

第2部

社会保険労務士の業務展開についての アンケート調査

2. 「社会保険労務士の業務展開についてのアンケート調査」集計結果

2.1. 調査の目的

本アンケート調査は、社労士の業務展開に関する基礎的データを収集し、集計とその分析に基づいて社会保険労務士の職域の今後ありえる展開や今後の課題を明らかにすることを目的として行われた。

2.2. 調査の概要

本アンケート調査は、2018年2月10日から3月31日までの2カ月弱の期間実施した。調査は郵送法とウェブアンケートを併用する形で行った。郵送アンケートについては、47都道府県の社労士会ホームページ掲載の会員名簿から無作為抽出された3000件を対象に調査票を送付し、有効回答数608件（有効回答率20.3%）を得た。ウェブアンケートの回答は331件であった。郵送およびウェブを合わせた有効回答数は939件となった。

2.3. 回答者のプロフィール

2.3.1. 開業か勤務か

開業社労士の今回の調査回答者に占める割合は、66.9%と約7割であった。副業ありの開業社労士を含めると、開業社労士は85.2%となった。社労士事務所および社労士法人に勤務する社労士は5.2%、企業や官公庁等に勤務する社労士は9.6%であった。

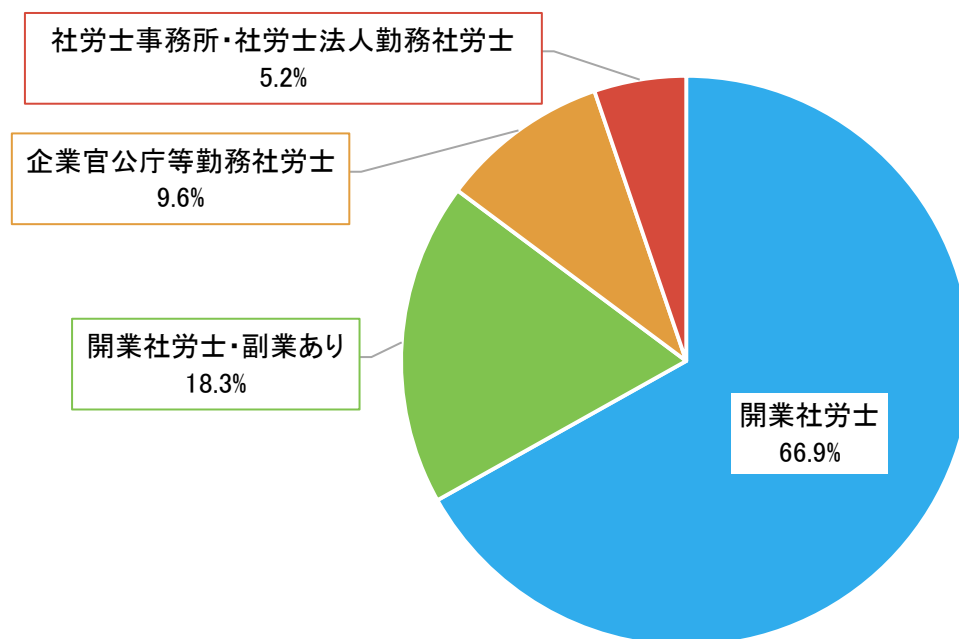


図1 開業・勤務等の割合

以下、本稿では「開業社労士」、「開業社労士・副業あり」および「社労士事務所・社労士法人勤務社労士」をまとめて「開業社労士」とし、「企業官公庁等勤務社労士」を「勤務社労士」と記述する。

2.3.2. 性別

調査回答者の性別割合について、開業社労士では、男性が76.7%、女性が23.4%であった。勤務社労士では、男性が71.1%、女性が28.9%であった。

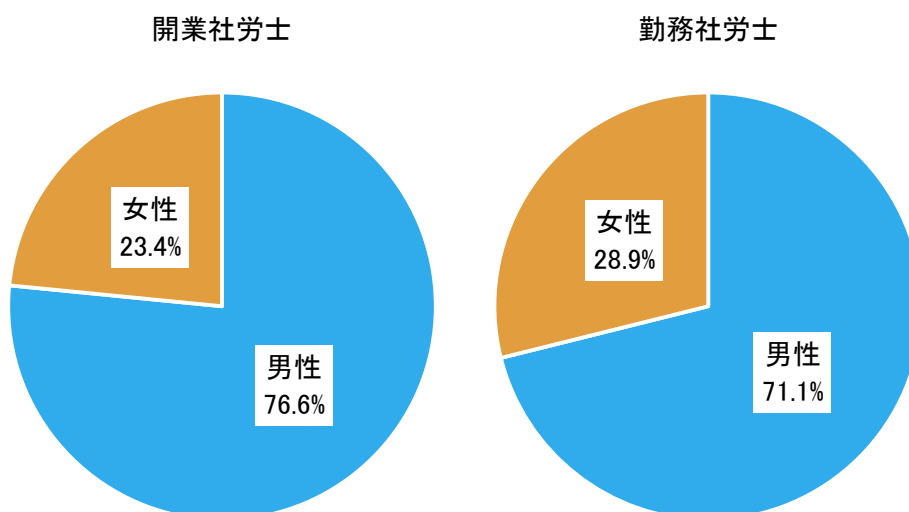


図2 性別割合(開業社労士・勤務社労士)

2.3.3. 年齢

年齢については、開業社労士の平均値は55.7歳、勤務社労士の平均値は49.1歳と、勤務社労士の方が平均的に年齢が低く、年齢分布の幅も小さい傾向が見られた。

表1 年齢についての記述統計(開業社労士・勤務社労士)

	度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
開業社労士	849	27	98	55.7	12.3
勤務社労士	90	26	70	49.1	9.7

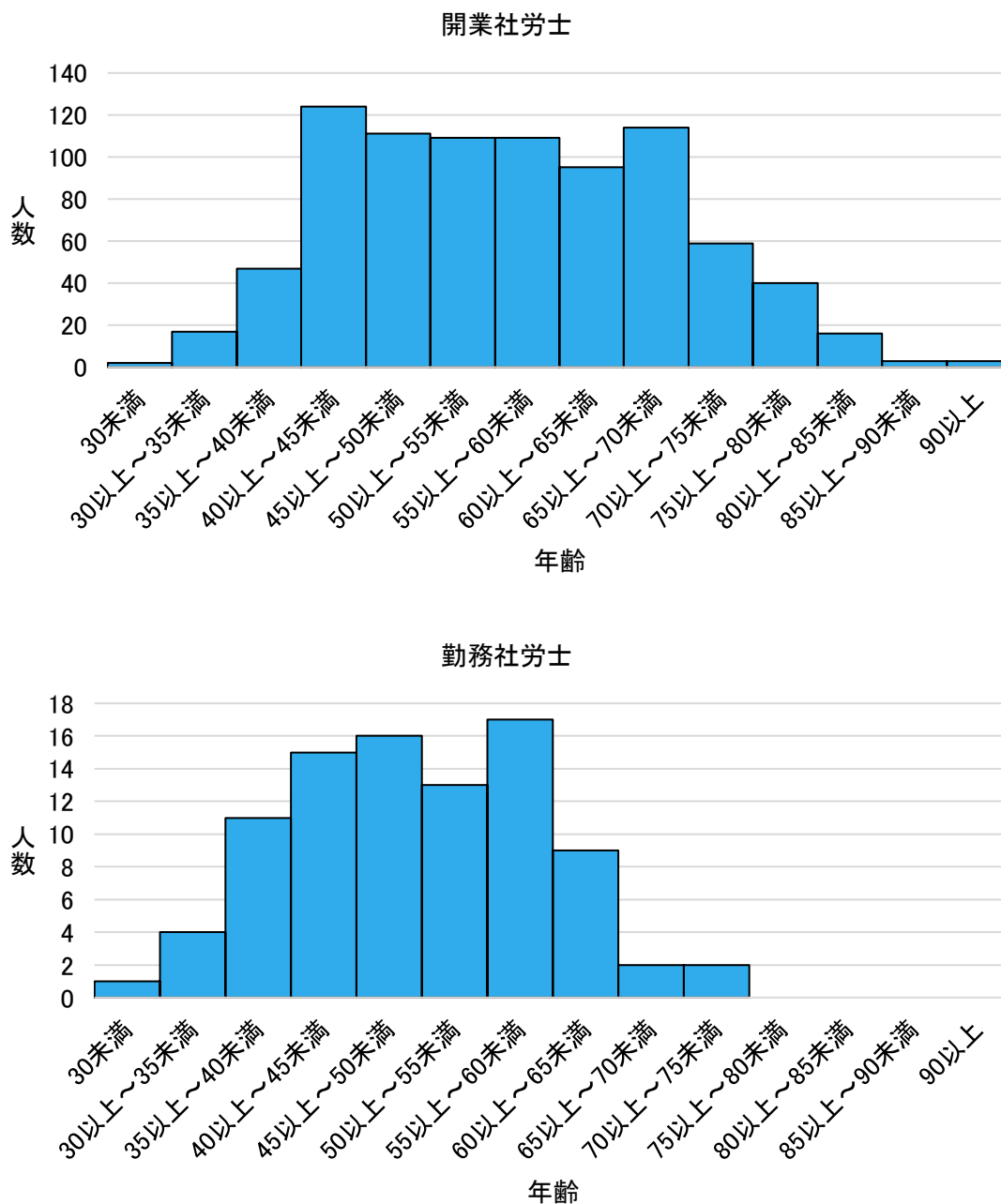


図3 年齢分布(開業社労士・勤務社労士)

2.3.4. 婚姻状況

婚姻の状況(現在配偶者がいる/離別/死別/未婚)については、開業社労士および、勤務社労士のどちらも、「現在配偶者がいる」率は7割前後であった(前者は76.2%、後者は68.9%)。なお、勤務社労士においては「死別」という回答は0件であった。

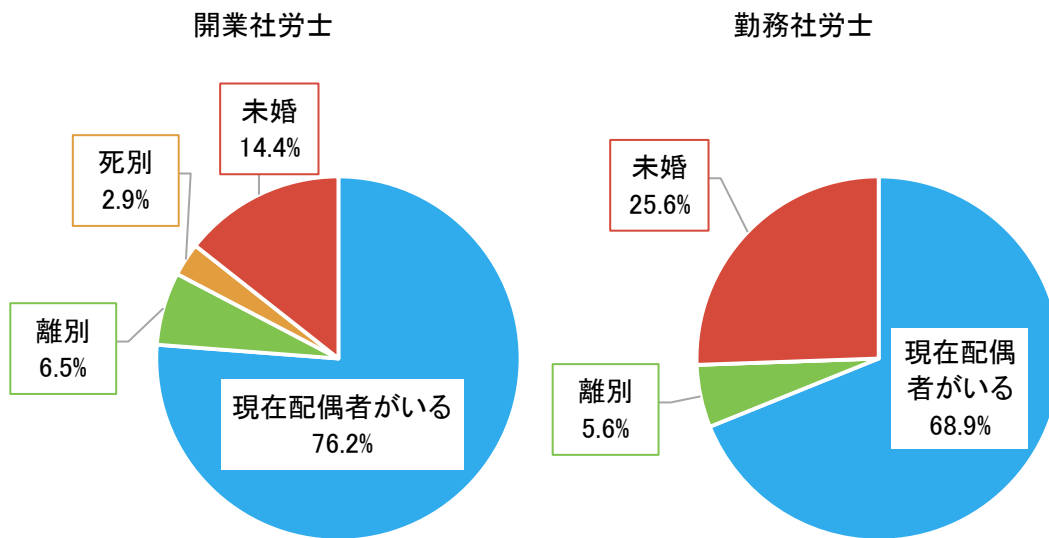


図 4 婚姻状況(開業社労士・勤務社労士)

2.3.5. 事務所（勤務先）の所在地（都道府県）

調査回答者の事務所もしくは勤務先の所在地を都道府県レベルで答えてもらった結果を表 2 に示す。開業社労士を基準に、回答が多かった順に示している。

開業社労士および勤務社労士のどちらとも、「東京都」との回答が最も多く、前者については全体の 24.1%、後者については 45.6%であった。開業社労士について二番目以降を見ると、二番目に多かったのは「神奈川県」の 6.0%、三番目は「埼玉県」の 5.7%、四番目は「兵庫県」の 4.6%、五番目は「千葉県」の 4.4%であった。一方、勤務社労士では、二番目に多かったのは「大阪府」で 11.1%、三番目は「神奈川県」の 7.8%、四番目は「兵庫県」および「愛知県」の 4.4%であった。なお、勤務社労士では二番目に多かった「大阪府」は、開業社労士では十三番目で 2.2%であった。

表2 事務所(勤務先)の所在地(開業社労士・勤務社労士)

	開業社労士		勤務社労士		開業社労士		勤務社労士		
	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	
東京都	205	24.1	41	45.6	石川県	9	1.1	0	0.0
神奈川県	51	6.0	7	7.8	栃木県	9	1.1	1	1.1
埼玉県	48	5.7	1	1.1	福島県	9	1.1	0	0.0
兵庫県	39	4.6	4	4.4	岩手県	8	0.9	1	1.1
千葉県	37	4.4	3	3.3	京都府	8	0.9	1	1.1
福岡県	34	4.0	1	1.1	愛媛県	7	0.8	0	0.0
静岡県	31	3.7	3	3.3	群馬県	7	0.8	1	1.1
愛知県	29	3.4	4	4.4	山口県	7	0.8	0	0.0
広島県	27	3.2	0	0.0	滋賀県	7	0.8	0	0.0
新潟県	23	2.7	0	0.0	三重県	6	0.7	1	1.1
岐阜県	20	2.4	0	0.0	徳島県	6	0.7	0	0.0
茨城県	19	2.2	0	0.0	秋田県	5	0.6	0	0.0
大阪府	19	2.2	10	11.1	長崎県	5	0.6	0	0.0
岡山県	16	1.9	0	0.0	奈良県	5	0.6	0	0.0
大分県	16	1.9	1	1.1	青森県	4	0.5	0	0.0
長野県	16	1.9	1	1.1	和歌山県	4	0.5	1	1.1
宮城県	15	1.8	2	2.2	宮崎県	3	0.4	0	0.0
山形県	14	1.6	2	2.2	高知県	3	0.4	0	0.0
北海道	14	1.6	0	0.0	山梨県	3	0.4	0	0.0
鹿児島県	12	1.4	2	2.2	鳥取県	3	0.4	0	0.0
沖縄県	11	1.3	0	0.0	佐賀県	2	0.2	1	1.1
富山県	11	1.3	1	1.1	島根県	2	0.2	0	0.0
福井県	11	1.3	0	0.0	香川県	0	0.0	0	0.0
熊本県	9	1.1	0	0.0					

2.3.6. 特定社会保険労務士か

特定社会保険労務士かどうか尋ねたところ、開業社労士では、特定社会保険労務士であるとの回答が 51.6%と半数を超えていたのに対し、勤務社労士では、32.2%と 3 割あまりであった。

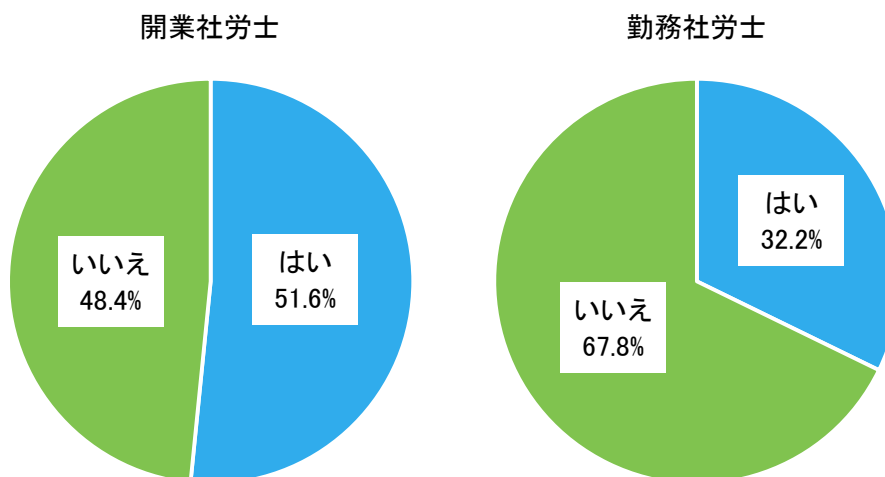


図 5 特定社会保険労務士の割合(開業社労士・勤務社労士)

2.3.7. 業務年数

社労士としての業務年数を、年単位で尋ねたところ、開業社労士の平均値は 13.9 年、勤務社労士では 6.4 年と、平均値でみたところ 2 倍程度の違いがみられた。なお、業務年数が 1 年に満たない場合、0 年とカウントして集計した。

表 3 業務年数(開業社労士・勤務社労士)

	度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
開業社労士	849	0	60	13.9	11.2
勤務社労士	90	0	45	6.4	7.3

