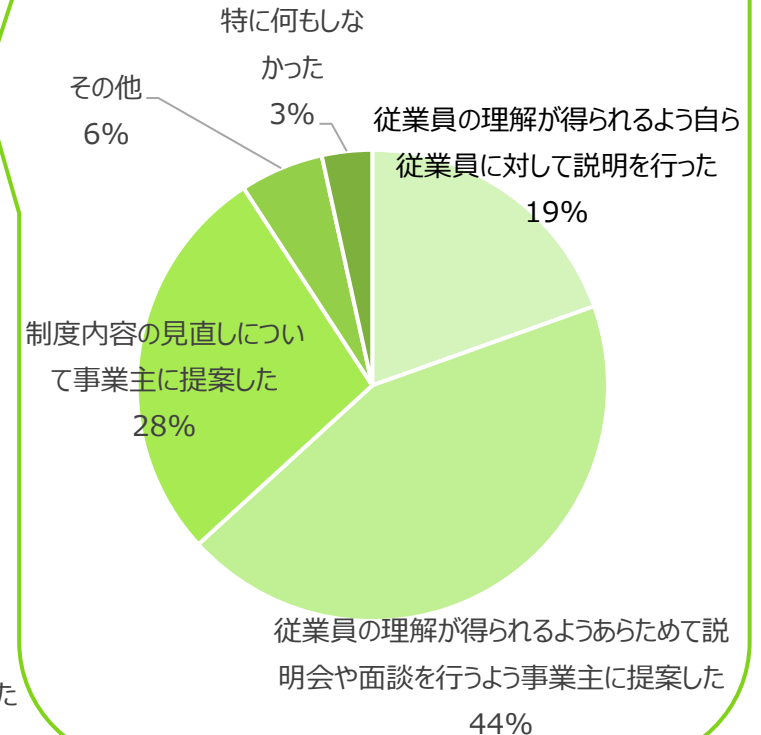
Q13-1. 人事制度の作成または見直しに関して、従業員側から要望、提案、反対意見はありましたか。

単一回答 n = 543



Q13-2. 従業員側からの提案、要望、反対意見に対し、社労士としてどのように対応しましたか。

単一回答 n = 75



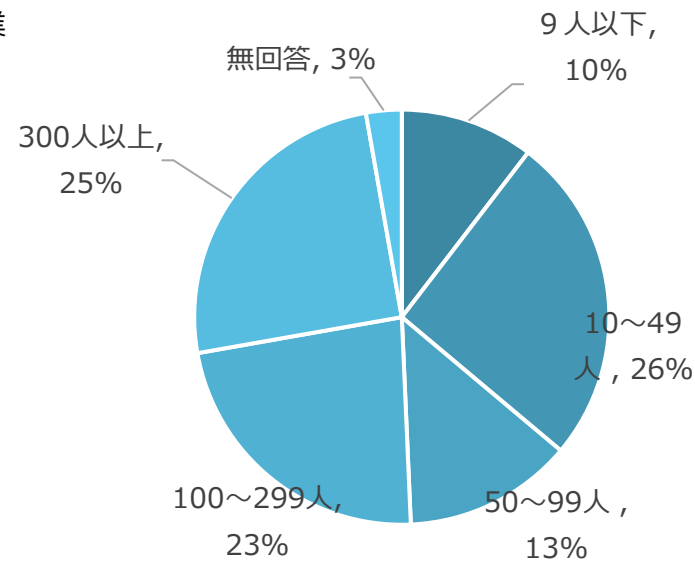
◆従業員規模

Q1. 貴社の企業全体（本社・支社・営業所・工場等を含む）の常用労働者数を教えてください。

常用労働者：下記①②のいずれかに該当する者をいいます。

①期間を定めずに雇用されている者 ②1か月以上の期間を定めて雇用されている者
派遣労働者（派遣元事業所から派遣されている労働者）は除きます。

単一回答 n=144



◆業種

Q2. 貴社の主な業種を次の中から選んでください。

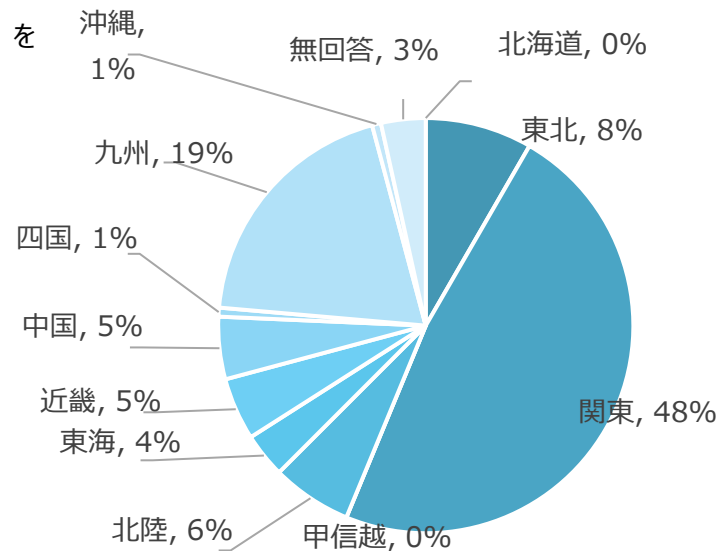
単一回答 n=144

単一回答	n	%
全体	(144)	
1. 建設業	11	7.6
2. 製造業	17	11.8
3. 電気・ガス・熱供給・水道業	1	0.7
4. 情報通信業	7	4.9
5. 運輸業	3	2.1
6. 卸売・小売業	21	14.6
7. 金融・保険業	4	2.8
8. 不動産業	6	4.2
9. 飲食店・宿泊業	4	2.8
10. 医療、福祉	16	11.1
11. 教育、学習支援業	1	0.7
12. その他サービス業	32	22.2
13. 上記1～12以外	17	11.8
無回答	4	2.8

◆所在地

Q3. 貴社の本社所在地（都道府県）を教えてください。

※右グラフは地域区分で分類したもの
単一回答 n=144

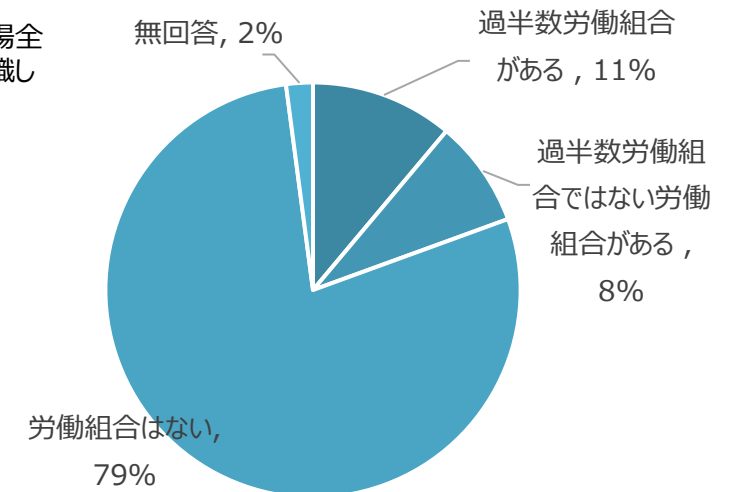


◆労働組合の有無

Q4. 貴社に労働組合はありますか。

※過半数労働組合とは、単独で、事業場全体の従業員の過半数（50%超）を組織している労働組合です。

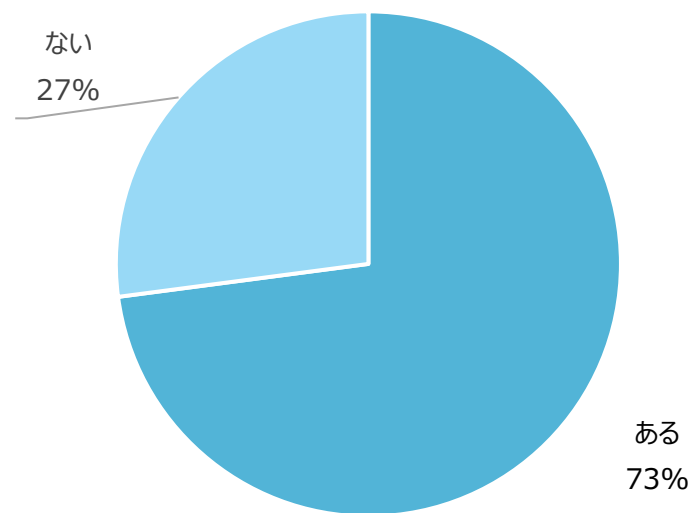
単一回答 n=144



◆ 従業員過半数代表者選出の有無

- 「過半数代表者を選出したことがある」が73%と大半を占めている。

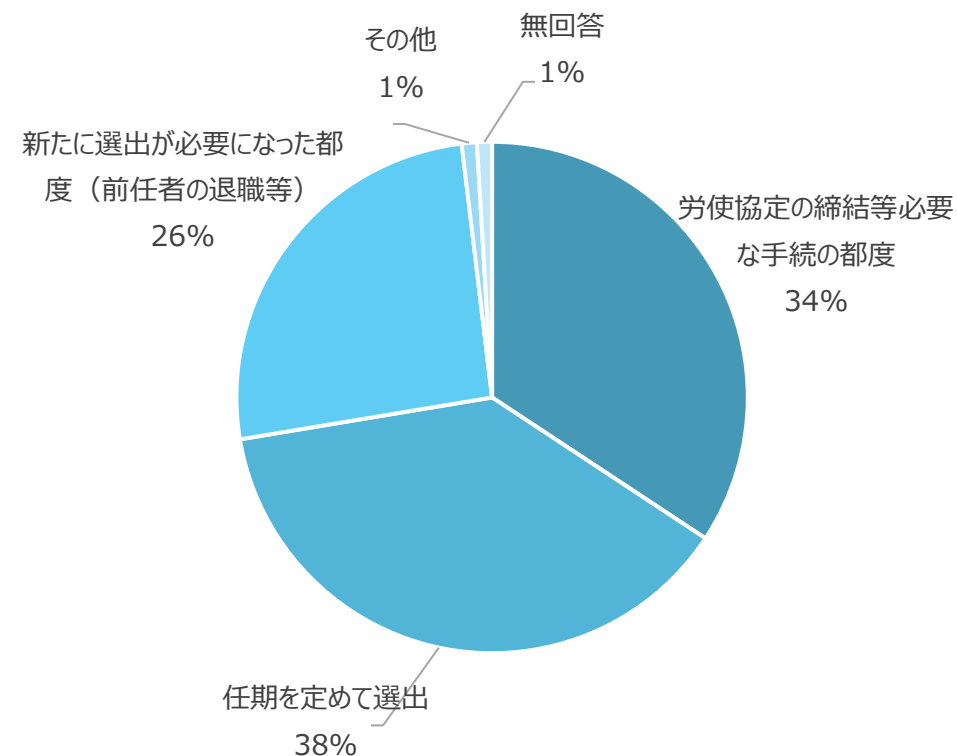
Q5. 貴社では、過去 5 年間に於いて従業員の過半数代表者を選出したことがありますか。
単一回答 n=144



◆ 従業員過半数代表者選出の選出頻度

- 選出頻度としては、「任期を定めて選出」が38%と最も多いが、「労使協定の締結等必要な手続の都度」が34%、「新たに選出が必要になった都度（前任者の退職等）」が26%とほぼ等分となっている。

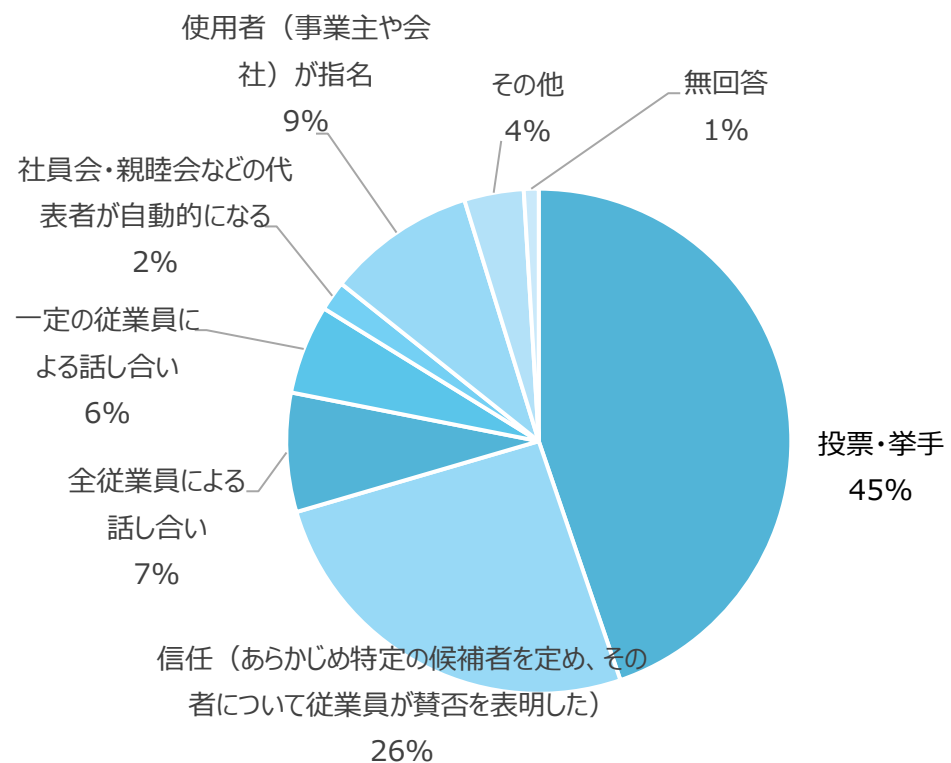
Q6. 過半数代表者の選出頻度をお答えください。
単一回答 n=105



◆ 従業員過半数代表者選出方法

- 過半数代表者の選出方法としては「投票・挙手」が45%と最も多く、次いで「信任」が26%となっている。

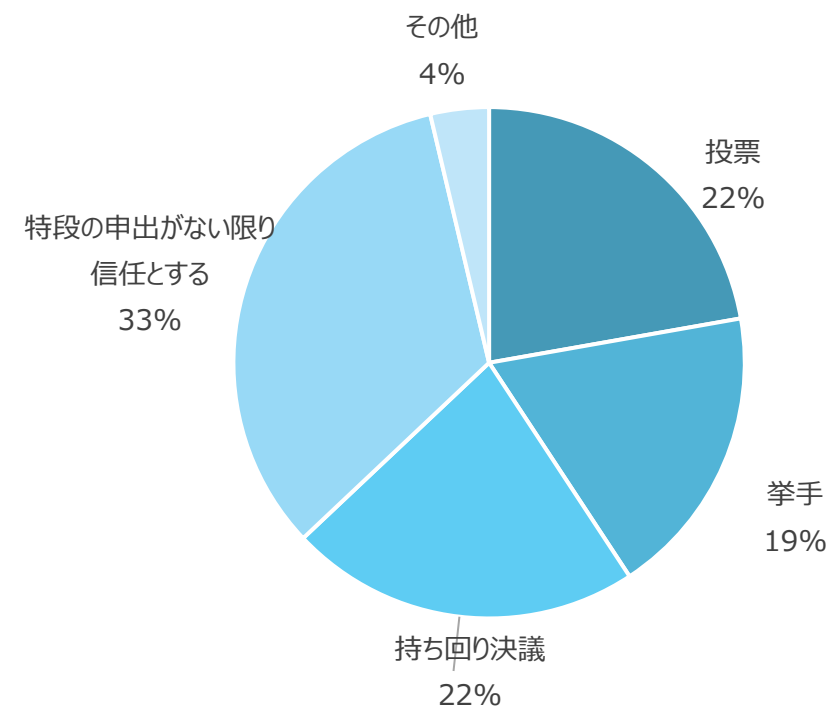
Q7-1. 過半数代表者の選出方法についてお答えください。
単一回答 n=105



◆ （選出方法が「信任」の場合）信任を得る方法

- 信任の場合に信任を得る方法としては、「特段の申し出がない限り信任とする」が33%、「投票」「持ち回り決議」が22%となっている。

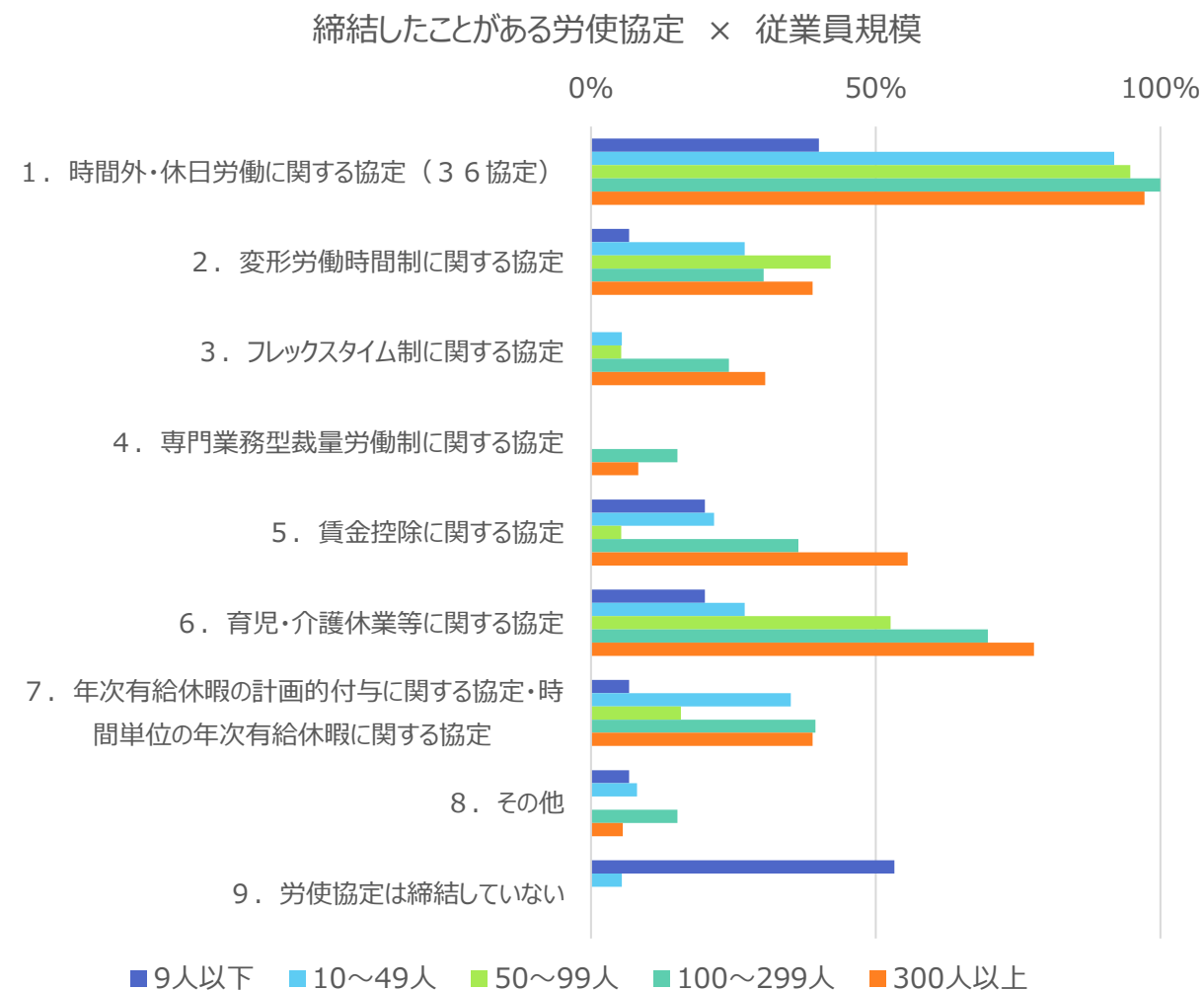
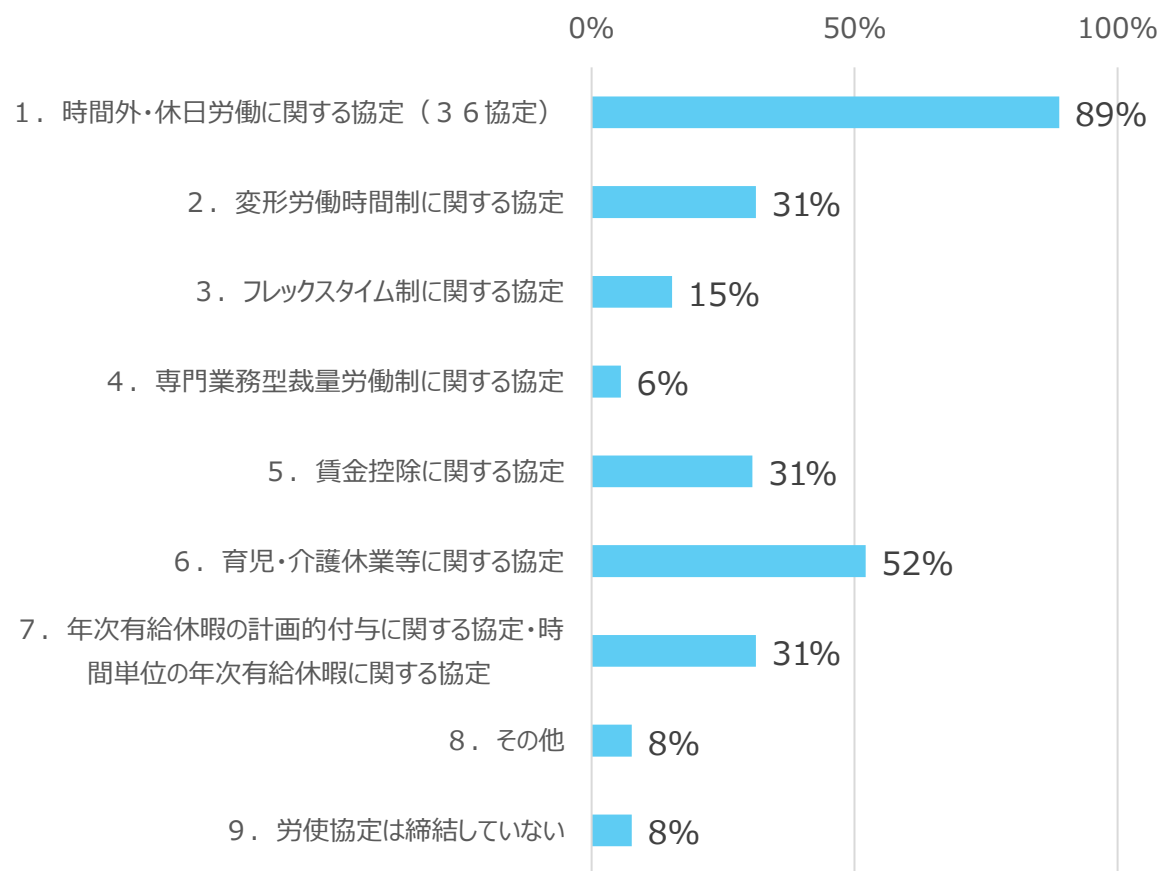
Q7-2. 過半数代表者の選任が「信任」である場合にお伺いします。候補者について従業員から信任を得る方法を教えてください。
単一回答 n=27



◆ 締結したことのある労使協定の種類

- 「時間外・休日労働に関する協定（36協定）」を締結していると回答した企業が全体の89%となっており、多くの企業において締結されていることがわかる。またいずれの労使協定についても、企業規模が大きくなるほど締結している割合が高くなる。

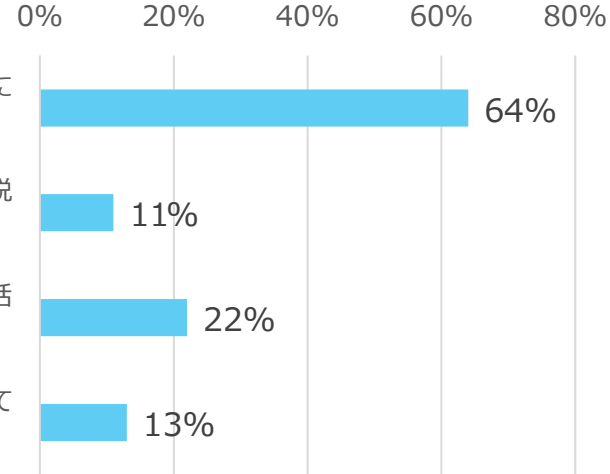
Q8. 過去5年間に、貴社において締結したことのある労使協定をすべて選んでください。
複数回答 n=144