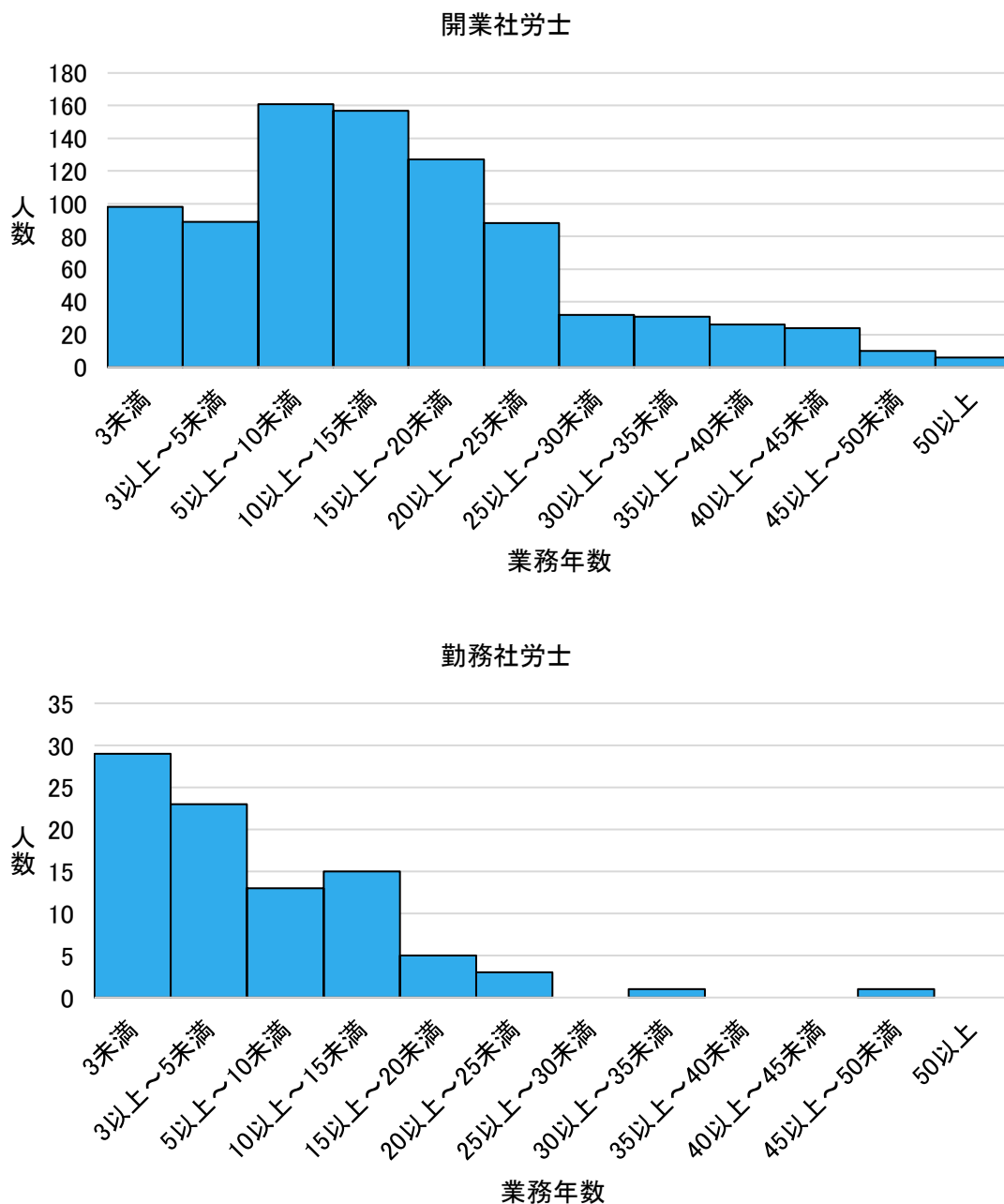


図6 業務年数分布(開業社労士・勤務社労士)

2.3.8. 社労士を目指そうとした動機・背景等

社会保険労務士を目指そうとした動機・背景について「13. その他」を含む13の選択肢からあてはまるものすべてを選んで答えてもらった。

開業社労士において、最も多かった回答は「8. 独立して開業できる資格だから」の66.2%であった。次に多かったのは「10. 社会保険労務士の取扱う分野に興味・関心があったから」の44.5%、三番目に多かったのは「9. 専門性(資格)を活かした柔軟な働き方ができそう

だと思ったから」の 35.9%であった。

勤務社労士において最も多かった回答は「2. (受験を決めた当時の) 仕事の専門性を深めたいから」の 58.9%、次に多かったのは「10. 社会保険労務士の取扱う分野に興味・関心があったから」の 55.6%、三番目に多かったのは「1. (受験を決めた当時の) 仕事の幅を広げたいから」の 44.4%であった。

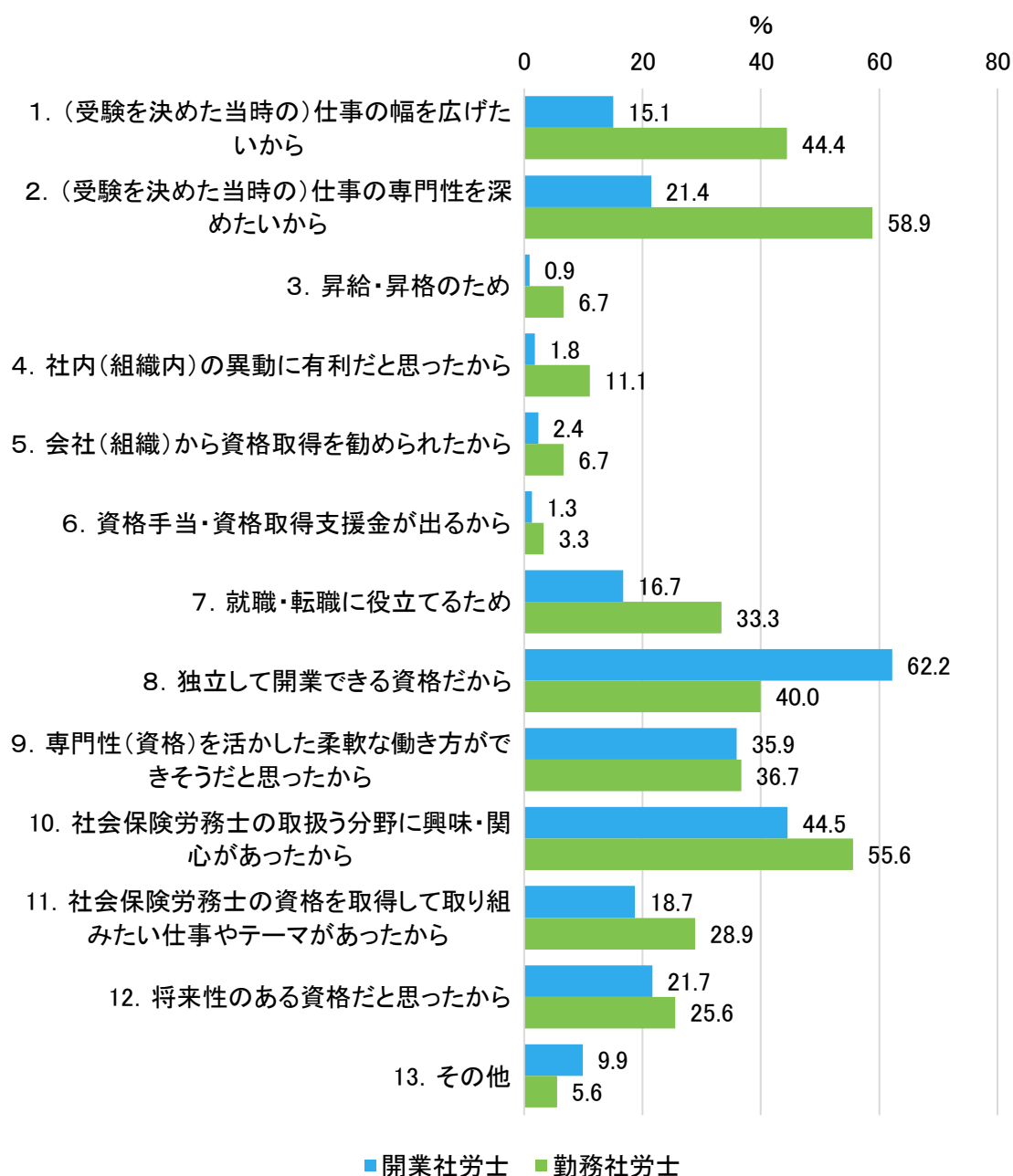


図7 社労士を目指そうとした動機・背景等(複数回答)

表 4 社労士を目指そうとした動機・背景等「その他」の内容

開業社労士
<p>たまたま転職先が社会保険労務士事務所だったから 社労士事務所に就職したから。 転職先がたまたまこの業界だったため 父からの継承 家業を継ぐため(回答数 2) ボケ対策 会社60歳定年後、会社時代の人事労務の経験を活かしたかったから。引続き社会との接点を持ちたかった。 老後になっても収入が得られると考えたから ユニオン運動に生かすため。 自分の働いている会社の劣悪な労働環境を変えたいと思ったから。 発言の説得力を高めたいと思ったので 既存顧問先のヒトに関するニーズが多かったため 時間があつたから。 時間に余裕があつたから 社会貢献ができるから 社会正義の為に尽くしたいから 受験当時、女性は 30 歳ぐらいまでしか就職した会社で勤務できなかった。補助業務しか与えられないといわれた。 当時20代で男性中心の会社で女性が長く勤めるために必要と感じたから 周囲の勧め 税理士が本業なのですが付随業務として社会保険手続きをしたかった 早く取れる資格だったから FP の勉強の一環として。資格コレクターだったから。 大学が法学部で労働法を専攻していたから。 大学院を修了しても行く所がなく、社労士制度ができた為。 当時(s56 年)近辺に年金の専門家がない 年金の仕組みを知りたかったため 離職したことにより、収入を得るため</p>
勤務社労士
<p>公務員として労働省に入ったときに知っていて将来取ろうと思ったから 合格率が一桁台で資格取得自体に価値のある資格であると思ったから。 受験以前に社内的な労務不公平感があり、資格を得て法的に客観的に取り組みたかったから。 特定社労士を目指したいため 労働法について知りたかったから</p>

2.4. 2016年度の業務等について

2.4.1. 2016年度業務割合（開業社労士）

開業社労士に、2016年度に担当した業務の種類別の割合について答えてもらったところ、1・2号業務の割合の平均値は56.0%と最も高く、次に3号業務の26.3%、3番目がその他の業務の15.4%であった。紛争解決手続代理業務の割合の平均値は0.9%であった。

なお、開業してから日が浅く、2016年度に社労士業務をしていないケースについては、すべての業務割合を「0%」としてカウントしている。

表5 2016年度業務割合（開業社労士）

	度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
2016年度1・2号業務割合	849	0	100	56.0	31.6
2016年度3号業務割合	849	0	100	26.3	24.8
2016年度紛争解決手続代理業務割合	849	0	60	0.9	4.2
2016年度その他の業務割合	849	0	100	15.4	27.2

2.4.2. 2016年度末時点の顧問契約先件数（開業社労士）

開業社労士の、2016年度末時点での顧問契約先件数の回答で最も多かったのは、「顧問なし」の13.3%、次に多かったのは「顧問30社以上～50社未満」の13.1%、三番目に多かったのは「顧問10社以上～20社未満」の13.0%であった。累積%を見ると、顧問なし～顧問10社未満が全体の約4割を占め、累積%が50%を超えるのは「顧問10社以上～20社未満」であり、顧問先が10社～20社の間が中央値と見られる。

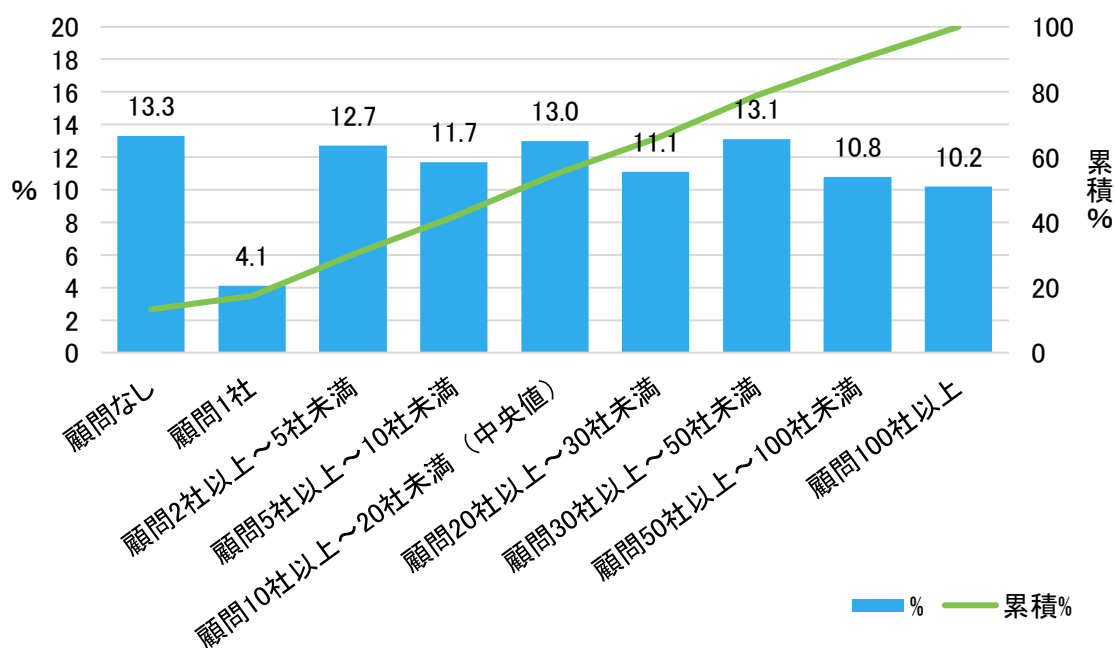


図8 2016年度末時点の顧問契約先件数（開業社労士）

2.4.3. 2016 年度顧問契約以外の業務（手続き業務等）契約件数（開業社労士）

開業社労士の、2016 年度の顧問契約以外の業務の契約数の回答で最も多かったのは「2 件以上～5 件未満」の 20.4%、次に多かったのは「5 件以上～10 件未満」の 18.0%、三番目に多かったのは「契約なし」の 17.2%であった。累積%を見ると、なし～5 件未満で全体の約 4 割を占める一方、「5 件以上～10 件未満」で約 6 割に達しており、「5 件以上～10 件未満」の範囲に中央値があると見られる。

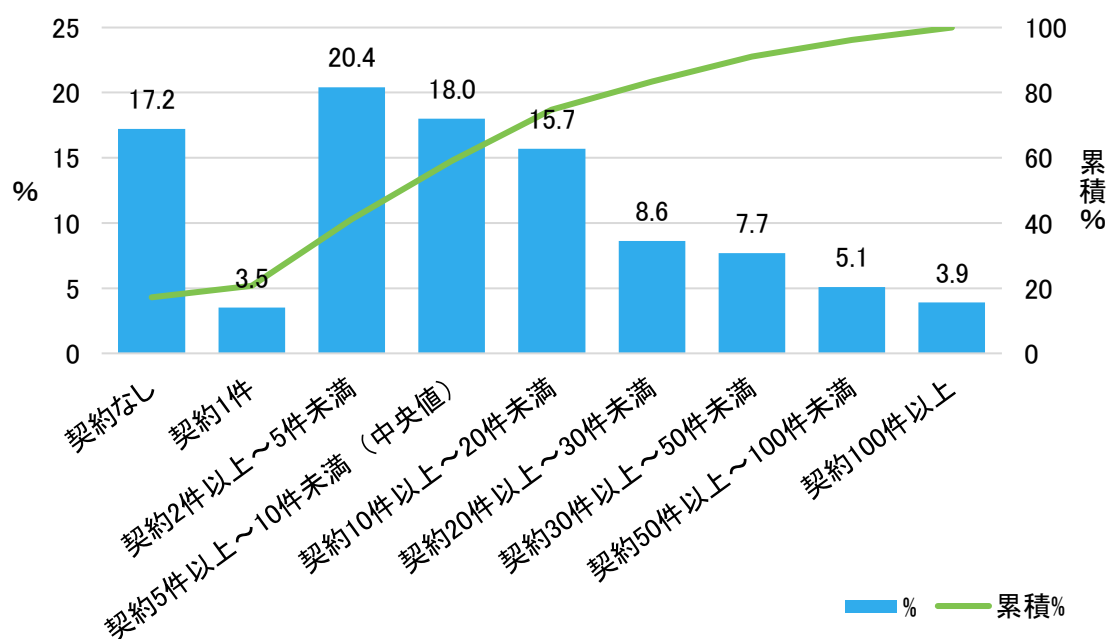


図 9 2016 年度末時点の顧問契約以外の業務契約件数(開業社労士)

2.4.4. 2016 年度に担当した研修講師の回数（開業社労士）

開業社労士の、2016 年度に担当した研修講師の回数で最も多かったのは、「研修は行っていない」で 43.3%と、全体の約 4 割を占めていた。次に多かったのは、「2 回以上～5 回未満」の 25.8%、三番目に多かったのは「1 回」の 10.0%であった。累積%を見ると、「2 回以上～5 回未満」で 79.2%と約 8 割に達しており、開業社労士が業務として研修講師を担当する機会基本的にはないか、あっても年に数回程度が平均的なようである。