◆ (労使協定締結締結時) 内容の説明等対応状況

Q9-1. 労使協定を締結する際に、締結内容について従業員側に向けて説明、話し合い、または意見収集を行っていますか。

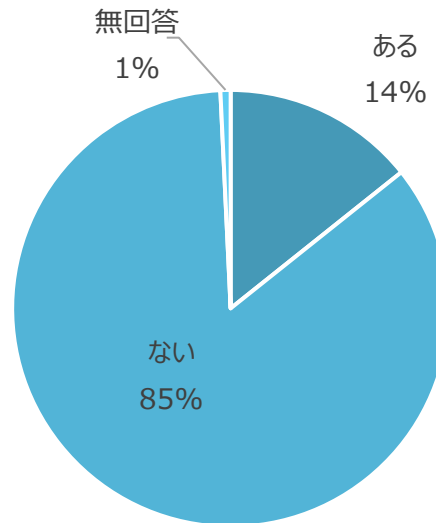
複数回答 n = 133



◆ (労使協定締結締結時) 労働者からの意見有無

Q10-1. 労使協定の締結にあたり、労働者側から内容の見直しに関する意見があがったことはありますか。

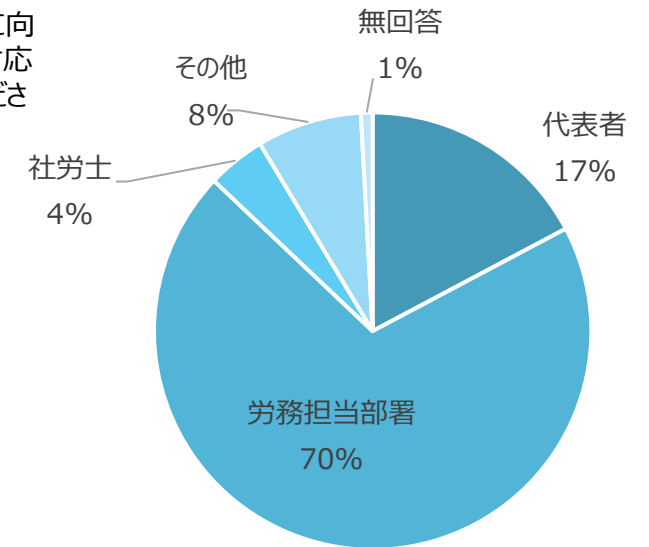
単一回答 n = 133



◆ (労使協定締結締結時) 意見収集実施有無

Q9-2. 締結内容について、従業員側に向けて説明や話し合いをする際は、誰が対応していますか。主な対応者を選択してください。

単一回答 n = 116



◆ (労使協定締結締結時) 労働者の意見に対する対応

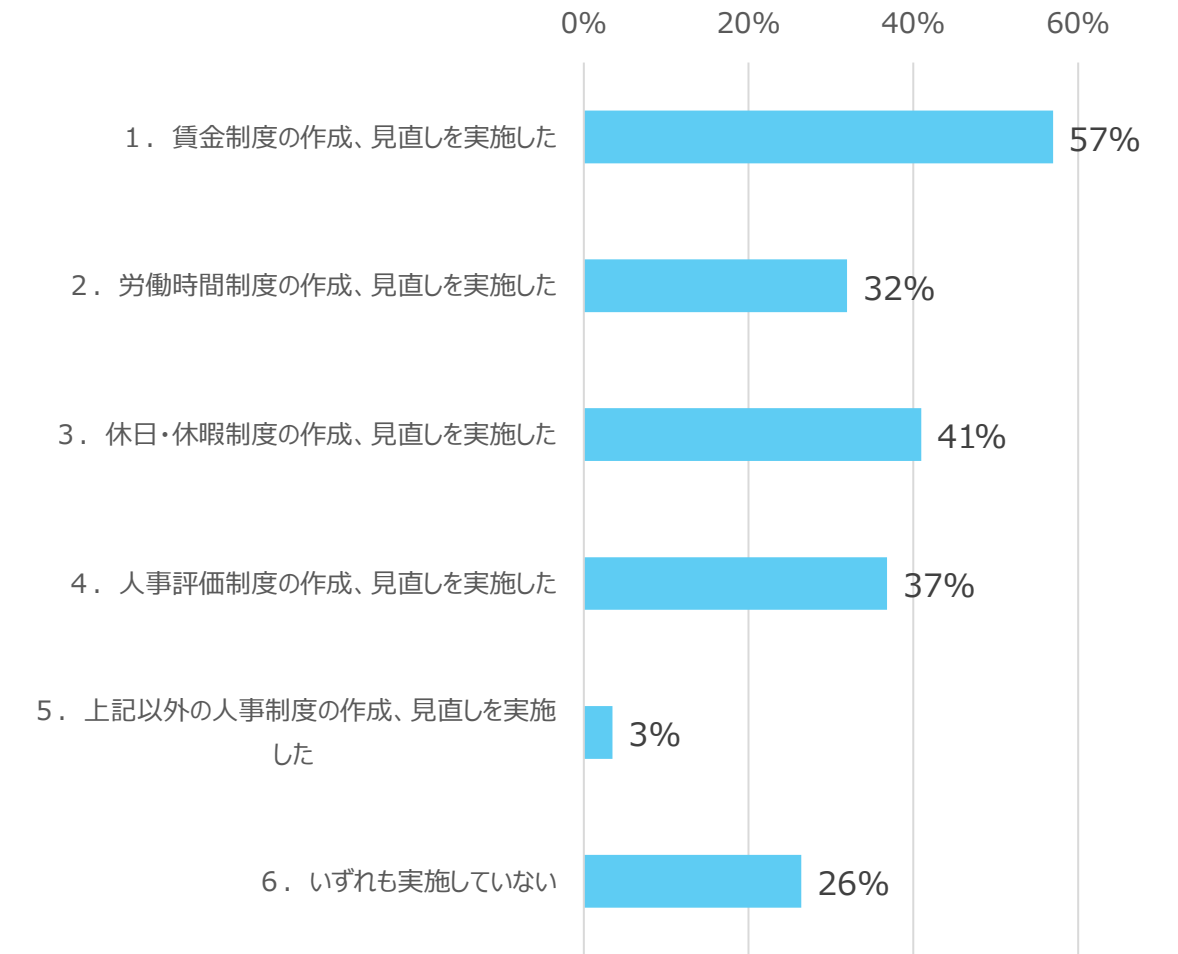
Q10-2. 労働者側から内容の見直しに関する意見があった際にどのように対応しましたか。具体的にお答えください。(見直しを行った、再度説明し理解を得た等)

自由記入

内容	件数
再度説明し理解を得た	10
見直しを行った	6
今後の検討事項とした	1

◆ 人事制度の作成、見直しの実施有無

Q11. 過去 5 年間に於いて、人事制度（賃金、労働時間、休日・休暇、人事評価等）の作成または見直しを行いましたか。
複数回答 n=144



◆ 人事制度の作成、見直しのきっかけ

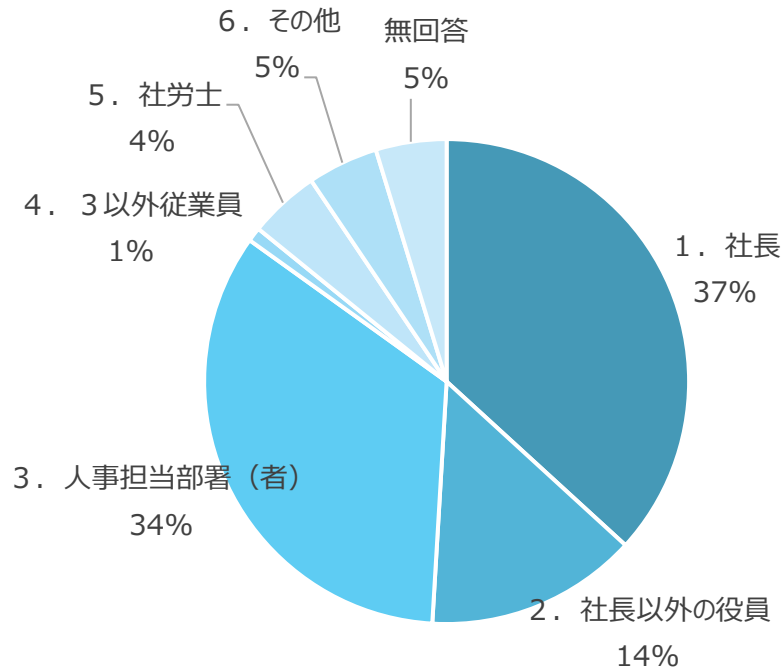
Q12. 人事制度の作成または見直しの「きっかけ」を教えてください。（自由記入）
※下の表は回答内容を分類したもの

内容	件数
時代の変化への対応	10
採用難、人材確保	7
組織規模拡大・事業拡大	7
法改正	7
柔軟な働き方の導入	6
待遇改善の必要性	5
賃上げ機運	5
トップが経営課題として認識	5
従業員のモチベーションアップ	4
手当等の見直し	3
IPO対応	3
企業合併	2
競争力の確保	2
経営環境の変化	2
従業員側から要望	2
社労士からの提案	2
不公平な待遇差解消	2
物価高	2
監査での指摘	2
定期的な見直し	1
働き方改革	1
その他	2

◆ (人事制度作成等における) 発案者

- 発案者については「社長」が36.8%、「人事担当部署」が34.0%とほぼ同じ割合となっている。

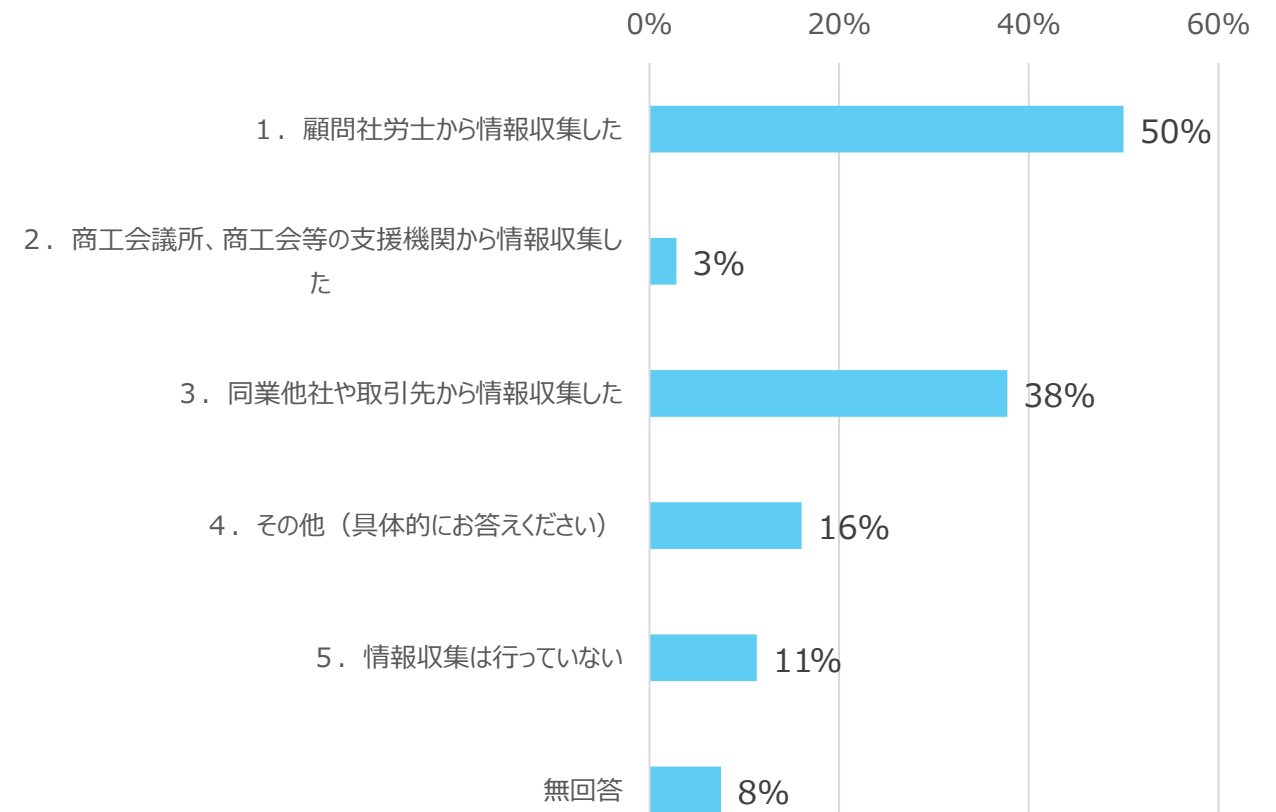
Q13. 人事制度の作成または見直しの「発案者」を教えてください。
単一回答 n=106



◆ (人事制度作成等における) 発案者

- 「顧問社労士から情報収集した」が50.0%と最も多い。

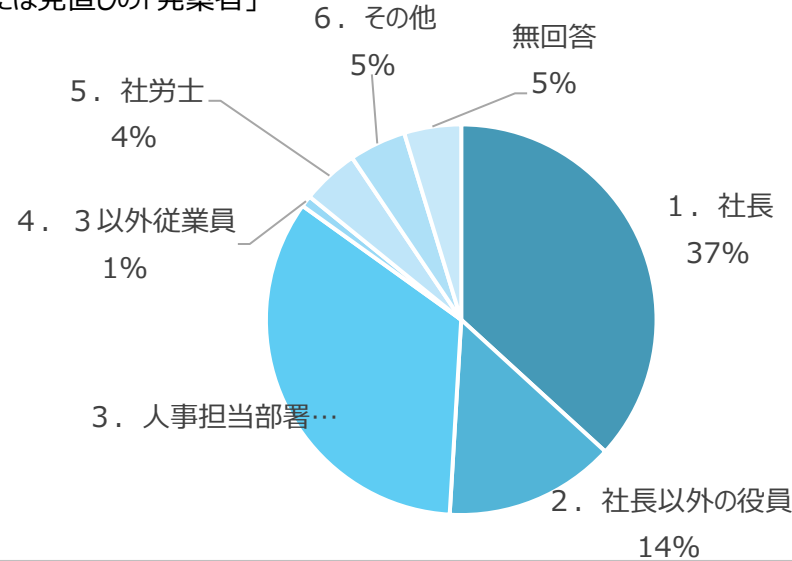
Q14. 人事制度の作成または見直しにあたり、同業他社や地域、業界動向等の情報収集を行いましたか。
複数回答 n=106