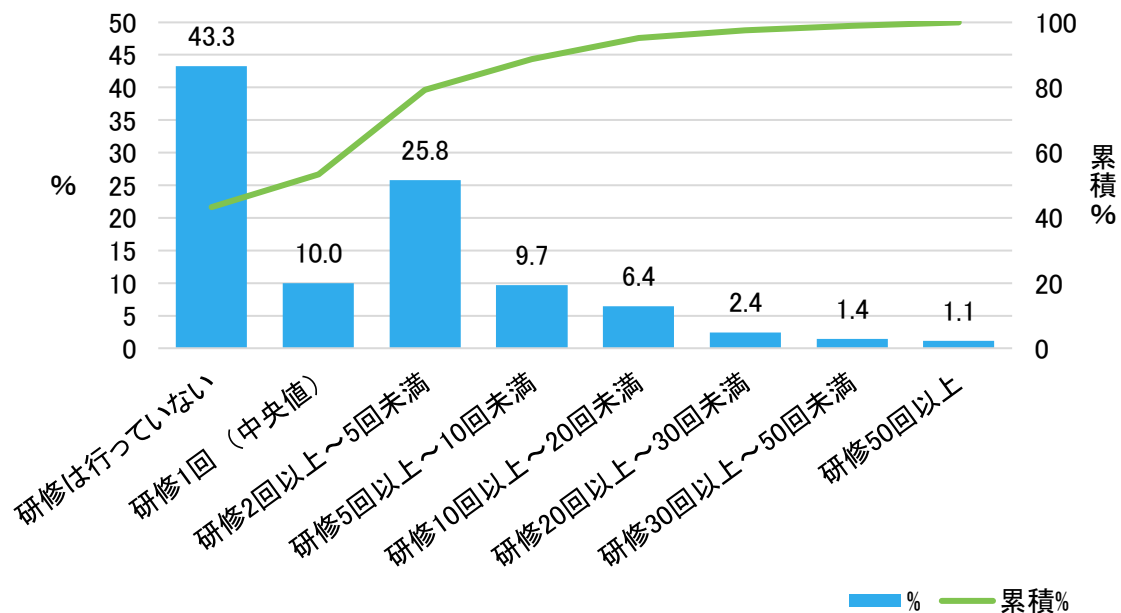


図 10 2016 年度に担当した研修講師の回数(開業社労士)

2.4.5. 2016 年度事務所売上高 (経費控除前の額、開業社労士)

開業社労士の 2016 年度の事務所の売上高は、「300 万円未満」が最も多く、29.1%と約 3 割を占めた。次に多かったのは「1000 万円以上~5000 万円未満」で、27.6%とこちらも約 3 割を占めた。三番目に多かったのは、「300 万円以上~500 万円未満」の 12.8%であった。累積%を見ると、「500 万円以上~700 万円未満」で 51.6%と半数に達しており、このレベルが、開業社労士として独立して事務所を営んでゆくことのできる標準的なラインではないかと思われる。

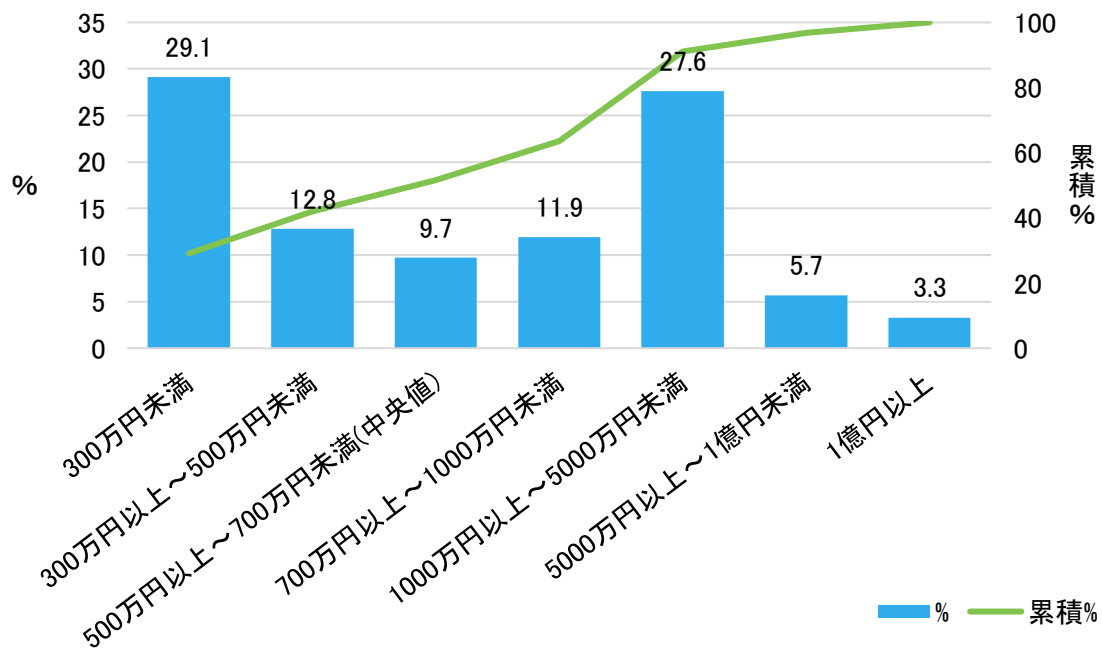


図 11 2016 年度事務所売上高(経費控除前、開業社労士)

2.4.6. 2016 年度業務割合 (勤務社労士)

勤務社労士が 2016 年度に担当した業務の種類別の割合について答えてもらったところ、社労士業務以外の勤務先の業務の割合の平均値が最も高く、61.0%と 6 割を超えていた。次いで 3 号相当の業務の割合が 19.0%、1・2 号相当の業務の割合は 17.4%であった。紛争解決手続代理業務の割合の平均値は 1.5%と、先に示した開業社労士の 0.9%よりも若干高かった。

表 6 2016 年度業務割合(勤務社労士)

	度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
2016 年度 1・2 号相当業務割合	90	0	100	17.4	24.7
2016 年度 3 号相当業務割合	90	0	100	19.0	25.3
2016 年度紛争解決手続代理業務割合	90	0	30	1.5	5.0
2016 年度社労士業務以外勤務先業務割合	90	0	100	61.0	34.1

2.4.7. 2016 年度における個人の収入額 (課税前)

まず、開業社労士の 2016 年度の個人収入は、「300 万円未満」が最も多く 26.3%であった。次に多かったのは「300 万円以上～400 万円未満」で 15.3%、三番目に多かったのは「1000 万円以上～3000 万円未満」の 12.6%であった。累積%を見ると「400 万円～500 万円未満」で 53.8%と半数を超えており、個人収入の中央値は 400 万円から 500 万円の間と見られる。

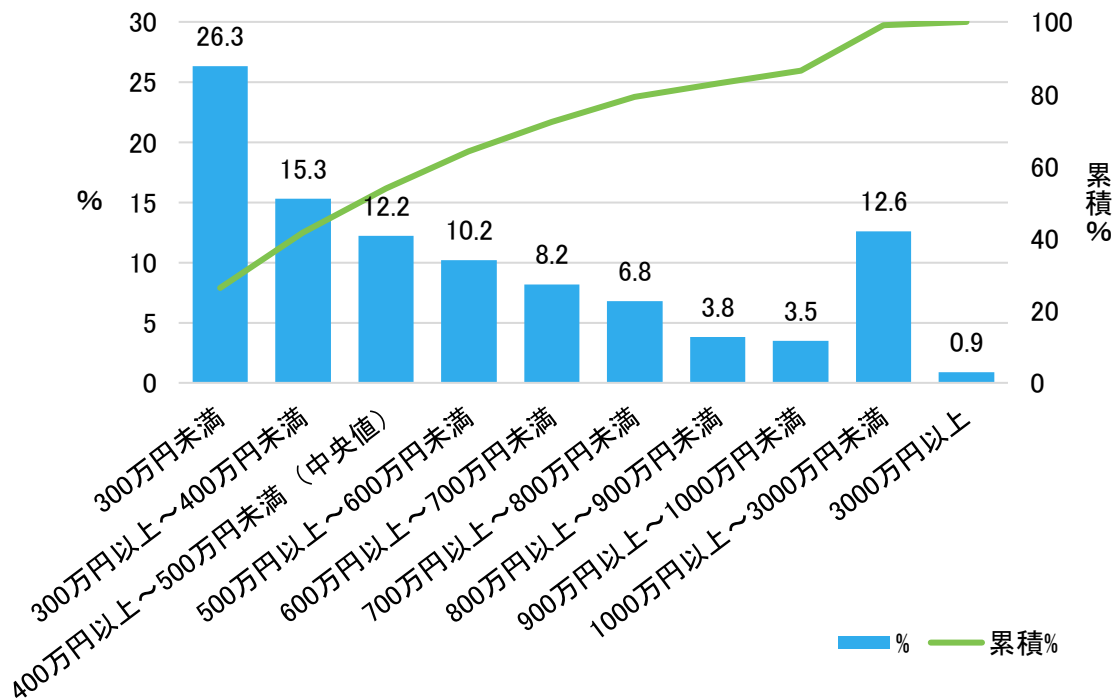


図 12 2016 年度個人収入額(課税前、開業社労士)

一方、勤務社労士の 2016 年度の個人収入は、「500 万円以上～600 万円未満」が最も多く 16.7%であった。次に多かったのは「700 万円以上～800 万円未満」の 15.6%、三番目に多かったのは「400 万円以上～500 万円未満」の 14.4%であった。累積%を見ると、「600 万円以上～700 万円未満」で 55.6%と半数を超えており、企業や官公庁等に勤務する社労士の方が、開業社労士よりも平均的にみて個人収入が高い傾向が見られた。

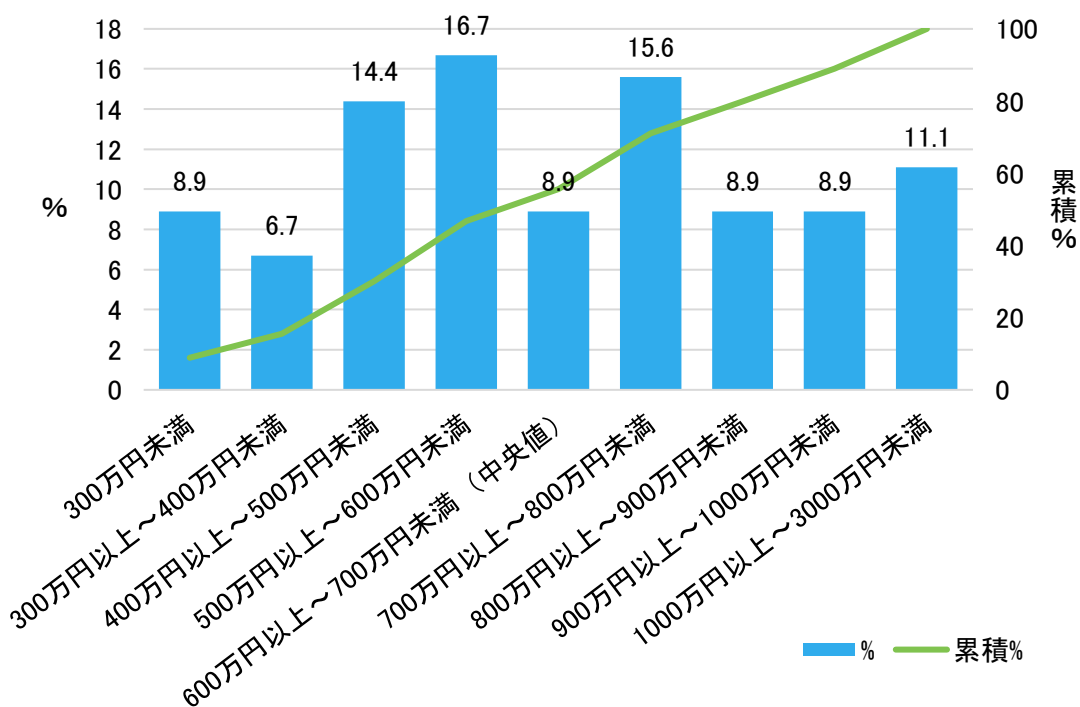


図 13 2016 年度個人収入額(課税前、勤務社労士)

2.4.8. 社労士としての個人収入について

社労士としての個人収入についての認識を、「少ない」から「多い」までの5段階の選択肢で尋ねたところ、「少ない」および「どちらかというと少ない」が開業社労士においても、また勤務社労士においてもそれぞれ30%程度で、開業・勤務ともに社労士としての個人収入は「少ない」と考える割合が6割を超えていた。一方「ちょうどいい」とする割合は開業社労士(30.7%)の方が勤務社労士(25.6%)よりも若干高い傾向が見られた。

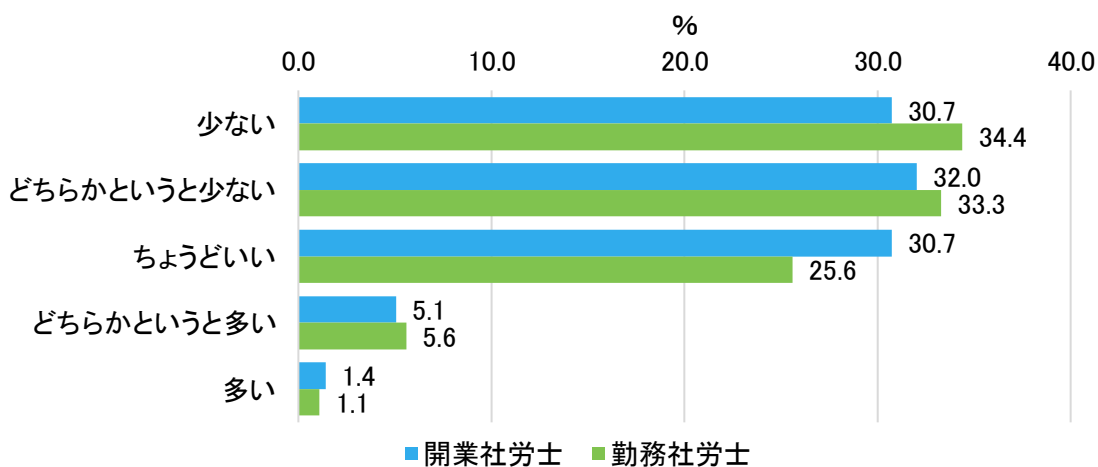


図 14 社労士としての個人収入について(開業社労士・勤務社労士)

2.4.9. 社労士としての仕事満足度

社労士としての仕事に満足している程度を「不満である」から「満足している」までの5段階の選択肢で尋ねたところ、開業社労士において「どちらかという満足している」(43.1%) および「満足している」(16.1%) が合わせて約6割であった。一方、勤務社労士では「どちらかという満足している」(33.3%) と「満足している」(4.4%) が合わせて37.7%と4割に満たず、勤務社労士よりも、開業社労士の方が社労士としての仕事の満足度が高い傾向が見られた。

先に示したように、開業社労士の方が、勤務社労士よりも平均的には個人収入が低い傾向があるにもかかわらず、「社労士としての個人収入について」の設問では開業社労士、勤務社労士のどちらも6割程度が「(個人収入が)少ない」と答えており差が見られなかったが、この「社労士としての仕事満足度」の結果も合わせて見ると、開業社労士では仕事満足度の高さが収入に対する“不満”をある程度緩和している可能性も考えられる。

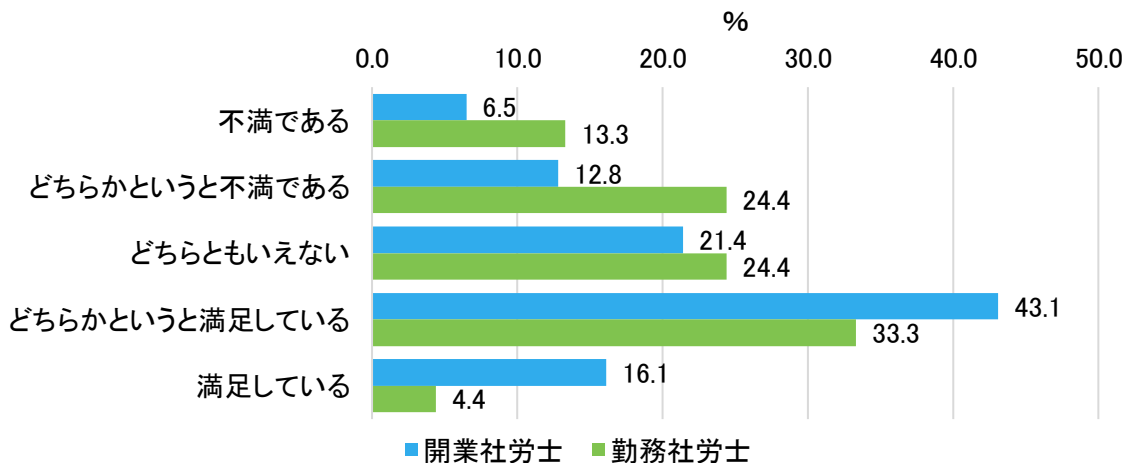


図 15 社労士としての仕事満足度(開業社労士・勤務社労士)

2.5. 社労士としての業務について

2.5.1. 社労士として取り扱っている業務 (開業社労士)

社労士業務 22 項目について、それぞれ自分が取り扱っている程度について「(今のところ) 行っていない」から「日常業務である」の6段階で回答してもらった。開業社労士における結果を、「日常業務である」と答えた割合が多かった順に表7に示す。

「日常業務である」割合が最も高かったのは「2. 健康保険・厚生年金保険等の加入・給付の手続き」の54.8%、二番目に高かったのは「1. 雇用保険・労災保険の加入・給付の手続き」の53.6%、三番目は「5. 給与計算業務」の33.1%、四番目は「6. 労働時間・休憩・休日などの就業に関する法定のことに関する相談・手続き」の29.0%、五番目は「4. 就業規則の作成・変更・届出」の21.2%であった。

この中で「5. 給与計算業務」については、「(今のところ) 行っていない」も30.9%であり、二極化している傾向が見られる。

表 7 社労士として取り扱っている業務(開業社労士、数値は回答%)