◆（人事制度作成等における）発案者

Q13. 人事制度の作成または見直しの「発案者」を教えてください。

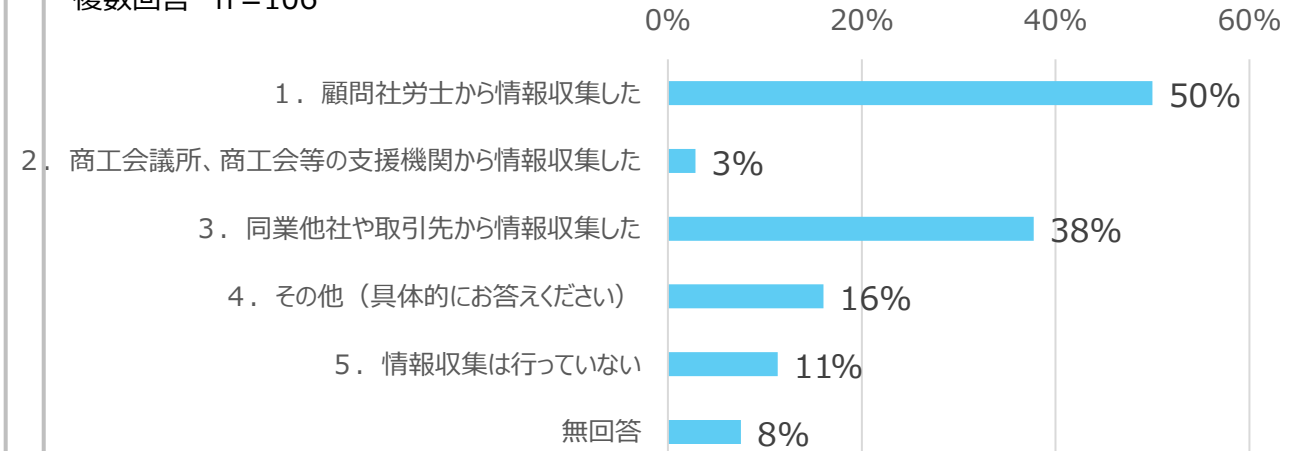
単一回答 n=106



◆（人事制度作成等における）発案者

Q14. 人事制度の作成または見直しにあたり、同業他社や地域、業界動向等の情報収集を行いましたか。

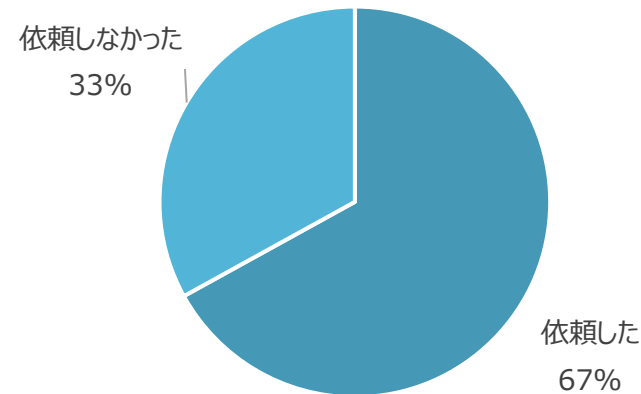
複数回答 n=106



◆（人事制度作成等における）社労士への依頼有無

Q15. 人事制度の作成または見直しにあたり、社労士に支援を依頼しましたか。

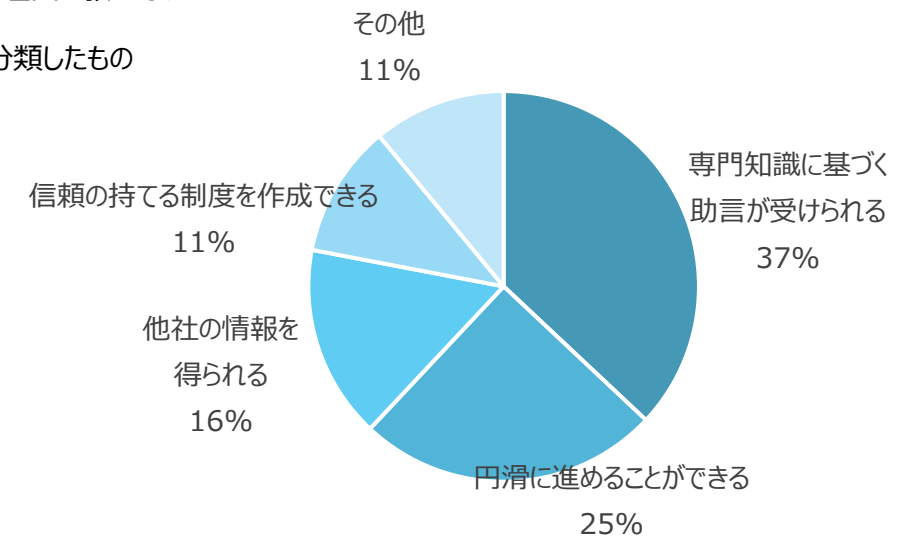
単一回答 n=106



◆（人事制度作成等における）社労士に依頼した理由

Q18. 社労士に依頼した理由を教えてください。（自由回答）

※右の図は回答内容を分類したもの

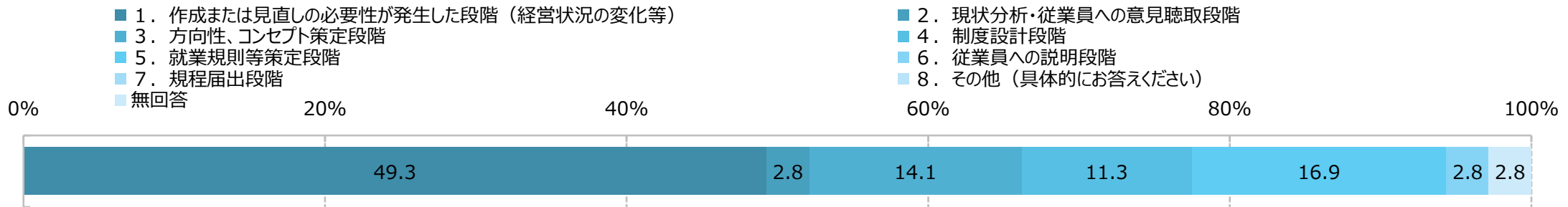


◆（人事制度作成等における）社労士に依頼したタイミング、依頼内容

- 社労士に依頼したタイミングとしては「作成、見直しの必要が発生した段階」との回答が49.3%と最も高く、初期段階から社労士に相談するケースが多いことがわかった。
- また依頼した内容は、「規程策定」と回答した企業が全体の72%と最も多い割合となっている。