	(今のところ)行って いない	少ない	どちらかという と少ない	ど ちらかという と多い	多い	日常業務である
2. 健康保険・厚生年金保険等の加入・給付の手続き	12.5	9.4	8.2	9.2	5.9	54.8
1. 雇用保険・労災保険の加入・給付の手続き	13.4	9.5	9.5	8.8	5.1	53.6
5. 給与計算業務	30.9	13.3	10.4	8.4	4.0	33.1
6. 労働時間・休憩・休日などの就業に関する法定の ことがらについての相談・手続き	9.0	11.9	13.8	24.7	11.7	29.0
4. 就業規則の作成・変更・届出	12.4	13.7	21.3	21.1	10.4	21.2
10. 従業員の募集、採用、退職など雇用に関する相 談・アドバイス	13.1	17.7	19.3	20.6	10.4	19.0
21. 年金事務所による調査への事前ないし適時の対 応	21.9	19.6	21.3	15.9	5.3	16.0
3. 各種助成金の支給申請の手続き	25.8	25.8	19.2	9.4	5.2	14.6
7. 作業の体制や方法など、就業に関わる経営課題 (法令で直接的には定められていない人事労務課題) についての相談	17.9	23.3	18.8	17.4	9.1	13.4
20. 労働基準監督署による臨検や行政指導等への事 前ないし適時の対応	25.0	21.9	19.9	14.4	5.5	13.3
8. 年金に関する相談・アドバイス	22.3	35.2	19.7	8.1	4.0	10.7
13. 賃金制度の設計の相談・アドバイス	27.3	28.9	20.8	10.8	5.4	6.7
9. 労働安全・衛生についての相談・アドバイス	25.9	38.2	22.3	6.1	1.5	6.0
12. 人事制度の設計の相談・アドバイス	30.4	29.2	20.4	9.8	4.2	6.0
14. メンタルヘルスについての個別的な相談・アドバイ ス	36.3	30.4	18.3	8.6	2.1	4.4
11. 福利厚生制度の設計の相談・アドバイス	36.9	37.5	18.0	4.1	1.2	2.4
15. 一般社員(新人社員含む)向け教育・研修講師	53.6	23.1	12.1	5.9	2.9	2.4
16. 管理者層向け教育・研修講師	56.7	19.4	11.9	6.4	3.5	2.1
18. 年金についての教育・研修講師	65.7	18.4	8.6	3.1	2.2	2.0
17. メンタルヘルス教育・研修講師	66.5	18.0	9.4	3.5	0.8	1.6
19. 紛争解決手続代理業務	75.0	16.8	4.7	1.5	0.5	1.4
22. 裁判所における補佐人業務	93.6	4.4	1.2	0.4	0.2	0.2

2.5.2. 社労士として取り扱っているその他の業務（開業社労士）

アンケートで挙げた社労士業務 22 項目（表 7 参照）のもの以外で、社労士としてよく行う業務があれば簡単に説明してもらった内容について、表 8 に示す。

表 8 社労士として取り扱っているその他の業務（開業社労士）

がん患者の就労支援、成年後見業務、 成年後見、ADRあっせん委員、民事調停委員 成年後見人としての業務(回答数 2) キャリアコンサルタントと社労士の両方を業務としているため従業員との面談がある。 従業員面談 コミュニケーション技法の研修 セミナー講師 外部セミナー開催団体主催セミナーの講師 特定の業界団体からの依頼によるセミナー講師 人材育成に関する講師 学校での労働法や年金の教育 ハラスメント関連 マイナンバー等法改正などへの対応などの相談が多い。 育児休業給付金の計算や労働条件の変更 何らかの理由で働きづらさを抱えている方からの相談 介護事業、労働者派遣事業の許可申請 介護保険関係の指定申請業務や変更届等 解雇予防相談 開業相談 技能実習法等外国人に関すること、中小企業等協同組合等に関すること、ビルの経営管理に関すること 給与計算業務に付随して、年末調整計算、派遣事業許可申請・更新手続き 業界紙への執筆 業務といえるかどうかはわかりませんが、開業してから永くお付き合いいただいている経営者も高齢者が増えてきており、廃業や後継者、健康についてのアドバイス？的なお話をすることが増えました。経営者は孤独な立場の方が多いためこれらに要する時間も大事であると考えております。 経営相談 事業展開に伴う人とお金の相談。 事業計画の作成と組織戦略の構築および効果検証 健康保険・厚生年金保険等の加入手続きはゼロ。障害年金請求(不服申立て)が 99%。 健康保険の給付、労災認定に関すること(最近は過労やうつなど)、育休についての相談などがあります。実際の手続きよりも事前相談が多いです。 国民年金の得喪 社会保険給付関係の審査請求 再審査請求の代理 県社労士会の募集した業務 社労士会支部活動関連(自治体の委託業務) 労務士会が開催する電話相談 労務士会が主体のあっせん委員 労働局が主体のあっせん委員 個別労働関係紛争解決相談、年金相談、人事・労務管理関係コンサル 行政協力

行政協力 100%です。

採用分析、組織診断

財務表の作成、申告は有資格者に依頼(身内は税理士、公認会計士有り)。簿記 1 級有り、他多数有資格を保持。社労士は開業のメインです。

三六協定、変形労働時間制作成及び届出。一般事業主行動計画作成援助及び届出。

社内書式、説明資料等、就業規則に付帯して発生する運用支援ツールの作成 各種相談業務の延長線上には、運用ツール提案が欠かせない

従業員の処遇についての個別具体的な相談が多いです。

障害者の就労支援

障害者雇用納付金、障害者・高齢者雇用状況報告

障害年金受給の為にボランティア的支援。

障害年金請求

相続

他士業からの問い合わせに対するアドバイス

大企業の人事課員欠員の代替要員

中途入社、退職等に伴う住民税の特別徴収、普通徴収の切替手続き、年末調整業務

調停委員、司法委員。

電子申請(e-Gov)の利用推進

都道府県会のやっている業務

人材派遣業の許可手続き

派遣業務許可申請、他。

派遣事業許可申請

労働派遣業許可申請

派遣法が絡む相談、届出。障害者雇用、高齢者雇用に関する届出、申請。

労働者派遣事業に関する手続き・相談・コンサルティング

評価制度のアドバイス、高齢者雇用制度のアドバイス

法制面の意見具申

某相談機関の相談員と相談を媒介にした個別労働紛争解決手続きの代理など

社会保険労務士資格があり労務管理や組合関係に強いことから、ユニオンが入ってきた会社で、役員として契約し、団体交渉の主交渉相手になっている。

団体交渉、労働トラブル発生前の対応、労働者と会社との紛争にかかる相談、和解書等の作成、経営層に対する残業や労働時間について裁判例を基にした解説等委員会への参加

労使間の紛争に関する相談助言

労働者側からの労働相談

労働組合との団体交渉への参与

労働保険・社会保険手続、給与計算業務

労働問題相談業務、年金相談業務

とにかく労務関係、年金関係について相談だけはどうも

労務監査

労務管理(就業・労働時間等)のコンサルティング及びアドバイス、就業規則の作成運用のコンサルティングなど。

市、県から依頼の監査業務

M & Aのための労務デューデリ報告、IPOのための労働条件審査報告、就業規則の運用相談・指導

社労士がどういう仕事をしているかの説明。知名度が低い? 関心がない?

Web による人事担当者や社会保険労務士向けの情報提供。

2.5.3. 社労士として取り扱っている業務（勤務社労士）

勤務社労士についても、社労士業務 22 項目について、それぞれ自分が取り扱っている程度について「(今のところ) 行っていない」から「日常業務である」の 6 段階で回答してもらった結果を、「日常業務である」と答えた割合が多かった順に表 9 に示す。

全体的に開業社労士よりも「日常業務である」と回答する割合が低かった。最も「日常業務である」割合が高かったのは、「5. 給与計算業務」の 21.1%、二番目に高かったのは、「6. 労働時間・休憩・休日などの就業に関する法定のことがらについての相談・手続き」の 16.7%、三番目は「4. 就業規則の作成・変更・届出」の 15.6%、四番目は「10. 従業員の募集、採用、退職など雇用に関する相談・アドバイス」の 14.4%、五番目は「2. 健康保険・厚生年金保険等の加入・給付の手続き」の 12.2%であった。

表 9 社労士として取り扱っている業務(勤務社労士、数値は回答%)

	(今のところ)行って いない	少ない	どちらかという と少ない	どちらかという と多い	多い	日常業務である
5. 給与計算業務	55.6	8.9	5.6	2.2	6.7	21.1
6. 労働時間・休憩・休日などの就業に関する法定の ことがらについての相談・手続き	26.7	16.7	14.4	17.8	7.8	16.7
4. 就業規則の作成・変更・届出	48.9	14.4	7.8	5.6	7.8	15.6
10. 従業員の募集、採用、退職など雇用に関する相 談・アドバイス	34.4	16.7	15.6	13.3	5.6	14.4
2. 健康保険・厚生年金保険等の加入・給付の手続き	57.8	14.4	10.0	3.3	2.2	12.2
7. 作業の体制や方法など、就業に関わる経営課題 (法令で直接的には定められていない人事労務課題) についての相談	33.3	13.3	12.2	16.7	12.2	12.2
21. 年金事務所による調査への事前ないし適時の対 応	64.4	17.8	0.0	1.1	4.4	12.2
14. メンタルヘルスについての個別的な相談・アドバイ ス	42.2	24.4	7.8	7.8	7.8	10.0
15. 一般社員(新人社員含む)向け教育・研修講師	46.7	15.6	15.6	6.7	5.6	10.0
1. 雇用保険・労災保険の加入・給付の手続き	56.7	16.7	8.9	5.6	3.3	8.9
12. 人事制度の設計の相談・アドバイス	43.3	18.9	14.4	10.0	4.4	8.9
11. 福利厚生制度の設計の相談・アドバイス	50.0	16.7	15.6	6.7	3.3	7.8
13. 賃金制度の設計の相談・アドバイス	44.4	21.1	14.4	6.7	5.6	7.8
20. 労働基準監督署による臨検や行政指導等への事 前ないし適時の対応	56.7	16.7	5.6	6.7	7.8	6.7
8. 年金に関する相談・アドバイス	48.9	22.2	14.4	6.7	2.2	5.6
9. 労働安全・衛生についての相談・アドバイス	34.4	30.0	15.6	10.0	4.4	5.6
16. 管理者層向け教育・研修講師	61.1	13.3	11.1	4.4	4.4	5.6
3. 各種助成金の支給申請の手続き	72.2	17.8	4.4	1.1	0.0	4.4
17. メンタルヘルス教育・研修講師	68.9	13.3	6.7	6.7	2.2	2.2
18. 年金についての教育・研修講師	74.4	14.4	5.6	1.1	2.2	2.2
19. 紛争解決手続代理業務	87.8	6.7	1.1	3.3	0.0	1.1
22. 裁判所における補佐人業務	97.8	1.1	1.1	0.0	0.0	0.0

2.5.4. 社労士として取り扱っているその他の業務（勤務社労士）

アンケートで挙げた社労士業務 22 項目（表 9 参照）のもの以外で、社労士としてよく行う業務があれば簡単に説明してもらった内容について、表 10 に示す。

表 10 社労士として取り扱っているその他の業務（開業社労士）

安全・衛生関係（パトロール等）
外国人雇用管理、障害者雇用の促進、ワークライフバランスの推進（職場環境改善）
外国人労働者雇用に関する手続きやアドバイス等 採用面接時における注意点や採用時のポイント 質問の意図などを面接者に教える。適正検査の見方など。
確定拠出年金の制度設計、給与規定・退職金規定等の改定コンサル、厚生局申請・届出、投資教育セミナー講師
確定拠出年金関係、（マッチング、教育、取喪等）
個人型確定拠出年金（iDeCo）やNISAの教養講演
健康保険の給付
研究。労務管理分野、建設労働者の待遇改善、社会保険未加入問題に対する執筆業務等。
労務監査。
雇い止め・解雇・ハラスメントに対する相談業務
従業員の相談（ハラスメント、メンタルヘルスなど健康管理、労務トラブル、労働行政対応
人事施策全般に関するアドバイス
人事制度（評価や労務管理関連）設計
行政機関に勤めているため、各種申請の受付審査業務が 100%である。
社労士としての業務ではないが、顧客管理に役立っている
就業規則等の作成
人事・給与システムの選定・導入
労働者向けの情報セキュリティ教育
年金記録調査のために又老齢年金・障害年金の裁定請求代理のために毎日予約を取って年金事務所へ行っている。
労基署への健康診断報告書の届

2.5.5. 社労士業務が顧問先などの支援先に役立っている面

社労士業務が顧問先などの支援先に役立っている面（13 項目）について、「全くそう思わない」から「強くそう思う」までの 5 段階で回答してもらった結果を、開業社労士については図 16 に、勤務社労士については図 17 に示す。なお、開業社労士については「顧問先がないため答えられない」旨質問票に書いた上で回答されていなかったケースもあったため、無回答などの欠損値を除く開業社労士回答 825 件を分母とした割合（%）を求めた。

開業社労士において、「強くそう思う」の割合が最も高かったのは「11. 労働に関するトラブルの回避や解消」の 35.8%で、2 番目に高かったのは「1. 労働・社会保険に関する企業のコンプライアンス」の 33.9%、3 番目は「13. 人事労務に関する事務的な業務の代替」の 32.7%、4 番目は「7. 経営者の安心」の 27.5%、5 番目は「12. 労使間の信頼関係づくり」の 17.5%であった。

一方、勤務社労士において「強くそう思う」の割合が最も高かったのは「1. 労働・社会保険に関する企業のコンプライアンス」で 26.7%、2 番目は「11. 労働に関するトラブルの

回避や解消」の 22.2%、3 番目は「12. 労使間の信頼関係づくり」と「13. 人事労務に関する事務的な業務の代替」の 13.3%、5 番目は「2. 法定外の労働条件の改善」の 11.1%であった。

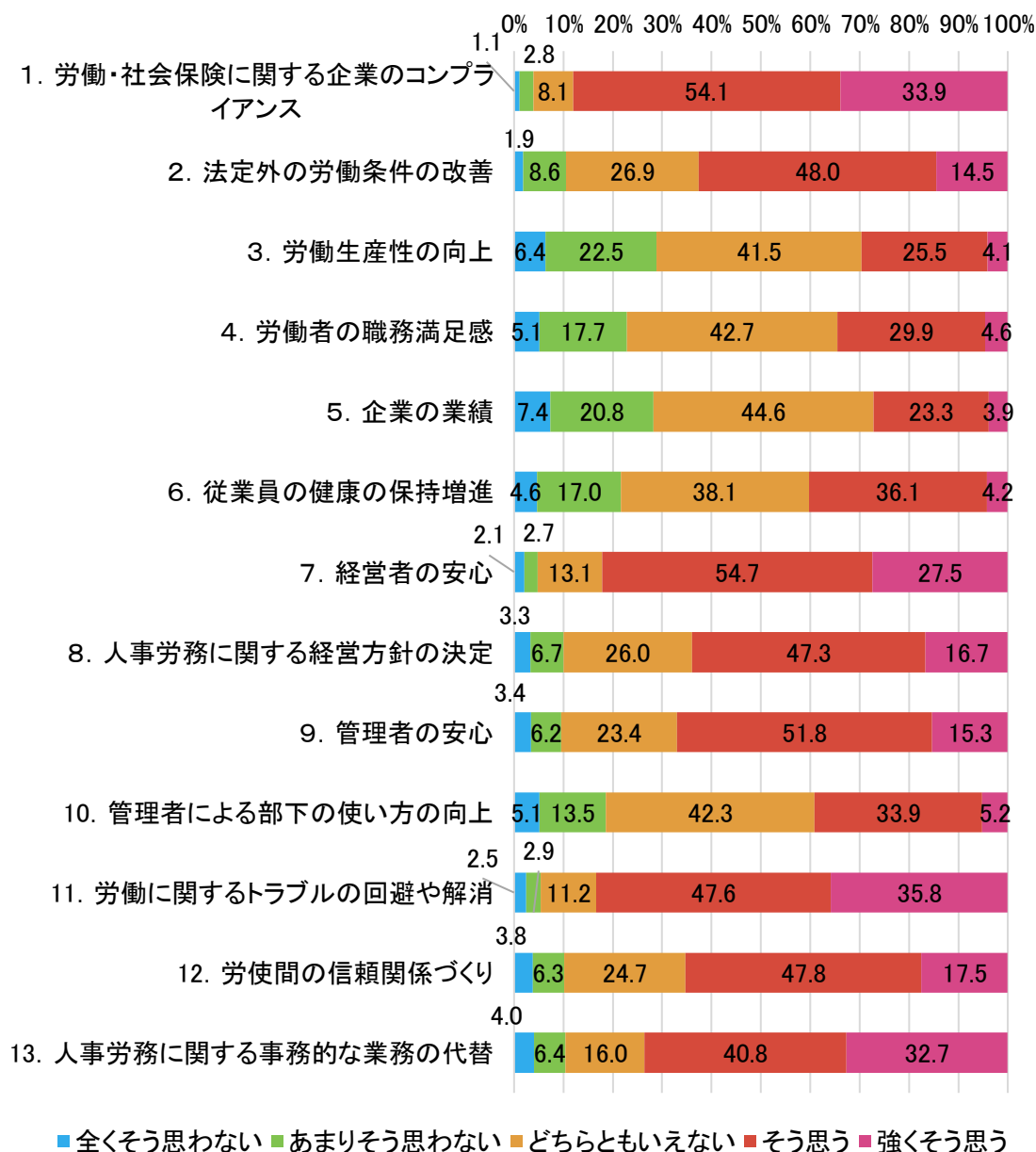


図 16 社労士業務が顧問先などの支援先に役立っている面(開業社労士)