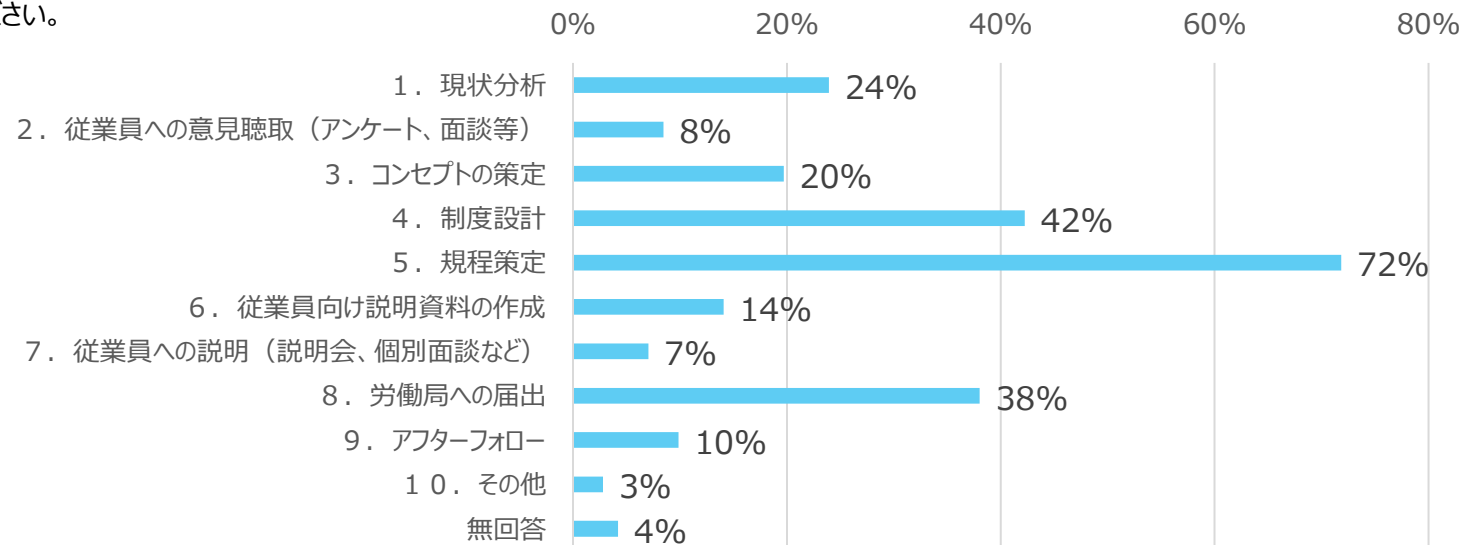
Q16. 社労士に支援を依頼したタイミングをお答えください。

単一回答 n=71



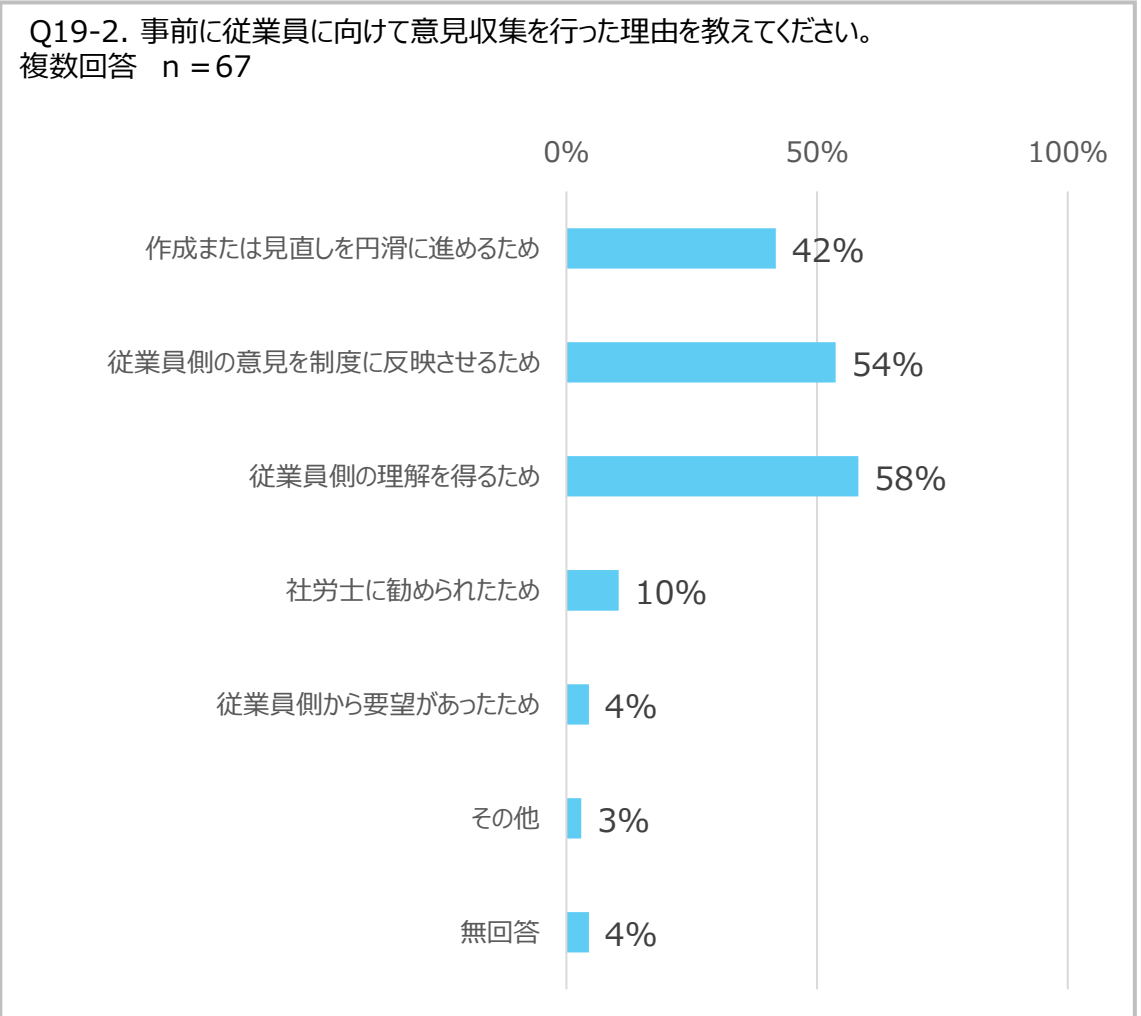
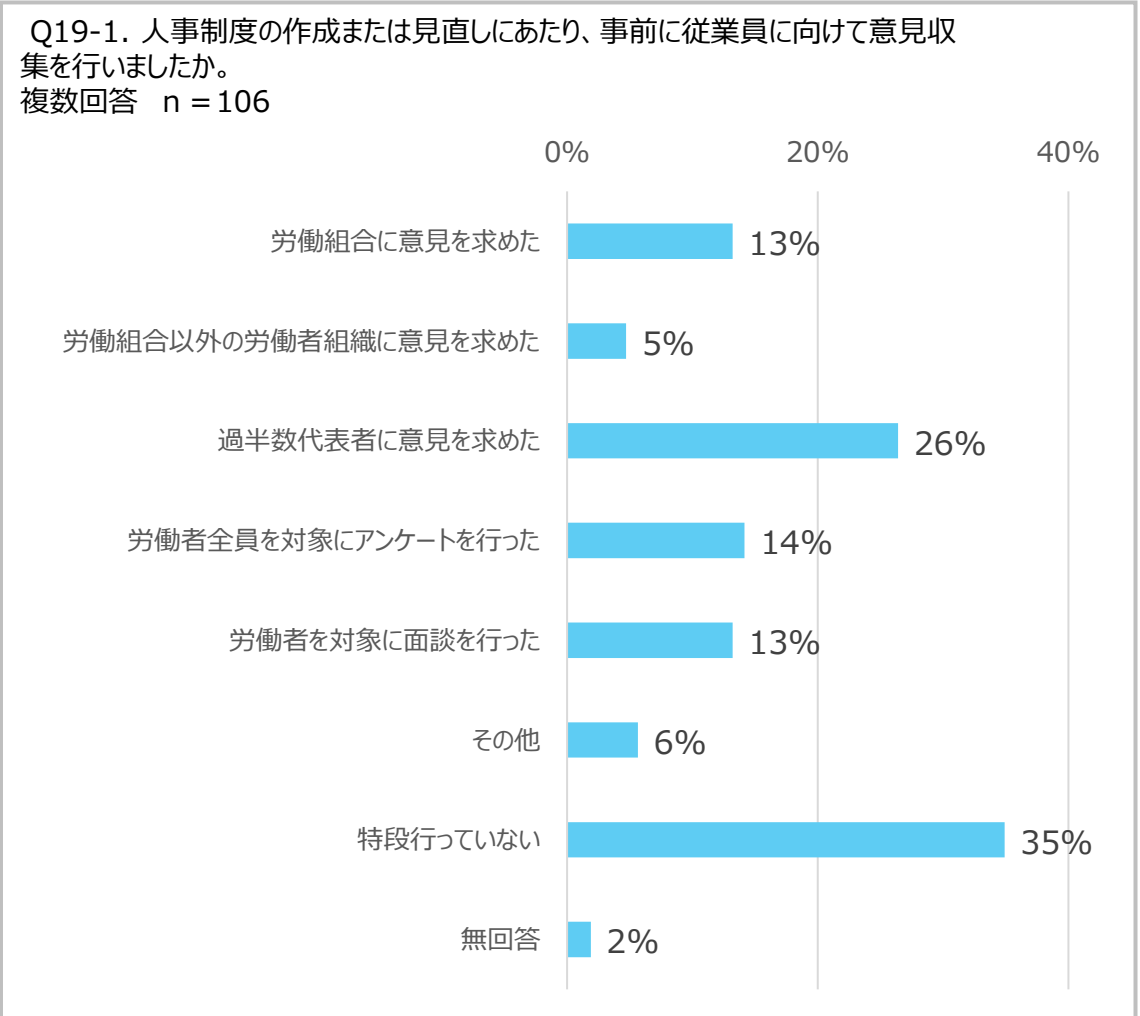
Q17. 社労士に依頼した支援の内容をお答えください。

複数回答 n = 71



◆（人事制度作成等における）意見収集の実施状況、実施理由

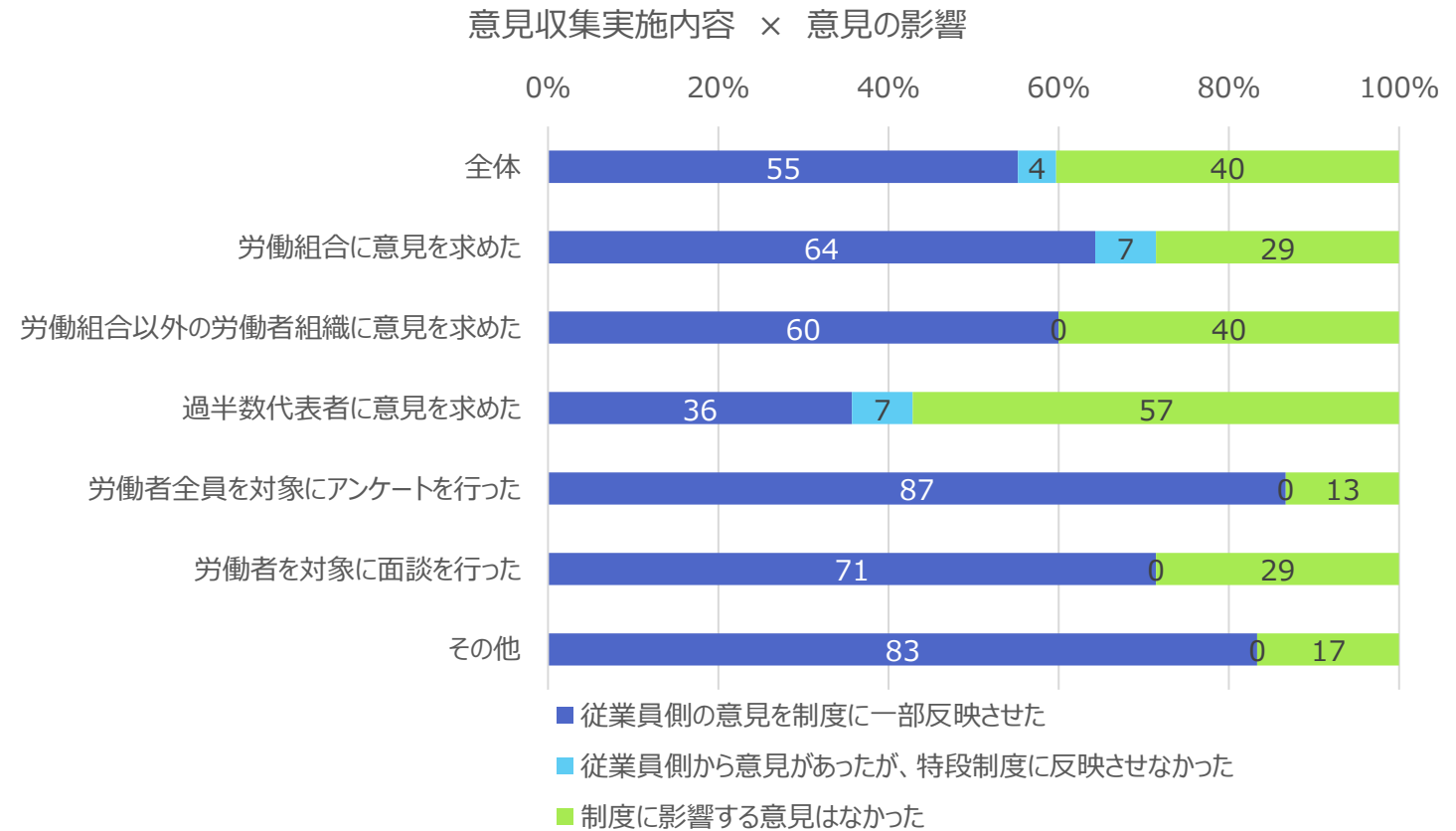
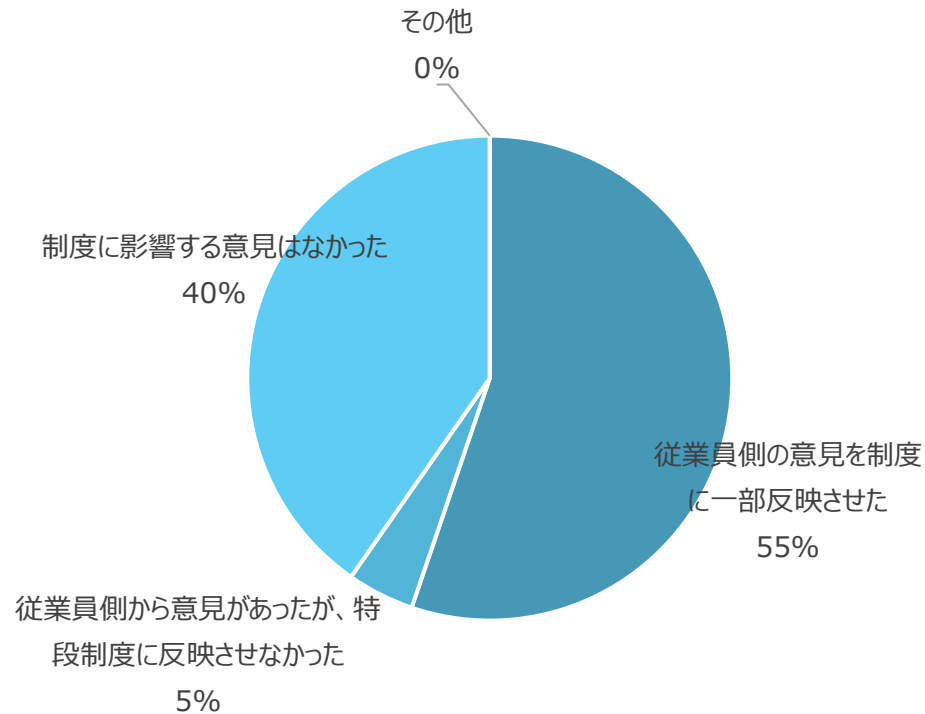
- 事前に従業員から意見収集を実施したかについては、「特段行っていない」が35%であるため、無回答を除いた残りの63%が何かしらの方法にて意見収集を実施していることがわかる。実施内容としては、「過半数代表者に意見を求めた」を選択した企業が全体の26%と最も多い。
- 意見収集を行った理由としては、「従業員の理解を得るため」「従業員側の意見を反映させるため」が5割強となっている。



◆（人事制度作成等における）意見収集結果の影響

- ・ 収集した意見をうけて「従業員側の意見を制度に一部反映させた」との回答が55%である。
- ・ 意見収集の方法別でみると、「労働者全員を対象にアンケートを行った」「労働者を対象に面談を行った」の場合に、「従業員側の意見を制度に一部反映させた」と回答した割合が高い。一方、「過半数代表者に意見を求めた」の場合、「制度に影響する意見はなかった」が57%と全体に比べて高くなっている。

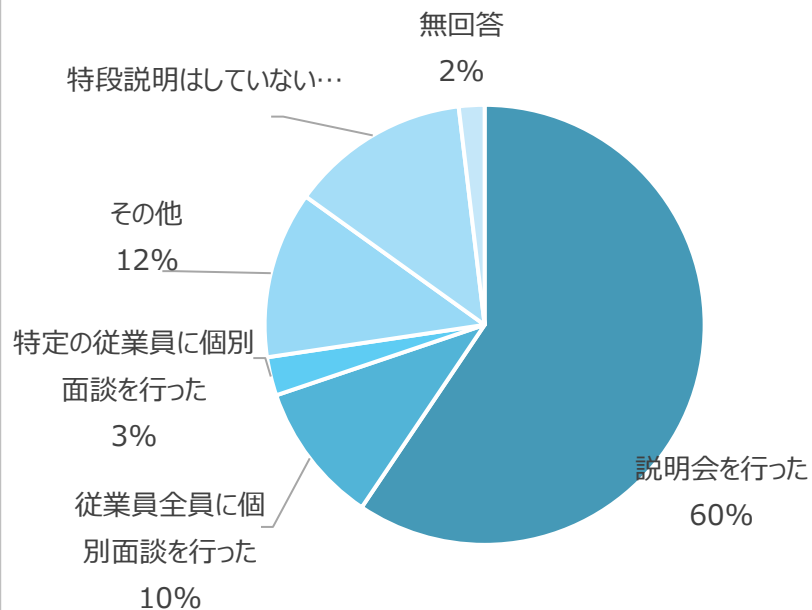
Q19-3. 収集した意見は、制度作成、見直しにあたりどのように影響しましたか。
複数回答 n=67



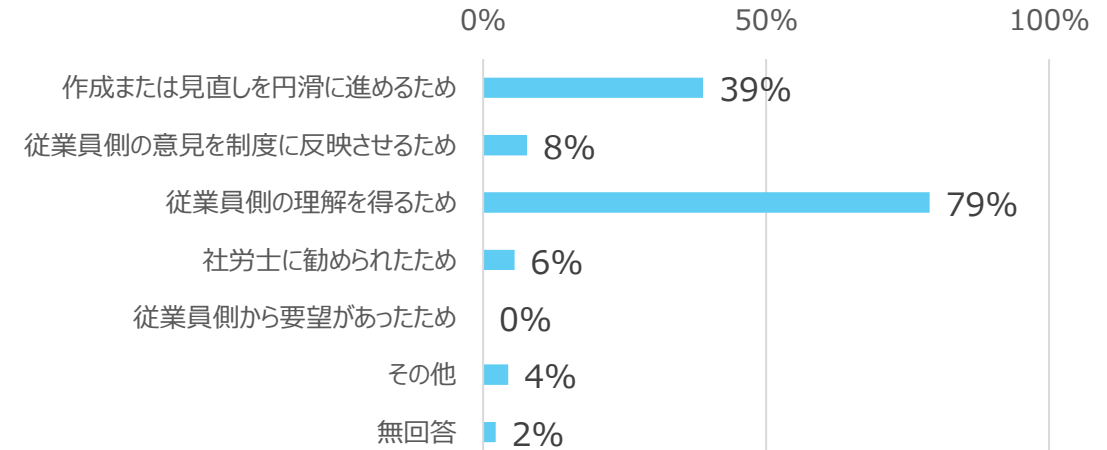
◆（人事制度作成等における）従業員に向けた説明

- ・従業員に向けて「特段説明していない」が13.2%であり、9割は何かしらの説明をしていることがわかる。
- ・実施の理由としては「従業員の理解を得るため」が79%と最も多い。
- ・説明者については「人事担当部署」が最も多い。

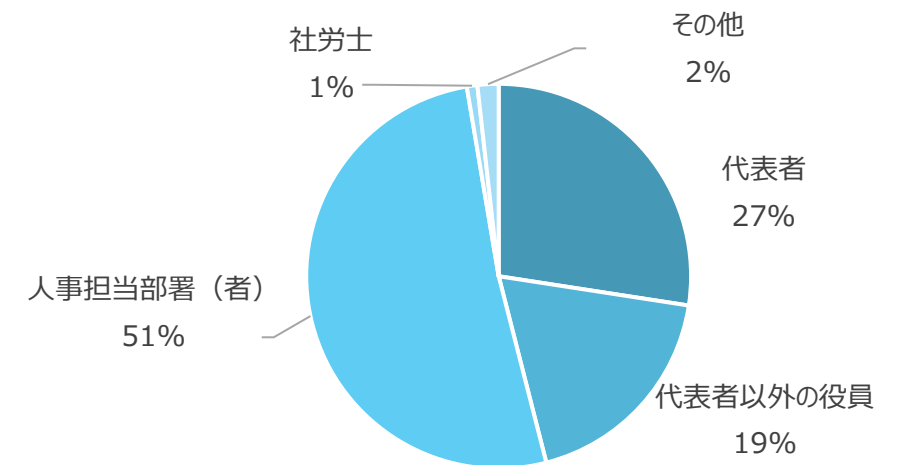
Q20-1. 新しい人事制度内容について、説明会の開催や個別面談などにより従業員に向けた説明を行いましたか。
単一回答 n=106



Q20-2. 従業員に向けて説明を行った理由を教えてください。
複数回答 n=90

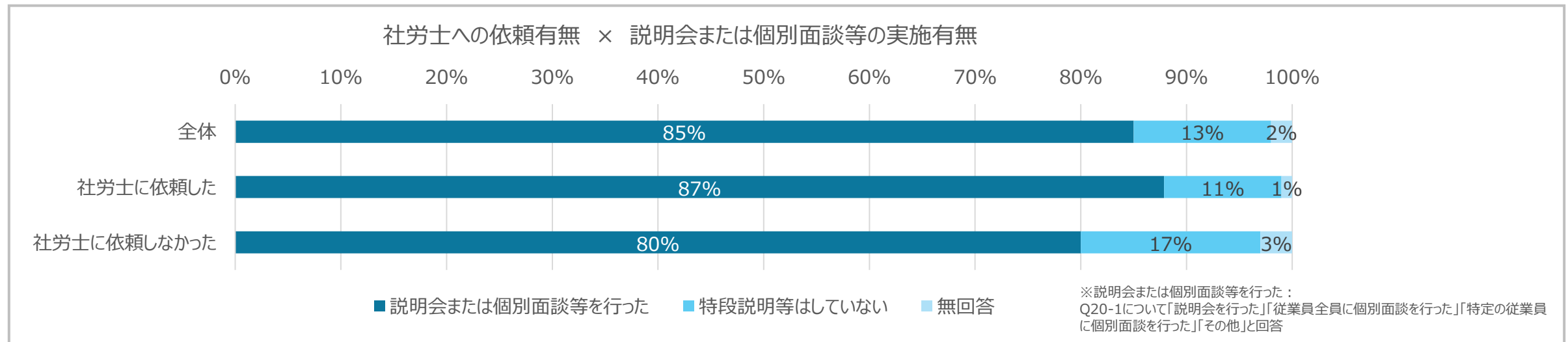
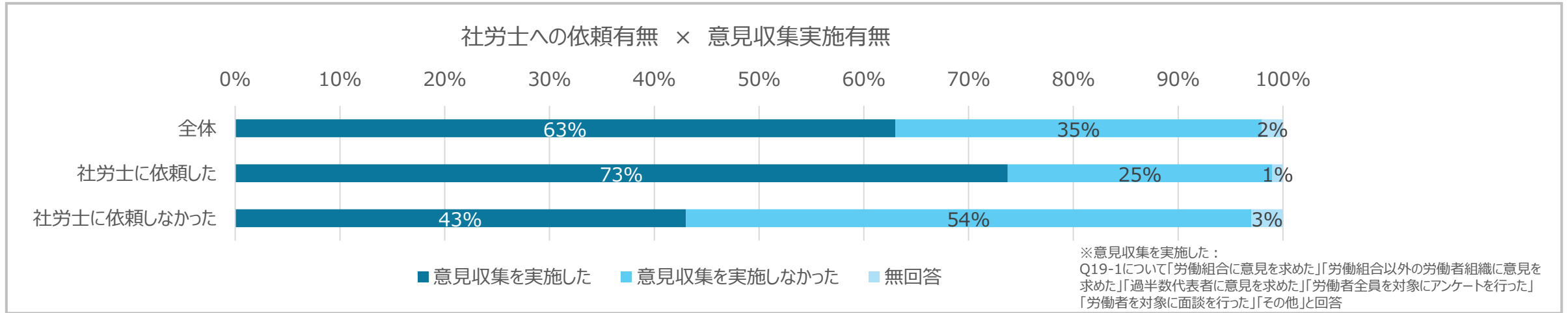


Q20-3. 従業員に向けた説明を行った際の対応者を教えてください。
複数回答 n=90



◆（人事制度作成等における）社労士への依頼有無による影響

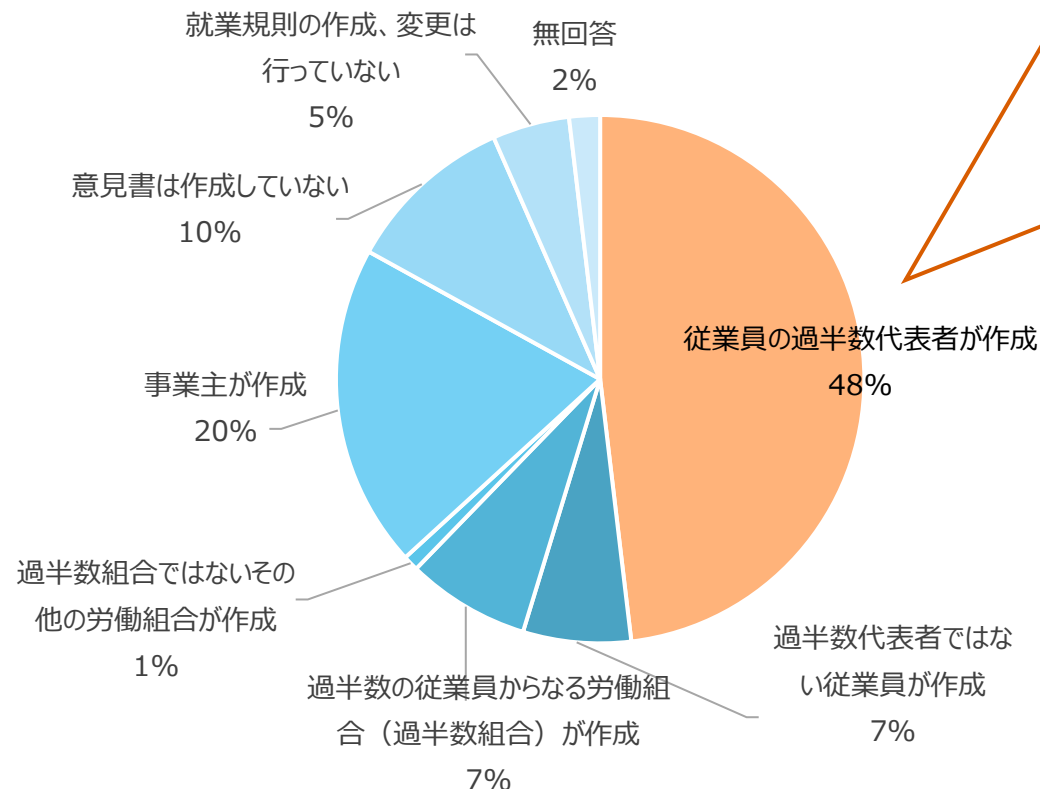
- 従業員への事前意見収集の実施状況について、社労士への依頼有無で比較すると、社労士に依頼した場合「意見収集を実施した」が73%であるのに対し、依頼しなかった場合「意見収集を実施した」が43%となっており、社労士への依頼有無で意見収集実施率に差が発生している。
- 説明会・面談実施状況で比較すると、社労士への依頼有無による差はあまりなかった。



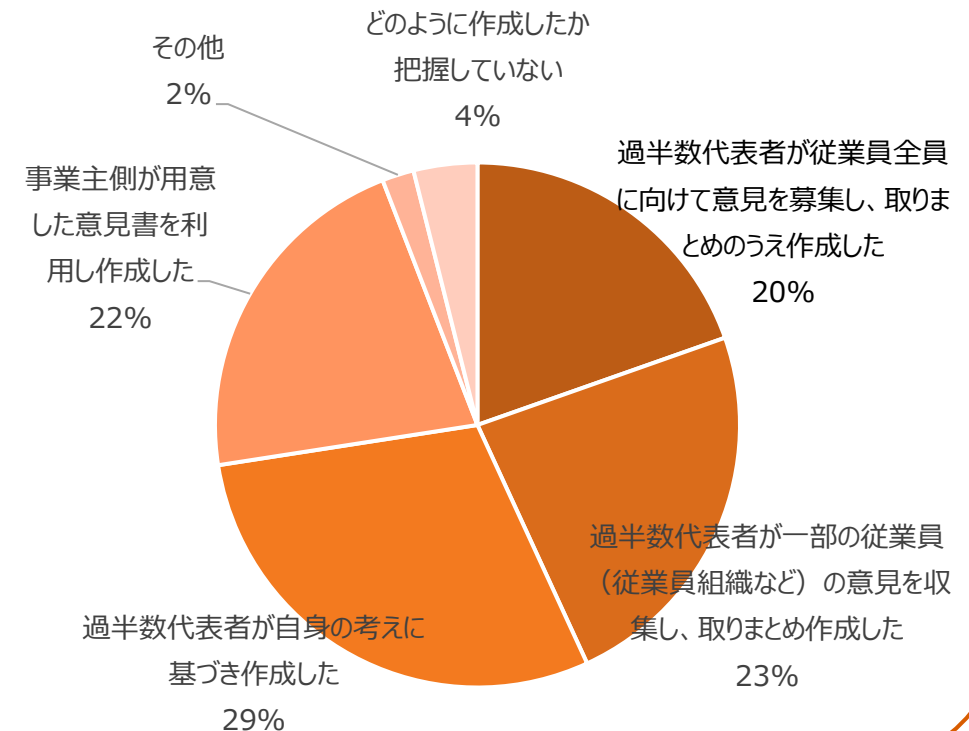
◆ (人事制度作成等における) 就業規則変更に伴う意見書作成方法

- 意見書の作成者について「従業員の過半数代表者が作成」が48%と最も多く、過半数代表者が意見書を作成する方法としては、「従業員全員の意見募集してとりまとめ」「一部の従業員の意見を取りまとめ」「自身の考えに基づき作成」「事業主側が用意した意見書を利用し作成」がそれぞれ等分に近い回答があった。