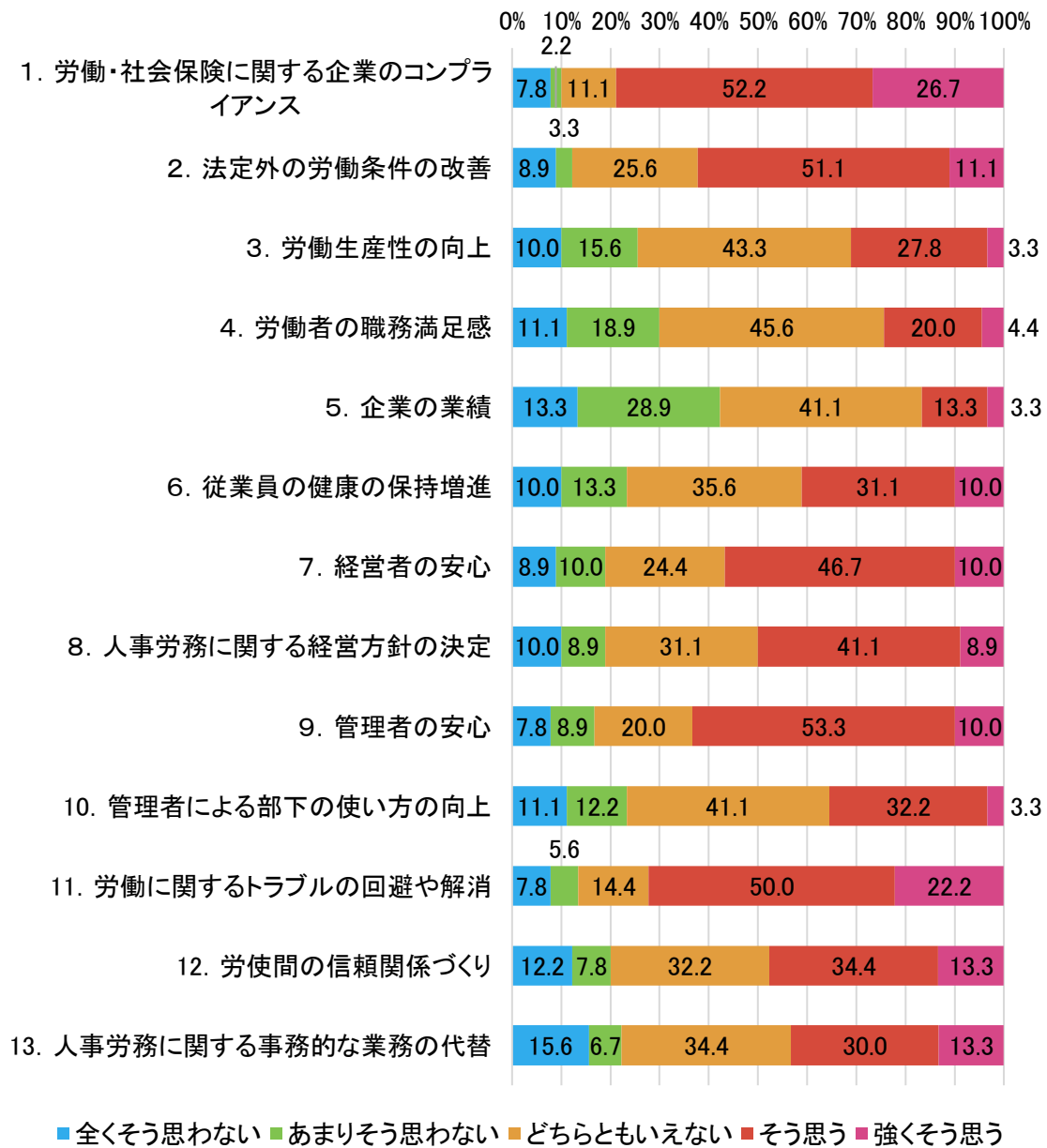


図 17 社労士業務が顧問先などの支援先に役立っている面(勤務社労士)

2.5.6. 社労士業務が顧問先などの支援先に役立っている面・その他

アンケートで挙げた「社労士業務が顧問先などの支援先に役立っている面」13項目以外に、役立っていると思うものがあれば簡単に説明してもらった。それらの内容について表 11 に示す。

表 11 社労士業務が顧問先などの支援先に役立っている面「その他」の内容

開業社労士
<p>活性化 従業員モラルアップ。 アドラー心理学を応用したより良い人間関係の構築 テレビ、インターネット、SNS等に惑わされず、自社の実態と現在の法令及び社会情勢を客観的に把握し、将来の法改正動向を踏まえた経営方針策定に役立っている。 法令のアドバイス 行政の動向 人事担当者向けの情報提供サイト 政府の労働行政の今後の見通しを説明することにより、企業の中長期の課題設定に役立つ。 基本的な労働法規の理解、考え方等をわかっていない経営者が多いので、労務管理全般について支援できていると思う。 憲法および民主主義に於いての社会正義に関する知識 海外のお客様なので日本の社会保険制度をかみ砕いて紹介している 法改正の見通しを先にお伝えできる、年金事務所での相談では満足がいかない場合に丁寧な説明ができる、小中高生へのワークルール教育・年金教育・社会保障教育、他社の取り組み例などをヒントとしてお伝えできる 経営に関する相談 幹部登用 役員登用 後継者養成等の相談に応じること 事業主、雇用者それぞれの相談役(業務に全く関係のないものも含む) 担当者や社長の他には話せない愚痴等を聞くこと 社会保険労務士の業務でないことも、わからないことは先ずは聞いてみれば、何かしらヒントをもらえるという便利さ(気軽に相談・問い合わせできること) 社労士が入っている会社だという評価 公契約などにおける社会保険労務士の関与、または官公庁に対する社会保険労務士の関与 取引先にコンプライアンスを要求されることが最近増えているらしく、自社が大丈夫なのかどうか確認するのに役に立っているようである 使用者の偏った判断や間違った対応に対し労使公平な立場での助言により労使の信頼関係の構築や紛争の未然防止に役立っている。 管理者のパワハラ的行為が少なくなった 各種助成金の申請及び、助成金申請に伴う就業規則等の整備 雇用助成制度などの活用 助成金に伴う就業規則等の変更、保育士の処遇改善加算のためのキャリアパス及び人事評価制度構築 助成金活用 助成金受給及び手続き。 企業に代わって手続きや給与計算をすることによる、企業の時間の短縮や正確性で役立っていると思う。更に法改正の情報提供の速さ。また、調査に立ち会うことでの不安の解消。 給与計算業務 企業の財務表のきわめ(解説)方法。 許認可関係書類の事務負担の軽減、情報提供 時間外労働や有給休暇、雇用契約書の管理とクラウドシステムを利用した給与明細の発行等 就業規則、規定、36 協定、労働時間(時間外)、賃金、IT です。 某保育園は保育士さんの離職と入園の多くの手続き、某工務店は元請け先からの労働関係登録番号確認への紹介など 無期雇用等の問題に対する事業主に対するアドバイス</p>

労働関連法規則のスペシャリストとして。
労働分配率を考慮した人事考課制度の構築
人材育成・職場環境改善・組織風土づくり
労務管理に関する悩みの共有 支援先の労働時間の節約・抑制
生活設計
他の専門家など人脈紹介
労働社会保険関係書類の電子化
電子申請(e-Gov)の利用促進

勤務社労士

勤務している企業では、社会保険労務士というより弁護士やコンサルタント会社に外部委託をしているので社会保険労務士の姿が見えない。会計事務所などに勤務している社会保険労務士や社会保険労務士事務所の方々は、それなりに存在感があると想像しています。
経営者の意識改革
顧問社労士ではなく、社員として専門家を雇用しているので迅速かつ的確な対応が可能
情報管理の適正化
人事制度構築にかかる専門的知識、助成金の活用等
専門知識がないと行えない年金相談や年金記録調査で役立ち、年金請求によって年間 3 億円以上のメリットを事業主に与えている。
退職金制度等福利厚生制度の構築、改訂
法的な面でのコンプライアンスの提言

2.5.7. 社労士の職域で今後さらに拡大していくと思われる分野

15 の分野について、社労士の職域で今後さらに拡大していくと思われる程度を「拡大するとは全く思わない」から「拡大するととても思う」までの 5 段階で回答してもらった結果（回答％）を、開業社労士については図 18 に、勤務社労士については図 19 に示す。

開業社労士において「拡大するととても思う」割合が最も高かったのは、「10. 働き方の多様化支援（就労支援、労働条件整備、社会保険対応）」の 36.7%、2 番目は「2. 高齢社会への対応（高齢者の就労支援のための労働条件整備、社会保険手続等）」の 36.4%、3 番目は「3. 医療、介護分野における就労支援、労働条件整備」の 29.1%、4 番目は「1. 海外労働者の受け入れの支援（留学生、移民などへの就労支援、労働条件整備）」の 25.6%、5 番目は「12. 労務監査・労働条件審査」の 25.1%であった。

一方、勤務社労士において「拡大するととても思う」割合が最も高かったのは、「10. 働き方の多様化支援（就労支援、労働条件整備、社会保険対応）」の 44.4%で、2 番目は「12. 労務監査・労働条件審査」の 35.6%、3 番目は「2. 高齢社会への対応（高齢者の就労支援のための労働条件整備、社会保険手続等）」の 32.2%。4 番目は「8. 職場でのワークライフバランスの実現サポート」の 27.8%、5 番目は「6. 傷病後の従業員の職場復帰支援、就労支援などの産業保健関係業務」の 26.7%であった。

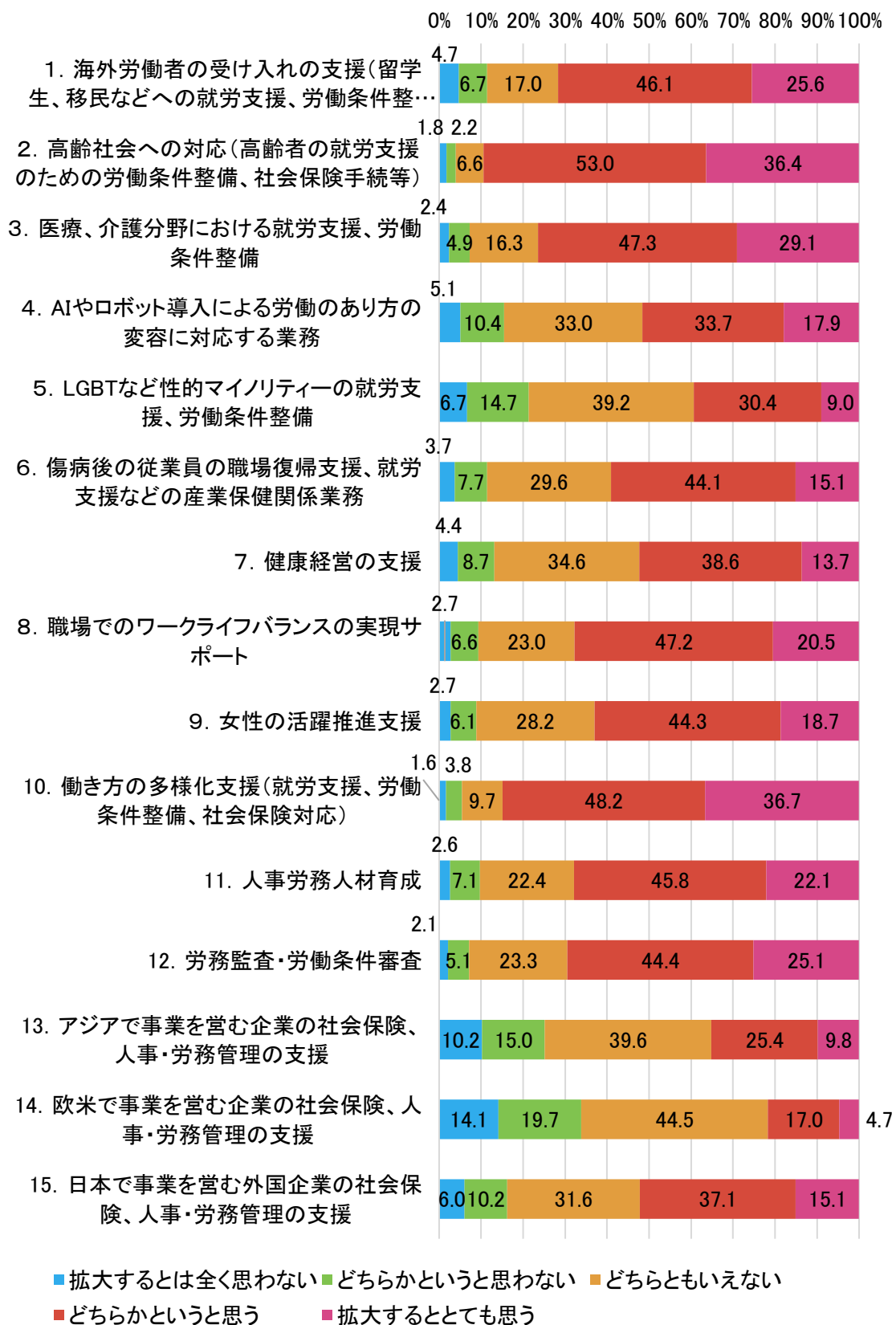


図 18 社労士の職域で今後さらに拡大していくと思われる分野(開業社労士)

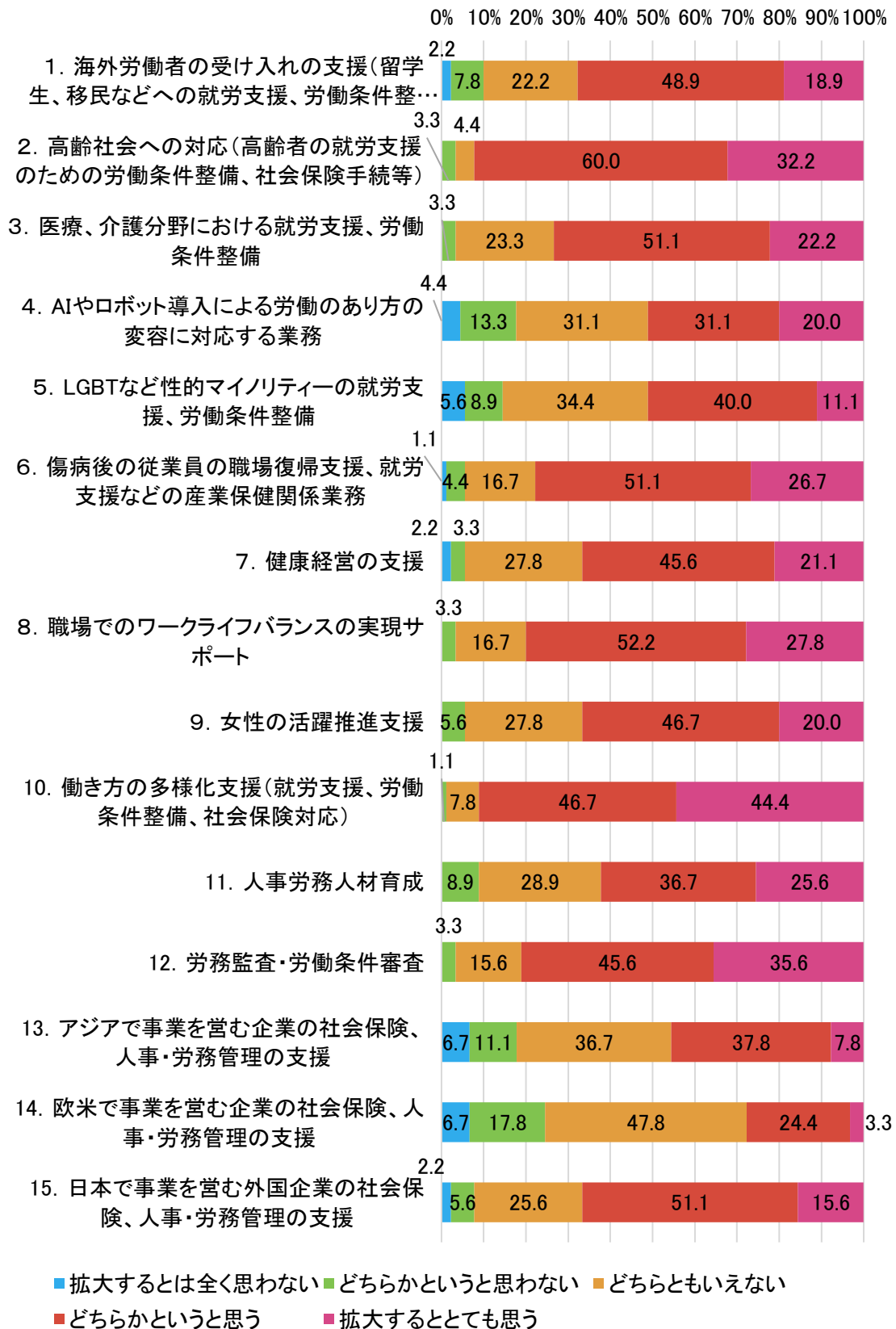


図 19 社労士の職域で今後さらに拡大していくと思われる分野(勤務社労士)