Q21-1. 人事制度作成または見直しに伴う就業規則の作成、変更にあたり、労働者の意見書は誰が作成しましたか。
単一回答 n=106

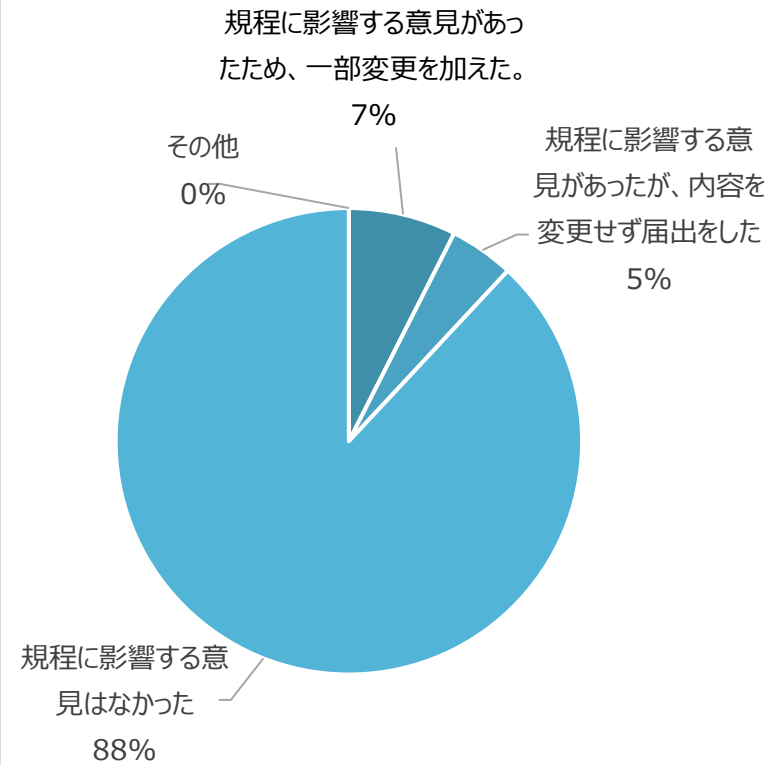


Q21-2. 従業員の過半数代表者はどのように意見書を作成しましたか。
単一回答 n=51



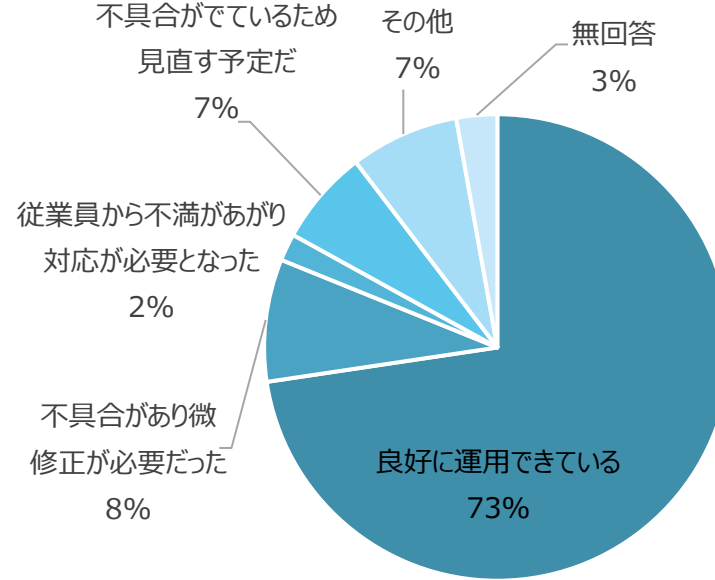
◆（人事制度作成等における）意見書の制度への影響

Q21-3. 意見書の提出をうけて、規程の作成または変更内容に影響はありましたか。
単一回答 n = 67



◆（人事制度作成等における）人事制度作成後の状況

Q22. 人事制度の作成または見直し後の状況について教えてください。
単一回答 n = 106



◆（人事制度作成等における）社労士に依頼するメリット

Q23. 社労士に依頼したことにより実際にどのようなメリットがあったか教えてください。
※自由回答から分類（複数回答） n = 44

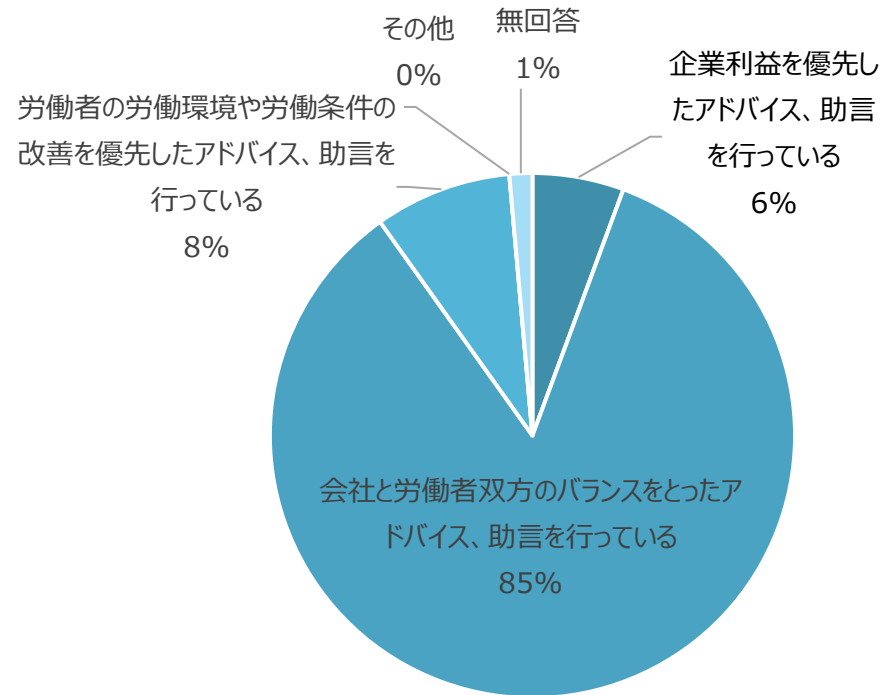
内容	件数
法的に正しい制度構築ができた	10
円滑に進めることができた	11
専門的知識に基づく支援を得られた	8
他社の事例を聞くことができた	7
従業員の納得感の得られる制度を構築できた	5
安心感を持って進めることができた	5
その他	3

◆（人事制度作成等における）社労士のスタンス

- 企業が感じている社労士のスタンスとしては、「会社と労働者双方のバランスをとったアドバイス、助言を行っている」が85%と大半を占めている。これは、社労士向け調査での社労士の回答と同じ割合となっている。

Q24. 人事制度（賃金、労働時間、休日・休暇、人事評価等）の作成または見直しに関し、社労士はどのようなスタンスでアドバイスや助言を行っていると感じますか。以下の中から一番近いと感じるものを選択してください。