2.5.8. 社労士の職域で今後さらに拡大していくと思われる分野・その他

アンケートで挙げた 15 分野以外に、社労士の職域でさらに拡大していくと思われる分野があれば簡単に説明してもらった。それらの内容について表 12 に示す。

表 12 社労士の職域で今後さらに拡大していくと思われる分野「その他」の内容

開業社労士
外国人技能実習に関わる外国人技能実習生に対する労務管理
外国人材と我が国の労使との調和
外国人労働者と国内企業の労務管理上のトラブルの仲裁
技能実習生の就労と企業の監査
在留外国人の社会保険手続きに関するアドバイス、提出代行など
学校教育(回答数 2)
成年後見制度(回答数 3)
成年後見等への関わり。
キャリア形成
多様な働き方に対する相談
例えば、がん治療しながら就業を続ける方などのサポート。理想としては、治療する病院なや産院などにそういった相談を受けることができるようになるサポート制度など
就労支援
長時間労働の是正
AI 化、働き方改革の進展による法規制の対応等へのアドバイス、監修業務など。
働き方改革、または年金機構のゴタゴタ
介護保険や派遣、紹介等許認可関連業務サポート
派遣労働者、個人請負事業主等と派遣先事業主・委託元事業主の労働問題に関する相談・指導
会計監査(有資格)、ファイナンシャルプランナー。社労士はバブル時代の資格であり冷めてます。
公的年金と私的年金のつながり拡大
国民健康保険 介護保険 高齢者医療 は地方自治体と業者任せでは不透明。これからは社会保険労務士が専門家として係ることが必要
採用及び人事評価に関する相談業務、障害年金申請業務
上記を含むコンサルティング業務
総合経営コンサルティング業務。
求人、採用に関するコンサルティング
人事・賃金制度の構築。採用コンサル。
非常勤人事労務担当取締役
法改正にリアルタイムで対応する就業規則整備。助成金の選別と事務対応。
人事担当者や会社経営者向けの情報提供サイト
電子申請(e-Gov)の利用促進
複式簿記、ソフトの導入と扱い全て。
ADR
労働関係紛争
労働審判の代理ができるようになれば、個別労働紛争分野の依頼は拡大していくであろう。
労働組合の組織化に関する問題
労務管理(労働条件審査を含む)、職場復帰支援等のアドバイス

勤務社労士

コンサルティング、企業顧問。

社労士という枠にとらわれずに顧問先等からの要請に法規制の範囲内で積極的に応えること。

職域に留まらない企業内部課題に対する人事的支援

建設業の社会保険未加入問題等への相談

特定個人情報、要配慮情報などの個人情報や営業秘密などの重要情報の適正保護についての支援企業

労務コストと経営分析支援、年金と成年被後見人制度への関り

AI活用(データ構築・使い方指南・仕方の構築)

2.5.9. 社労士は職域拡大すべきか

社労士は職域を拡大すべきかについて、「その他」を含む5つの選択肢から1つを選んで答えてもらった結果(回答%)を、開業社労士と勤務社労士に分けて図20に示す。また、「その他」の自由記述内容については表13に示す。

「現状を少しずつ変えていくのがよい」が開業社労士43.2%、勤務社労士42.2%と最も多く、次に多かったのは「現状を大きく変えないと社会保険労務士の将来は危うい」であり、開業社労士27.3%、勤務社労士33.3%の回答率であった。

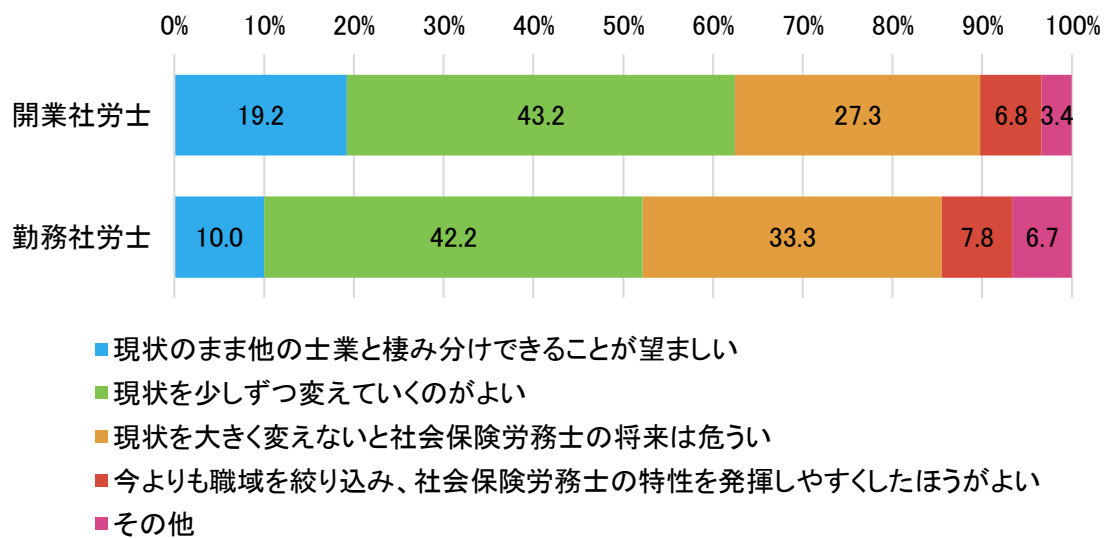


図20 社労士は職域拡大すべきか(開業社労士・勤務社労士)

表 13 社労士は職域拡大すべきか「その他」の内容

開業社労士
<p>1号業務と呼ばれる所謂手続き業務は、IT や AI の進展によって確実に減少する。社労士に限らず司法書士、税理士などルーチン処理可能な業務は IT や AI で代替した方が効率がよく、そうなるのは時間の問題である。職域を拡大するといっても、このご時世に国民生活や市場原理に便益をもたらさない既得権益的な独占業務など認められる筈もなければ、認めるべきでもない。ゆえに、社労士等の士業の職域拡大＝独占業務の拡大という発想は捨てるべき。職域という言葉自体を再定義する必要がある。</p> <p>マーケティング戦略の視点で顧客のニーズと期待を捉えたとき、社労士の職域拡大にどれだけ顧客が反応するのか現状で想像できません。</p> <p>現状のままでは衰退しかないと。我々の活躍するメインステージは、訴訟提起前に如何に解決することができるかにあると考える。しかし、現実、第三者への解決する場での対応は必須であり、あっせんは参加自体に拘束力がないので権利関係の紛争、労働審判迄の職域の拡大は目指したいと思う。</p> <p>社会保険の根幹である年金制度の改悪に対してあるべき(食べていける年金)制度の構築が求められている。それに応えることなしに、社労士の存在意義はなくなっていくと思う。</p> <p>社会保険労務士がすべき業務は今後ますます多くなるとは思いますが、それを他に理解していただくには、社会保険労務士の仕事やその特性についての理解が深まるよう常に活動していく必要があると思います。</p> <p>社会保険労務士だけでは、社会に受け入れられないようになる。多様多彩な能力が必要。一人で数役をこなす必要がある。</p> <p>職域拡大の前に、コンピュータで業務が処理できるようになったために、社会保険・労働保険の本質を理解していない社会保険労務士が増えてきてしまったことに危機感を覚える。</p> <p>訴訟までとは言わないが、労働審判の代理権まで職域を拡大することが望ましい。(平時から有事までの労務を一貫して受けられるため社会一般からみた社労士の位置づけが分かり安くなるため)</p> <p>他士業が参入できない独自分野の確立を目指す。</p> <p>OFFJITでも個人の実務経験をつむ機会を増やさないと、社会保険労務士全体の専門性は高まらない</p> <p>「これは法的にウチの職分だ」と議論する事がナンセンスと考えていますので、特に必要とは思いません。</p>
勤務社労士
<p>社労士各人の人格・品位向上</p> <p>他の士業の仕事を取るような拡大は宜しくない。自身がその資格を取得するか、その士業に任せれば良い。現状社労士業務に付加価値が加わった職域を目指すべき</p> <p>知名度の向上、職域の拡大が必要</p> <p>法規制の範囲内で積極的に職域開拓を進める。</p> <p>個々の社会保険労務士によるため、一概に選択するのはどうかと思う。</p>

2.5.10. 社労士の職域拡大を妨げられる要因

社労士の職域拡大を妨げられる要因について5つを提示し、「妨げる要因になるとは全く思わない」から「妨げる要因になるととても思う」までの5段階で回答してもらった結果（回答％）を、開業社労士については図21に、勤務社労士については図22に示す。

開業社労士において「妨げる要因になるととても思う」割合が最も高かったのは、「5. 社会保険労務士自身の意識や能力」の31.8%、次に多かったのは「1. 他士業との関係」の19.0%、3番目は「2. 社会保険労務士業務に対する認知度」の18.1%であった。

一方、勤務社労士で最も多かったのは、開業社労士と同じく「5. 社会保険労務士自身の意識や能力」の32.2%であったが、2番目は「2. 社会保険労務士業務に対する認知度」の21.1%、3番目は「1. 他士業との関係」の17.8%であった。

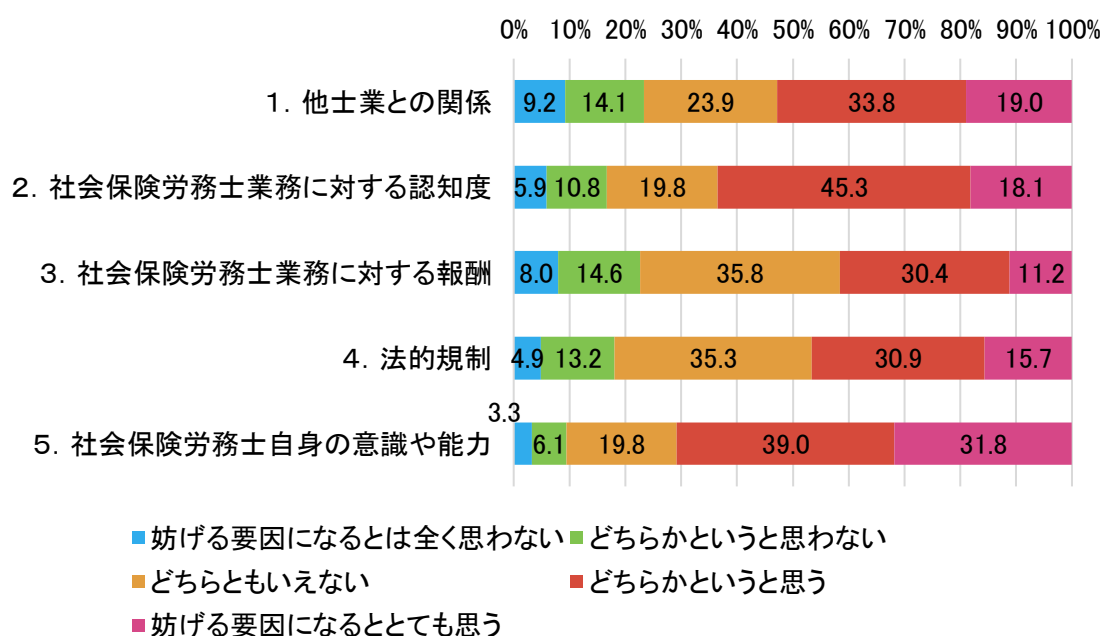


図21 社労士の職域拡大を妨げられる要因(開業社労士)

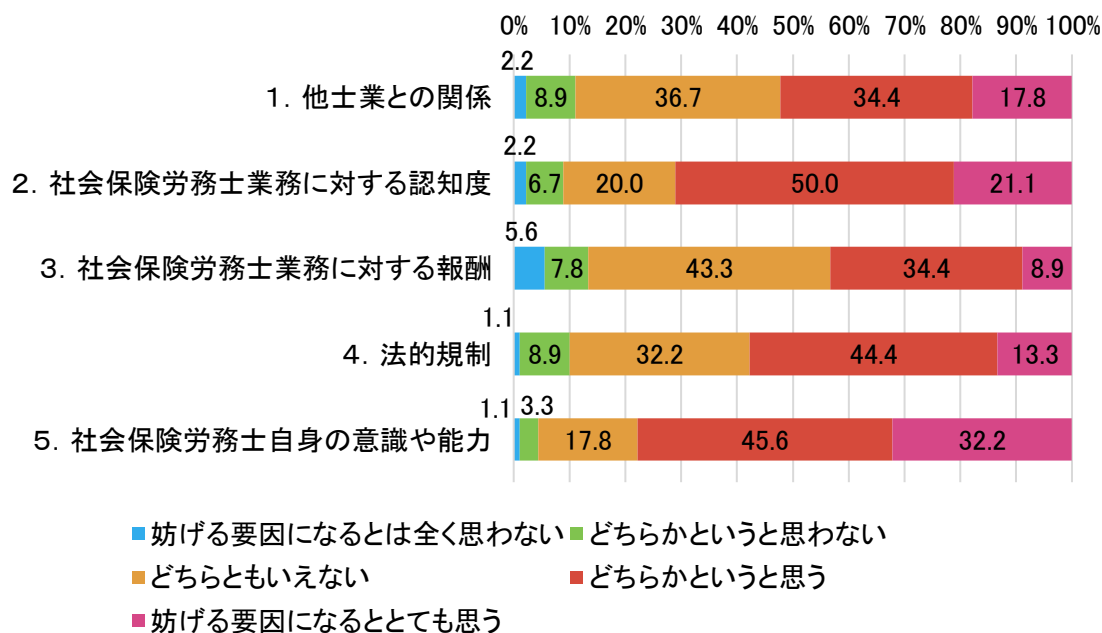


図 22 社労士の職域拡大を妨げられる要因(勤務社労士)

2.5.11. 社労士の職域拡大を妨げられる要因・その他

アンケートで挙げた 5 項目以外に、社労士の職域拡大を妨げられる要因があれば簡単に説明してもらった。それらの内容について表 14 に示す。

表 14 社労士の職域拡大を妨げられる要因「その他」の内容

開業社労士
<p>「勤務社会保険労務士」という、他の土業にはない登録制度。</p> <p>「職域」の定義が個々により異なると思います。社労士業務の範囲を固定的に考えることが妨げる要因になると考えます。</p> <p>「職域拡大＝独占業務の拡大」という発想。社労士はじめ、土業はこのように考えている者が多い。今更独占業務の拡大などナンセンスであり、極力市場メカニズムに任せるべきである。顧客に価値を提供できない、既得権益としての独占業務に固執する旧態然とした発想は国民からの支持を得られない。このような独占業務の拡大と職域拡大を同一視している社労士が多いことが、職域拡大を阻害する要因になっていると思う。</p> <p>1号・2号の独占業務にあぐらをかいてしまう慢心。</p> <p>お客様が部品加工の製造業としてほとんどの社労士が工場の内を巡回し指導業ができません。社長も期待していないと思います。その顧客の現場を理解できない土業が会社の役に立つ支援ができるとは思いません。社労士の業務はなくても会社はこまらない世界にならないと日本は発展しないと思います。2020 年から一括管理で税から年金・保険まで手続きができるようになります。社労士は方で守られているとすれば、法で守られたマーケットで発展した業界がないことを感じて、自由に活動するしかないと思います</p> <p>そもそも職域拡大と言っている時点で、社労士という資格に頼って生きようとしている証拠。資格ではなく、自分で稼げるようにならないといけな。そういう意味で、むしろ資格を廃止した方がいい。社労士の資格がなければ食べられない人があまりにも多すぎる。</p>

アウトソーシング系企業及び AI による手続き業務の簡素化(企業内での社労士業務の内製化を含む)

AI クラウドによる手続き業務の社内処理

AI化

シェアード会社の動向。シェアード会社における社労士法違反行為が黙認されてしまった場合。

ベンチャー企業の労務システムや税理士の名ばかり社労士法人
マスコミ、SNS

宣伝物にみられる極端な宣伝とそれに対する世間・世相の批判

心無い一部の社労士のマイナスイメージ。かかる社労士には、社労士会内部での厳正な対処をする必要がある。

委託事業に社労士がかかわること(自身でコントロールできない仕事に時間や労力が奪われるため)社労士会が受託した事業は問題ないと考えます。

一般の民間企業との競合の激化

引き受けた業務は、必ず完璧に完結させる能力。土業にふさわしい、品格、業務態度。

簡略化など、社会保険労務士に対する行政の更なる柔軟性が必要

企業に在籍する事務員。現在でも、事業所の事務職員が居ればなんとかやれているとか、事務員でもできる仕事で事務員に任せているという企業が多いので、1号・2号業務は、今後衰退すると思う(社労士の独占業務であるが、別に社労士を雇う必要もなく。)そうすると、独占業務については雲行きが非常に怪しい。3号業務だけであれば、中小企業診断士・税理士・弁護士とのすみ分けも良く分からないと言われる。

行政サービスの充実

行政との関係。独自色が出しにくくなってきているように感じる。

行政への不信感

産業界のように各事業所で社労士の選任が義務付けられていないこと 税とことなり、社会保険関係は違反に対する規制が甘いこと

税務調査ほど社会保険等の調査が徹底されていないため、企業側の危機感が薄いこと

私的には、一般会社の総務の人の方が、知識あり、経験も多い。全般的にみて、プライドが高すぎて、知識(本で)、経験なし、サービス業であると思う。人との接触を多くとり学習すべし。社会保険労務士自身の意識や知識の底の浅さが自分たちの地位の向上を妨げていると考える。

社労士の倫理観、依頼者との距離の取り方

自身の事務所の売上拡大を目的にした助成金活用提案や経営課題の本質的な解消につながらない、表面的なアドバイスは即刻辞めるべき。本当に企業で働く経営者や従業員の方の支援を行いたいのであれば、知識、経験および品格を高め、社会の為になる職務を行うべきである。全体的に倫理的なレベルが低い先生が多い。たいした仕事をしていないのにキャリアが長いだけで偉そうにしている先生が多い。社労士法人で儲かっていてもたかだか1億円程度であり、中小企業のほうがずっと優位であることを忘れている。

社会保険労務士として報酬や業務に関する倫理が欠けた者が行った行為が、国民に対し不平等等を与える要因となる。

社労士自身のマインドの問題

社労士自身の熱意と努力

他土業との連携部分の知識レベルが低い

業界の職域や社労士の職務レベルの低下が危惧される。

弁護士との職域の問題と社労士の意識・能力の向上。労働問題の専門家になるには労働法だけでなく、憲法・民法・民事訴訟法等の知識が不可欠であり、もっと積極的に斡旋代理に取組むべき。更にその先には労働審判の代理権の獲得を射程とすべき。

弁護士の理解 社会保険労務士試験科目(民法、民事訴訟法がない)

法令と実務に精通しようという意欲と機会の欠如
民法、刑法などの知識が少ない(試験科目になっていない)。
法律の体系的知識の欠如
労務管理分野の実務経験が少ない人の能力向上
社労士自身の知識 幅が広すぎる職域分野の中での特化した専門性がなかなか見つからないこと
多様多面的な要求に対する対応能力
実際人と接するとやはり社会保険労務士の知名度は低いのかなと思うことが多々ある
社会保険労務士は事業主サイドに立つ人と思われていること
社労士自身が、社労士としてできる業務範囲を再確認し、できることに進んで取り組み、実績を情報発信すること、地方ではまだ労働法整備が進んでいない企業が多いので、企業として最低限すべき法整備を根付かせる地道な活動も必要だと思う。
士業間で役割分担が明確になっているようで、現実的には給与計算における所得税の計算、年金事務所への届け出業務等をお互いに行っている・税理士事務所で社会保険労務士が社員の場合において第1. 2業務を行えない等という壁を取り払い相互に生き残りを図るべきではないか
社会保険労務士以外(例えば税理士)が会社の社会保険等の手続を行える現状
税理士が給与業務を行うなど業際の侵害が一部にある。
税理士が社労士業の分野を有料で実施していること。(間違っって指導しているケースも多いので、困ることもある)
税理士や公認会計士。行政書士が行う1号業務に対して厚生労働省が黙認している実態
種々のコンサルタント業に職域を随分取られていると思う
他士業とのちっさいくだらない職域の争い(特に年末調整)
弁護士法第72条。
社会保険労務士会がつまらないことで「業務侵害」だと騒ぎすぎたり、年末調整についての税理士会との協議内容について、わざと誤った表現で会報に載せて問題になったりしている。それにより、能力で勝負できないイメージがついているのではないかと懸念される。
昔よりも親切的な行政窓口、簡素化された届出(IT化)。しかし、これは時流であって、職域拡大を妨げる要因ではないと思っている。
電子申請、手続き業務のAI化
法改正後の法律の煩雑さ
TPPなどのような国際的な取り決めによる規制緩和

勤務社労士

関係行政機関からの信頼度
勤務社会保険労務士が、自社の業務のみしかできないこと
社会保険労務士の「労務」に対するイメージ
社会保険労務士の倫理を向上させなければ信頼を得られない。「ブラック社労士」といわれるような人たちが一部にいることも事実で、こうした人たちをなくさない限り、企業側に立って物事を考えているだけと思われてしまう。これからは労働者個人に対するサポートが必要と考える。
他士業に比べ、社会保険労務士自身、法律を扱う士業であるという意識が低いことが何よりも問題であると思います。
開業経験もある勤務社労士ですが、勤務になってみて外からでは把握できない課題が沢山あり、企業はそうした専門的見地からのサポートを求めていると感じている。1、2号業務などのパイがある程度決まったものを皆で分けるよりも、勤務社労士がもっと増えれば、活躍の場も広がり、社労士の認知度も高まると想定する。
人口知能の普及などの技術革新
弁護士法や他士業の法が、妨げ要因になる
無償独占業務の規定の不存在、一定規模企業の社労士必置規定の不存在

2.5.12. 社労士業にとっての今後の課題と考えられるもの

社労士業にとって今後の課題と考えられるものについて、6つの項目を提示し、「今後の課題であるとは全く思わない」から「今後の課題であるとともに思う」までの5段階で回答してもらった（回答％）を、開業社労士については図23に、勤務社労士については図24に示す。

開業社労士において「今後の課題であるとともに思う」割合が最も高かったのは、「1. 各業務分野の専門性の向上」の48.3%で半数近く、次に多かったのは「4. 社会保険労務士の社会的認知の向上」で42.6%、3番目は「5. 業務に対する個人的な魅力の向上」で32.7%であった。

一方、勤務社労士でも「1. 各業務分野の専門性の向上」が最も多く、51.1%で半数を超えていた。2番目に多かったのは「4. 社会保険労務士の社会的認知の向上」で48.9%と、半数近かった。3番目に多かったのは「2. 社会保険労務士の倫理性・品位の向上」と「5. 業務に対する個人的な魅力の向上」でどちらも38.9%であった。

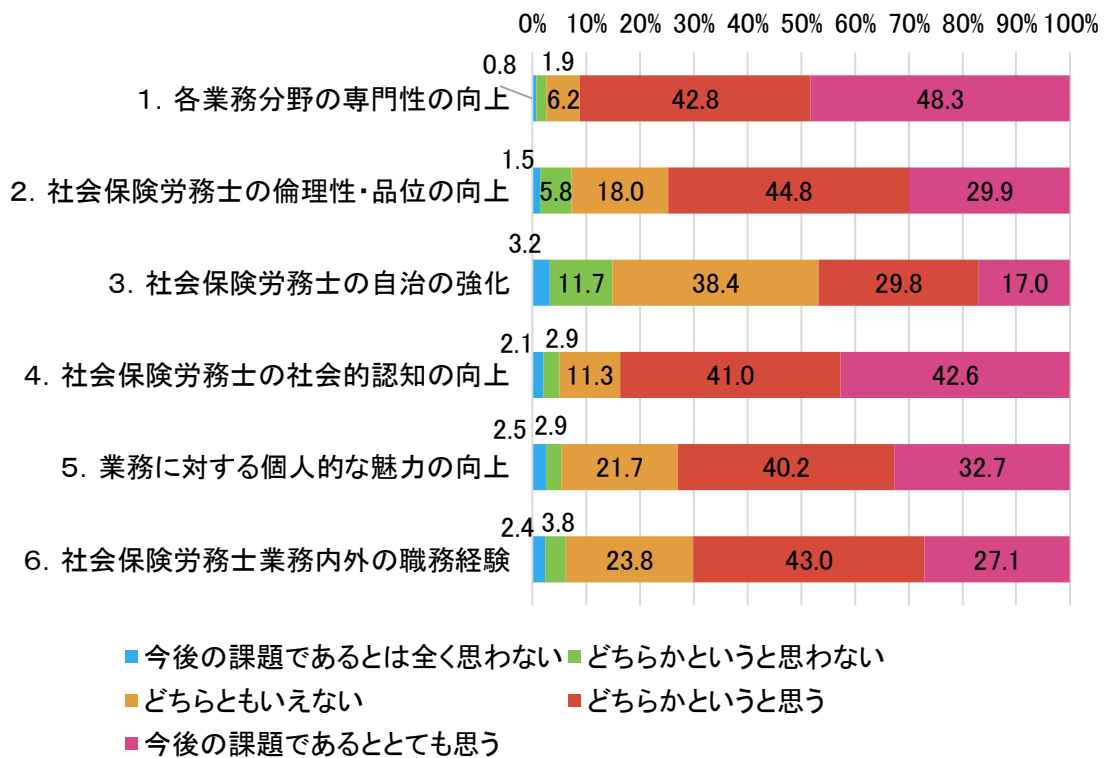


図23 社労士業にとっての今後の課題と考えられるもの（開業社労士）

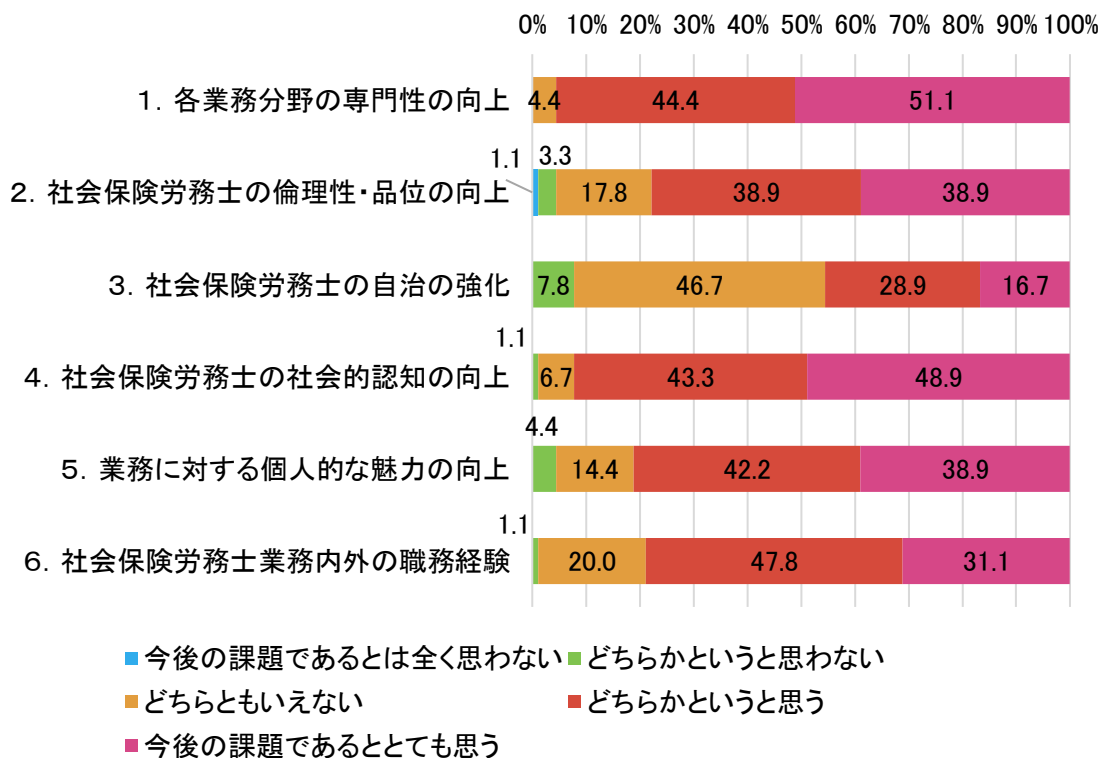


図 24 社労士業にとっての今後の課題と考えられるもの(勤務社労士)

2.5.13. 社労士業にとっての今後の課題と考えられるもの・その他

アンケートで挙げた 6 項目以外に、社労士業にとっての今後の課題と考えられるものがあれば簡単に説明してもらった。それらの内容について表 15 に示す。

表 15 社労士業にとっての今後の課題と考えられるもの「その他」の内容

開業社労士
やはり認知度は大事(回答数 2)
社労士の専門性の向上による社会的認知度の向上 公契約による労働条件審査の導入の推進
一般教養的知識
業務知識以外の知識や経験の取得
語学力
営業の方法
個人事業から組織的サービスの提供のできる経営体制
事務所の組織化
会社総務がイヤになって資格をとった人が多い。正直労働指導→ムリ。事務処理も企業の方が場数をふんでいる。
企業にいる既存の信頼関係のある事務員を超える存在や必要な人材になる必要がある。事務員で足りているのに、わざわざ別途に社労士を雇う必要がないと言われることもしばしば(給与計算や手続であれば)。また、3 号も労働分野に特化と言っても、会社としては、ワンストップで聞ける中小企業診断士や税理士などに劣るといふ事業主の方もいるので、難しい。つまり、世

の中には、税務は別として、経営等の事業に口出して欲しくない事業主も多数いるということである。参謀として参入できればいいが、そのような会社も少ない気がする。

経営者が必要とする人材のレベル

社労士は世間を知らないバカばかりです。現象と課題と問題点のちがいがわからない人がいると思います。今回の設問とその回答の分析でどうしたら生き残れるのか、どんな分析と提言となるのか、期待していません。

社会保険労務士試験に合格したときには社会保険労務士の仕事をしてもいいよという玄関を開けてもらっただけで、そこから長い長い修業が始まると考える。社会での実務も経験もないような人が、社会保険労務士の衣だけ着て一人前になったような錯覚で支援先のアドバイスをしている現状をなんとか改善していかないと将来はないように思える。

AIやRPAの先進的活用と、電子申請(e-Gov)の積極的取組。

AI化への対応能力

手続き業務の電子申請対応の原則化(AI活用を含む)

社会保険労務士内部の課題でないため恐縮だが、行政(労働基準監督署、年金事務所、公共職業安定所)による監督、調査の機能が弱いことが社会保険労務士制度の課題となっていると思われる。税務署と税理士の関係同様、行政のチェック機能が強く働くほど、専門士業のニーズは高くなり、法令指導が行き渡り易くなる。現状では例えば監督官の人数が限定されているなど、行政の指導とその後の社会保険労務士によるケアという行政と専門士業の二人三脚が十分に機能していない状態であると思う。

社労士ではない者のコンサル業務が増えすぎたと思う。社労士としての有意性を持たせなければ、どんどん淘汰されるだけだと思う。

社労士は「ヒトの専門家」を自負しているが、実際は正しい表現とは言えない。なぜなら、社労士は「労務」の専門家とは言えるかもしれないが、「人事」の専門家とは到底言えないからである。試験制度自体、人的資源管理に関する知識を問う問題は僅かであり、実務でも当該知識・能力が醸成される状況にもない。1、2号業務は遠からずほぼ100%IT・AI等の技術で代替される。3号業務に活路を見出すべく「ヒトの専門家」と胸を張って言えるような知識・能力を如何に身に着けるかが課題である。

使用者の意向に偏らない労使公平な立場で対応、解決する能力

品位の保持が課題

倫理観の向上。業務スキルの向上。離職票が書けないとは言語道断。社労士も資格更新が必要なのは。

社労士自身の生活のために、少ない労力で多くの稼ぎを得ようとする一部の先生方が社労士の評判を落としたり、悪いイメージを作っているように感じる。労使双方にとって、また、社会にとって必要なものは何かをよく考えて、得られる対価は少なくとも、社労士にしかできない業務を責任をもって行う心構え、社労士自身の倫理観の醸成が必要と思う。

主婦層のパート代わりに業務を行っている層と、年金をもらいながらボランティアのように業務を行っている層の二層。真剣にビジネスをしている人が少なすぎる。下手なパートアルバイトより中途半端に稼げてしまうので、意識レベルの低い層も多い。

法律家としての見識を上げること

法令遵守は当然として、そこを基盤として関与先や顧問先だけでなく、社会に対していかに貢献できるか？貢献する能力があると認知頂くこと。そして、自己研鑽

他業種との連携

他士業やデータセンター等企業との連携

他士業等との関係性。自己の職域に踏み込ませない「縄張り意識」は重要だが、「共存共栄の実現」との両立をもう少し考えるべきとも感じる。社労士の非専門分野、たとえば、税務や役員に関するディープな事から、専門分野の延長線上にそうしたコンサルはつきまとう。そうした際に、他の専門家へスムーズにつなぐのも開業者のウデの見せ所とは承知しているが、これといった相談先をもたない場合は苦勞する。日常の相談業務における「非専門だが、他士業の縄

張りには必ずしも踏み込まない」ケースというのはどの士業にも存するわけで、うまい仕組み・お膳立てを期待する、とまでは言わないが、対人工知能という側面からも、検討すべき課題と考える。

提供できる業務分野の代表的なものを手続き以外に創ること

労働審判や労働裁判での補佐人から代理人への格上げが、自分の経験からのぞまれる報酬(給与)の安さ。膨大な仕事量。

勤務社労士

・経営数値に弱い傾向があること ・開業者を守り、他士業に対して自らの領域を守るということも重要だと思うが、顧客側からするとワンストップサービスを受けづらくなるというデメリットが大きいこと

各社会保険労務士が、法律を扱う者として、更に法律等学ぶ必要が有ると思います。

法律の知識。特定社会保険労務士制度の在り方。年金に特化していて、個別労働関係紛争処理業務はもとより労働関係分野に全く関心を持っていない社会保険労務士が「箔付け」のためだけに受験して、特定社会保険労務士となっている面が大いにある。

民法、憲法、民事訴訟法など、民事に関する法律を学ばなくてはならない。試験制度にも導入すべき

試験に合格して事務講習を修了しただけで開業できるため、玉石混淆状態であり専門分野ごとの経験・技量が何らかの形で可視化できるようにしないと依頼側のリスクが大きい。

社労士の育成制度

法改正や技術革新などの諸々の変化に適切且つ迅速に対応していく能力

簡裁代理権

2.5.14. 社労士の職域拡大に関する認識ならびに今後の課題について（まとめ）

「社労士は職域拡大すべきか」「社労士の職域拡大を妨げると思われる要因」「社労士業にとっての今後の課題と考えられるもの」の3つの設問について大まかにまとめると、「現状を少しずつでも変え」るべき、あるいは「現状を大きく変え」るべき、程度の差はあるが現状を変えるべきであると考えた割合は開業・勤務ともに7割を超え、現状維持をよしとしない認識がうかがえる。また、職域拡大を妨げる要因として「社労士自身の意識や能力」を挙げた割合は開業・勤務ともに最も多く、社労士自身の自覚と一層の研鑽が必要との認識もかなり共有されているようである。一層の研鑽という点では、社労士業の今後の課題として「各業務分野の専門性の向上」が、開業・勤務ともに最も多く挙げられていたことと一致するだろう。次いで「社労士の社会的認知の向上」も多く回答されていたのは開業・勤務ともに共通しているが、興味深いのは「社労士の倫理性・品位の向上」についての結果である。開業社労士では29.9%、勤務社労士では38.9%と、勤務社労士の方が9ポイント高く、開業社労士と勤務社労士では専門職としての倫理・品位についての考え方に違いがあるのか、今後検討すべき点であると思われる。