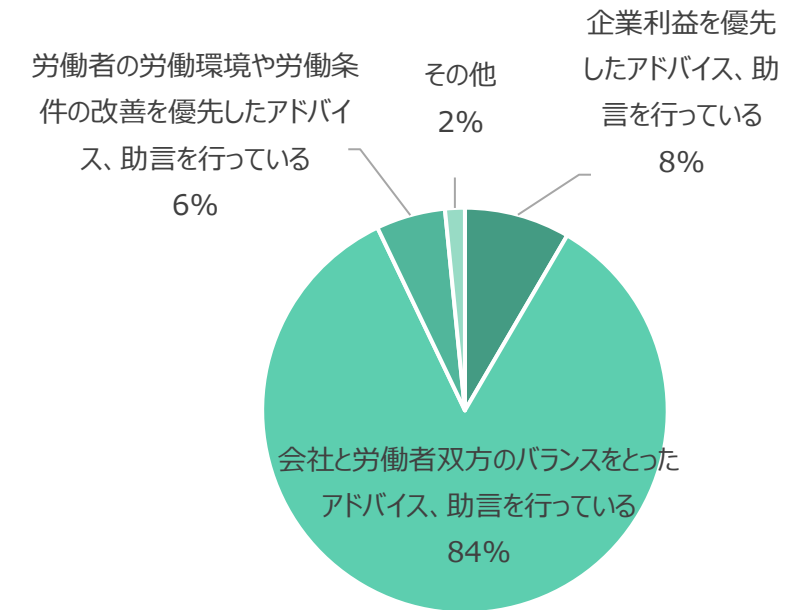
単一回答 n=106



参考：社労士向け調査

Q8. あなたが関与先企業に対しアドバイスや助言を行う際のスタンス、方針として以下の中から一番近いものを選択してください。

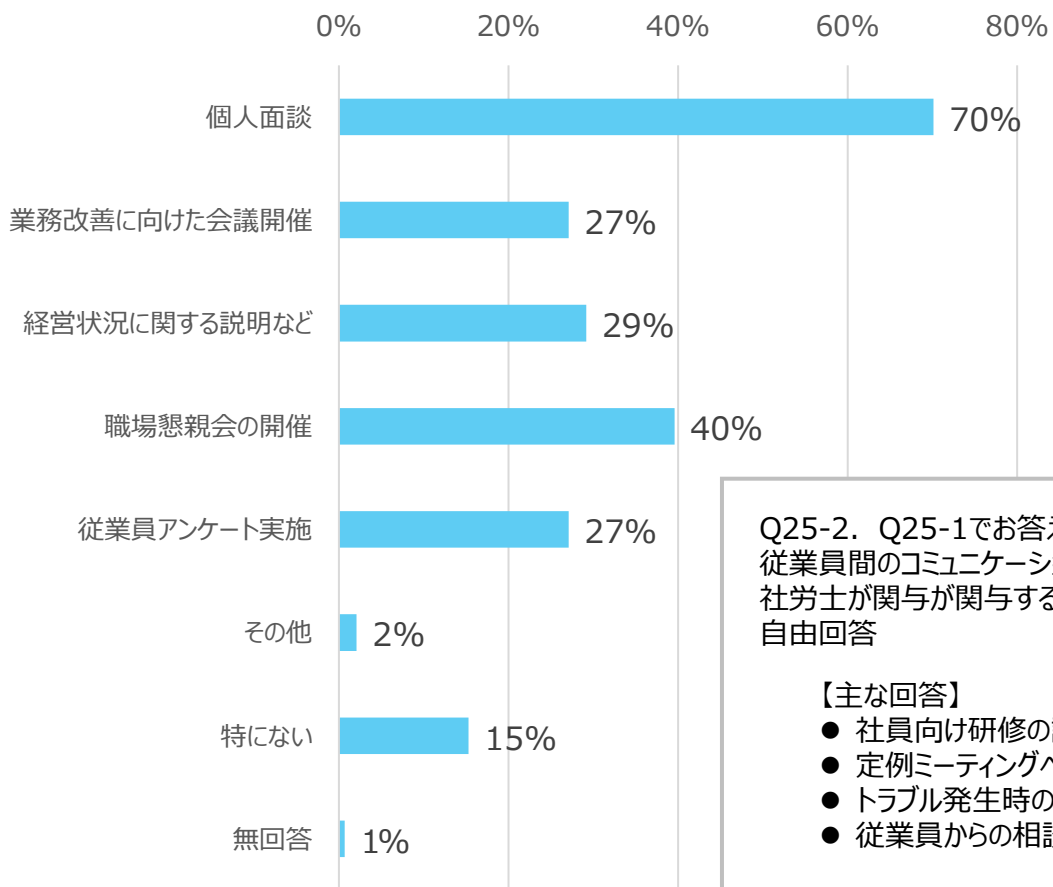
単一回答 n=380



◆ 労使コミュニケーションの方法

- ・ 労使コミュニケーションの方法として採用しているものについて、「個人面談」と答えた企業が70%と最も多く、次いで「職場懇親会の開催」が40%となっている。

Q25-1. 企業と従業員間でコミュニケーションをとる方法として、貴社で採用しているものを教えてください。
複数回答 n = 144



Q25-2. Q25-1でお答えいただいた企業と従業員間のコミュニケーション機会において、社労士が関与が関与するケースはありますか。
自由回答

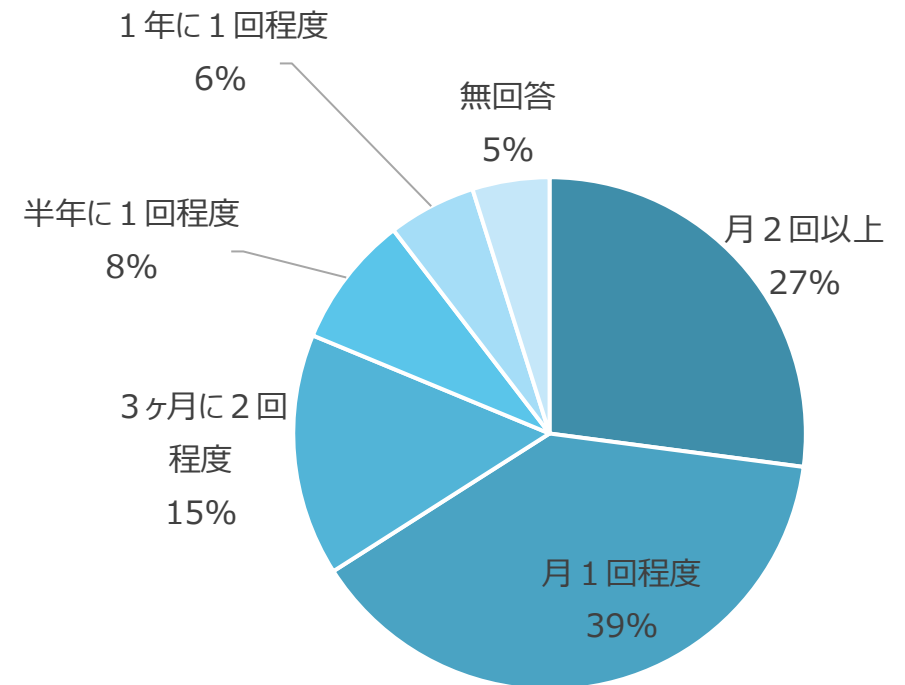
【主な回答】

- 社員向け研修の講師
- 定例ミーティングへの参加
- トラブル発生時の対応
- 従業員からの相談への対応

◆ 社労士への相談頻度

- ・ 社労士に相談する頻度としては、「月1回程度」が38.9%と最も多い。

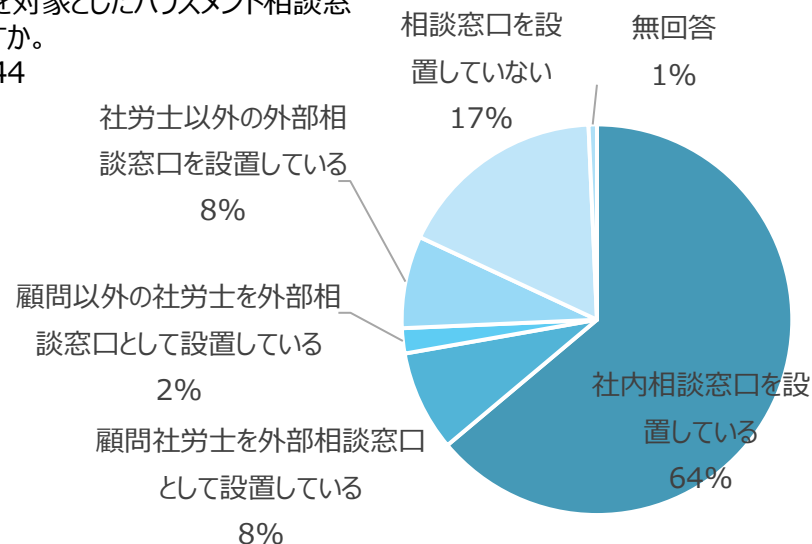
Q28. 社労士への労務相談の頻度を教えてください。
単一回答 n = 144



◆ ハラスメント窓口設置状況

Q26-1. 従業員を対象としたハラスメント相談窓口を設置していますか。

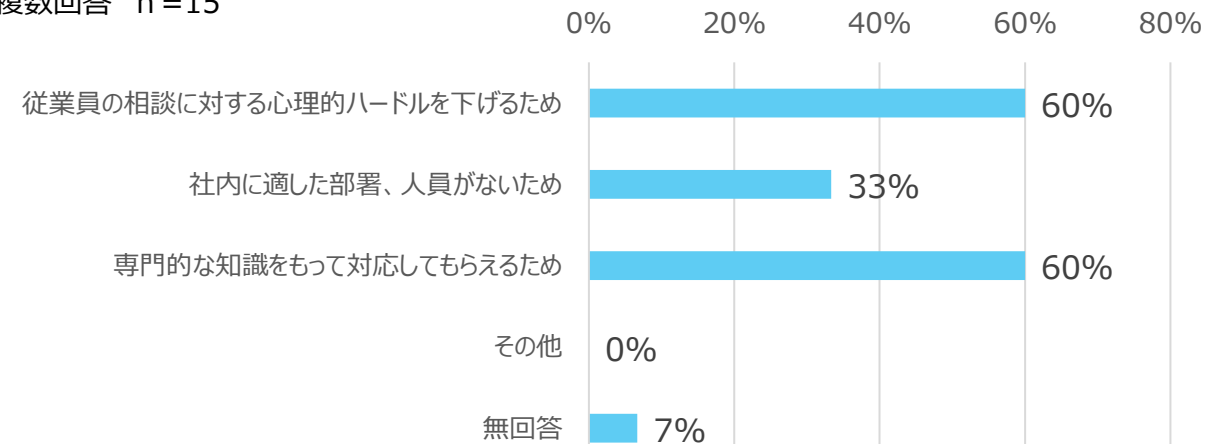
単一回答 n=144



◆ ハラスメント窓口を社労士に依頼している理由

Q26-2. ハラスメント相談窓口を社労士に依頼している理由を教えてください。

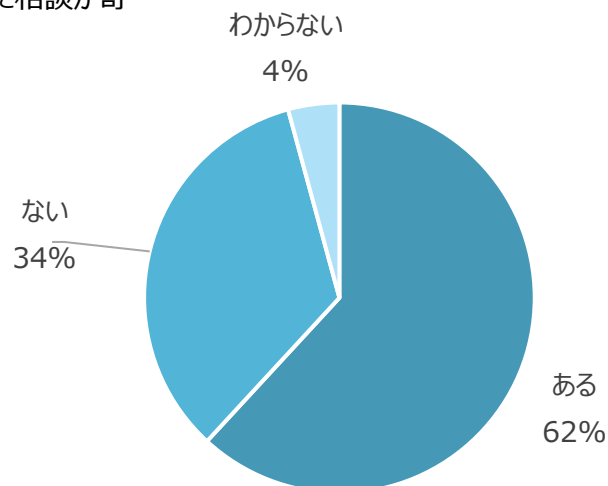
複数回答 n=15



◆ ハラスメント窓口の活用状況

Q27-1. これまでハラスメント相談窓口にご相談が寄せられたことはありますか。

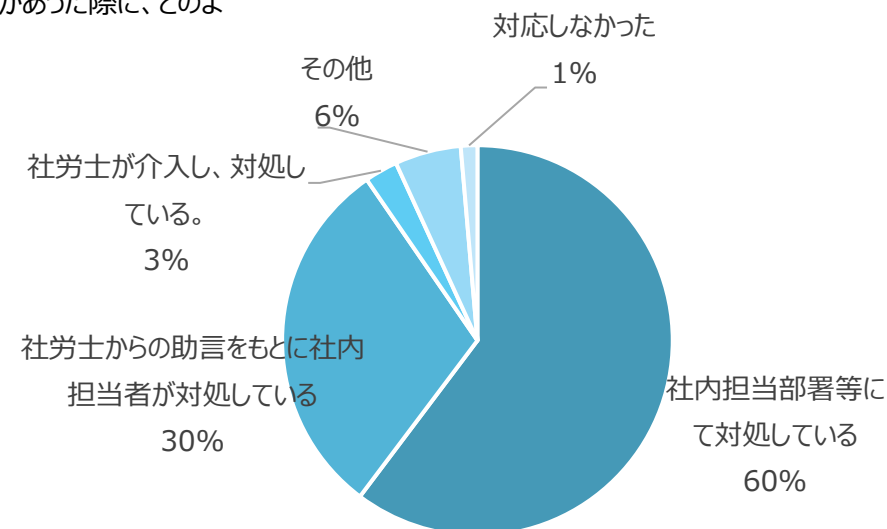
単一回答 n=118



◆ ハラスメント相談への対応

Q27-2. ハラスメント相談窓口があった際に、どのように対応していますか。

単一回答 n=73

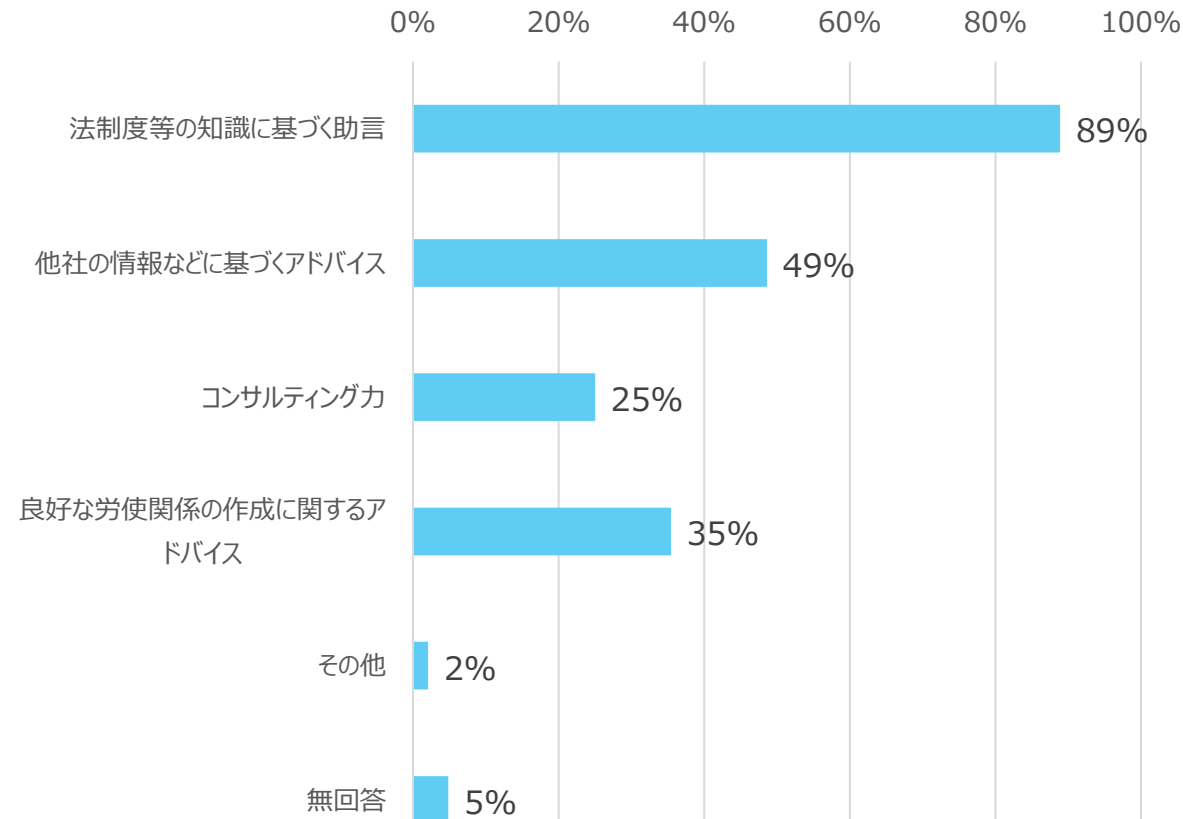


◆ 社労士に期待していること／社労士関与関与による労使コミュニケーションが円滑に進んだと感じる事象

- 社労士に期待することとしては、「法制度等の知識に基づく助言」が89%と最も多く、次いで「他社の情報などに基づくアドバイス」が49%となっている。

Q29. 社労士への労務相談において期待していることは何ですか。

複数回答 n = 144



Q25-2. Q25-1でお答えいただいた企業と従業員間のコミュニケーション機会において、社労士が関与が関与するケースはありますか。自由回答

【主な回答】

- 従業員と対応する際のアドバイスを得ることにより労使コミュニケーションが円滑になった
- 社労士関与により会社への信頼感を得られる
- 従業員とのトラブル発生時に専門的な助言に基づき対処できる
- 他社事例などのトレンド情報を入手できる
- 労使コミュニケーション活性につながる制度提案された
- 労務担当者の法的知識習得により円滑に進めることができる