2.6. 5 因子性格特性得点について

本アンケート調査では、今まで示してきたような社労士業務に関する内容の他、5因子の性格特性（外向性、協調性、勤勉性、神経症傾向、開放性）について、短縮尺度での測定を試みた。性格特性5因子についての記述統計結果を表16（開業社労士）と表17（勤務社労

士) に示す。なお、性格特性の質問項目には無回答などの欠損値が多かったため、それらの欠損値を除くケースで採点と集計を行った。

表 16 5 因子性格特性得点(開業社労士、欠損値除く N=818 で計算)

	度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
外向性	818	2	14	8.9	2.7
協調性	818	2	14	10.6	2.1
勤勉性	818	2	14	9.4	2.5
神経症傾向	818	2	14	7.1	2.3
開放性	818	2	14	9.1	2.6

表 17 5 因子性格特性得点(勤務社労士)

	度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
外向性	90	3	14	8.6	2.6
協調性	90	4	14	10.0	2.1
勤勉性	90	2	14	9.4	2.6
神経症傾向	90	2	13	7.3	2.5
開放性	90	2	14	9.1	2.3

さらに、開業社労士と勤務社労士それぞれの 5 因子性格特性得点について差があるか検討するために、対応のない t 検定を行ったところ、「協調性」について 1%水準で有意な差があり (t=2.644、df=907)、開業社労士の方が「協調性」得点が高い傾向が認められた。

2.7. アンケート結果の詳細分析

2.7.1. 社労士としての個人収入と社労士としての仕事満足度の相関

社労士としての個人収入に関する認識（1：少ない～5：多い）と社労士としての仕事の満足度（1：不満である～5：満足している）について、開業社労士と勤務社労士に差があるか、対応のない t 検定を行った。その結果、社労士としての仕事の満足度について 0.1%水準で有意な差があり（ $t=4.763$ 、 $df=937$ ）、開業社労士の方が仕事の満足度が高い傾向にあった（表 18 参照）。

表 18 開業・勤務別にみた社労士としての個人収入および社労士としての仕事満足度

		度数	平均値	標準偏差
現在の社労士としての個人収入	開業社労士	849	2.14	0.962
	勤務社労士	90	2.06	0.964
現在の社労士としての仕事満足度	開業社労士	849	3.5	1.104
	勤務社労士	90	2.91	1.138

続いて、個人収入に関する認識と仕事の満足度に相関がみられるかどうか検討したところ、開業社労士については相関係数（Pearson）0.469 と中程度の正の相関があり、個人収入が高いと認識していれば仕事に対する満足度も高いという結果であった。他方、勤務社労士においては相関係数 0.179 と、ほとんど相関がなく、個人収入に関する認識と社労士としての仕事満足度の関係はほとんどみられないという結果であった。

2.7.2. 開業社労士事務所売上高および個人収入と顧問契約先数、手続業務等の契約件数、講師担当回数との関係

開業社労士の 2016 年度の事務所売上高および個人収入と、顧問契約先数、手続業務等の契約件数、講師担当回数との関係を検討するため、コレスポンデンス分析を行った。図 25 にコレスポンデンス分析の結果である 2 次元プロット図を示す。2 次元プロット図上で近くにあるほど関係が強い、あるいは互いの類似度が高いと解釈できる。

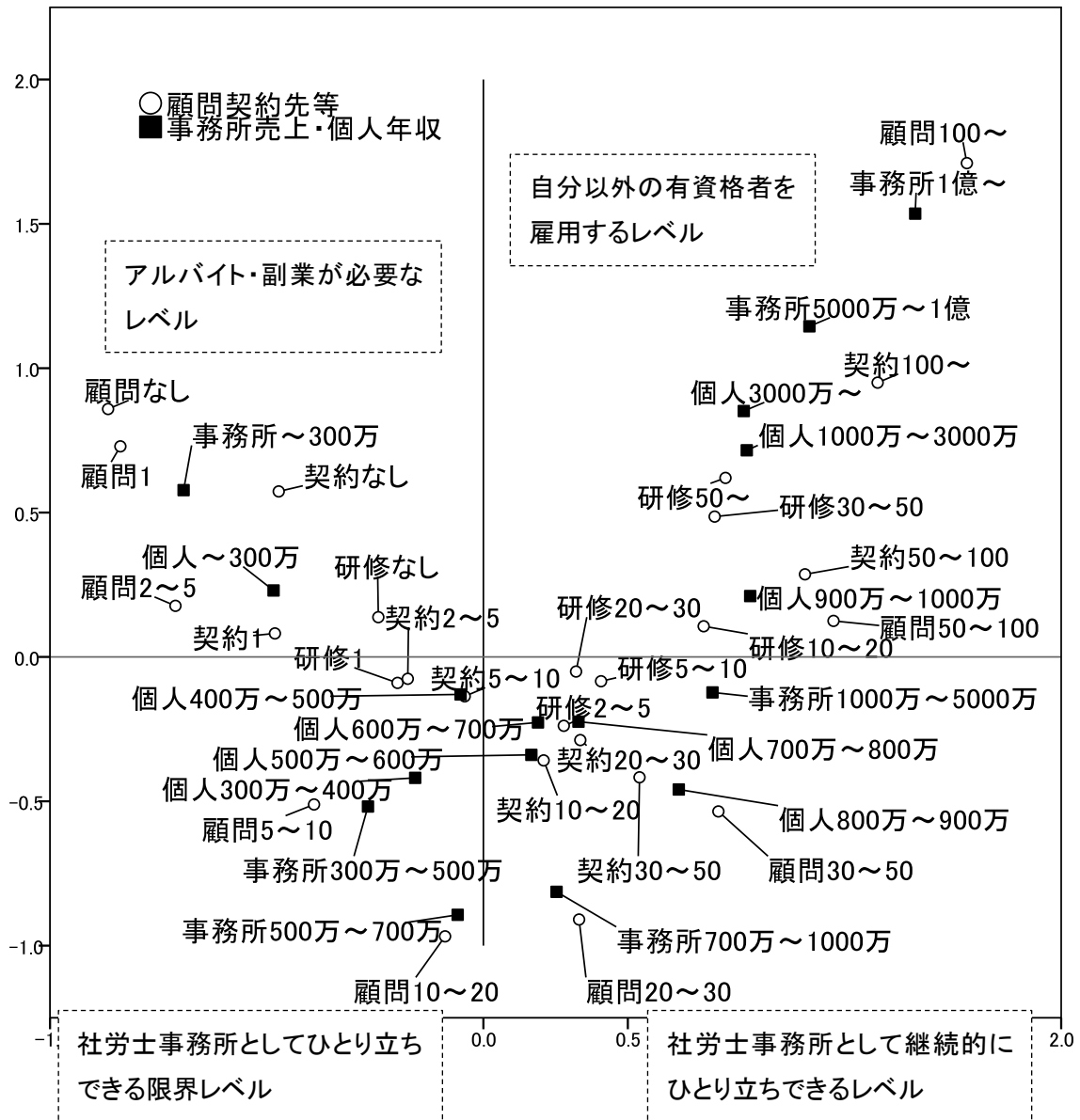


図 25 事務所売上高および個人収入と顧問契約先数、手続業務等の契約件数、講師担当回数
の相関分析結果

図 25 を見ると、第 2 象限には事務所売上高 300 万円未満と個人収入 300 万円未満が位置しており、第 2 象限から逆時計回りに第 3 象限、第 4 象限、第 1 象限と進むごとに事務所売上高および個人収入が増加していくように見える。

図 25 では x 軸をはさんで第 3 象限に事務所売上高 500 万～700 万円と個人収入 400 万～500 万円と、第 4 象限に事務所売上高 700 万～1000 万円と個人収入 500 万～600 万円が向かい合うように位置しており、社労士事務所として継続的にひとり立ちして活動できるレベルの分岐点がこの辺りにあると思われる。

第3象限には、事務所売上高が700万～1000万円および1000万～5000万円と、顧問契約先数20～30件および30～50件が存在するが、顧問契約数50件～100件は第1象限にあり個人収入900万～1000万円に近い。これらのことから、顧問契約数が30件を超えると、事務所売上高も1000万円を超え、社労士ひとりでは業務をこなせなくなり事務アルバイト等を雇用するレベルとなり、さらに顧問契約数が50件を超えると個人収入も1000万円近くとなり、自分以外の有資格者の雇用を検討するレベルになってくるのかもしれない。

2.7.3. 有配偶に関する要因の検討

婚姻状況について「現在配偶者がいる」率が、開業社労士は76.2%であったのに対し、勤務社労士は68.9%と、やや開業社労士の方が多かったため、現在配偶者がいる（以下、有配偶とする）を目的変数とした二項ロジスティック分析を行い、有配偶に関係のある事柄（説明変数）を検討した。説明変数として、2016年度個人収入、年齢、性格5因子（外向性、協調性、勤勉性、神経症傾向、開放性）、性別：男性の9個を投入したところ、開業社労士については、2016年度個人収入と年齢、外向性、性別：男性の4つが有意（5%未満）な説明変数であった（表19参照）。勤務社労士については、2016年度個人収入と性別：男性の2つが有意（5%未満）な説明変数であった（表20参照）。

表19 開業社労士の二項ロジスティック分析に関する説明変数結果

説明変数	B	標準誤差	Wald	自由度	有意確率	Exp(B)
2016年度個人収入	0.107	0.034	10.103	1	0.001	1.113
年齢	0.029	0.007	16.074	1	0.000	1.030
外向性	0.077	0.032	6.002	1	0.014	1.081
性別:男性	0.404	0.192	4.428	1	0.035	1.498
定数	-1.786	0.489	13.364	1	0.000	0.168

表20 勤務社労士の二項ロジスティック分析に関する説明変数結果

説明変数	B	標準誤差	Wald	自由度	有意確率	Exp(B)
2016年度個人収入	0.199	0.109	3.323	1	0.068	1.220
性別:男性	1.556	0.516	9.107	1	0.003	4.739
定数	-1.182	0.633	3.489	1	0.062	0.307

オッズ比（表19および表20の「Exp(B)」）からみたところ、開業社労士については、有配偶であることに最もプラスの影響をもつのは性別が男性であること、2番目にプラスの影響をもつのは2016年度個人収入が高いこと、次いで外向性得点が高いこと、年齢が高いことの順であった。勤務社労士については、有配偶であることに最もプラスの影響をもつのは性別が男性であること、次に2016年度個人収入が高いことであった。

以上の二項ロジスティック回帰分析の結果をさらに検討するため、男女別に婚姻状況¹をクロス集計したところ、開業社労士と勤務社労士ともに女性の方が「離別」が多い傾向が見られた（図 26 および図 27）。さらに、勤務社労士の女性は有配偶率が 42.3%と半数に満たず、また未婚率が 46.2%と 4 割を超えており、未婚率が高い傾向が見られた。ただし、今回のアンケート調査の対象となった勤務社労士は 90 名で女性はそのうちの 26 名と人数が少ないことから、今回の結果を過度に一般化することは避けるべきだろう。

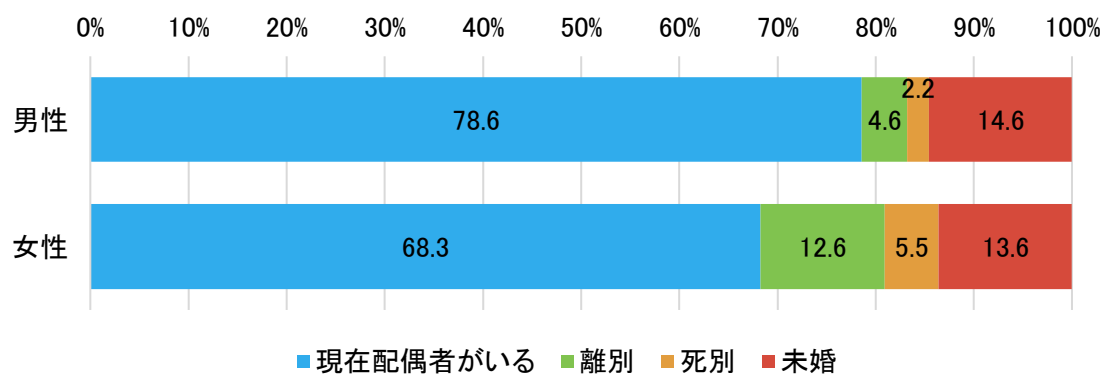


図 26 男女別にみた婚姻状況(開業社労士)

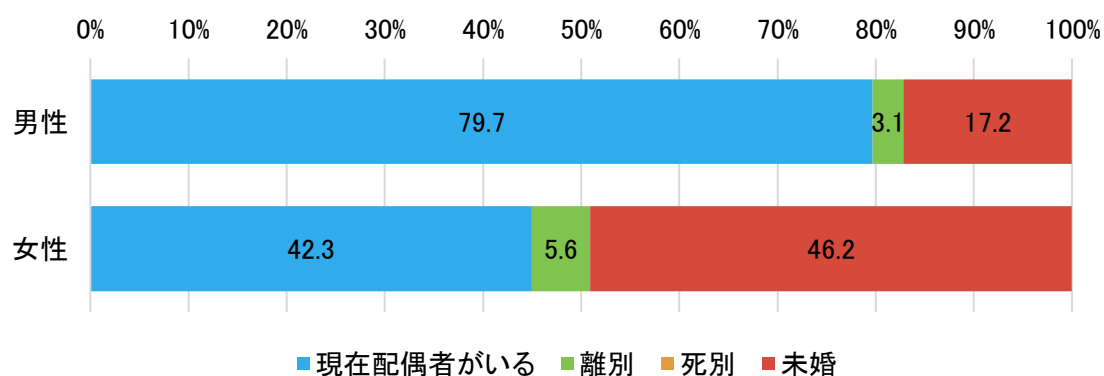


図 27 男女別にみた婚姻状況(勤務社労士)

¹ 参考：国勢調査（2015 年）によると、有配偶率は男性 60.9%、女性 56.3%、離別率は男性 4.1%、女性 6.3%、死別率は男性 3.2%、女性 14.2%、未婚率は男性 31.8%、女性 23.2%である。

2.7.4. 開業社労士のタイプ分類

2015年に実施した社労士アンケート²にて、2014年度個人収入（社労士業務関連）と社労士としての業務年数、および年齢・性別を基準として、開業社労士をクラスター分析にて分類した結果、8クラスター（発展中/兼業、セミリタイア、中堅、ボス、スタートアップ、イケイケ、セカンドライフ、ベテラン）に分類可能であるとしたが、その結果に再現性があるものか、今回のアンケート調査回答者（開業社労士のうち、社労士事務所・社労士法人勤務者を除く）を対象に、2015年調査と同様にクラスター分析（Ward法、ユークリッド平方距離、標準化なし）を用いて分類を試みた。なお、今回クラスター分類の基準としたのは2016年度事務所売上高、2016年度個人収入、年齢、社労士としての業務年数、副業の有無、女性比率の6変数であった。クラスター分析の結果、前回と同様に8クラスターに分類できた。それらのクラスター別にみた2016年度事務所売上高等の集計結果を表21に、クラスター別の割合を図28に示す。

表21 開業社労士クラスター別にみた各項目の集計結果
（事務所売上高、個人収入、年齢、業務年数は中央値）

クラスター名	度数	2016年度事務所売上高	2016年度個人収入	年齢	業務年数	副業あり	女性比率
発展中	187	300万～500万	300万～400万	42	5	33.2%	31.0%
中堅	147	1000万～5000万	600万～700万	60	20	13.6%	21.1%
兼業	126	300万～500万	400万～500万	54	9	22.2%	35.7%
セカンドライフ	121	300万未満	300万～400万	65	5	24.0%	9.9%
イケイケ	80	1000万～5000万	800万～900万	45	15	17.5%	18.8%
ボス	70	1000万～5000万	700万	68	35	11.4%	12.9%
セミリタイア	39	300万未満	300万～400万	76	17	10.3%	7.7%
ベテラン	30	700万	400万	78.5	42.5	23.3%	10.0%
合計	800	500万～700万	400万～500万	55.5	12	21.5%	22.0%

表21の「2016年度事務所売上高」「2016年度個人収入」「年齢」「業務年数」「副業あり」「女性比率」といった項目の内容より、各クラスターに所属するケースの特徴を推測し、8つのクラスターそれぞれの命名を試みたものが表21の「クラスター名」である。なお、2015年の調査結果から得られた各クラスターに所属するケースの特徴とは若干違いが認められ

² 「社労士総研 研究プロジェクト報告書（平成29年）社会保険労務士の業務が中小企業のコンプライアンス・業績・産業保健に及ぼす効果に関する調査研究」
https://www.shakaihokenroumushi.jp/Portals/0/doc/nsec/souken/2017/%E6%9C%80%E7%B5%82%E6%A0%A1_%E7%A4%BE%E5%8A%B4%E5%A3%AB%E8%AA%BF%E6%9F%BB%E7%A0%94%E7%A9%B6%E5%A0%B1%E5%91%8A%E6%9B%B8.pdf（閲覧2019年2月7日）

たため、2015年調査とはクラスターの命名を一部変更したものがあ。2015年調査ではあった「スタートアップ」は廃止、「発展中/兼業」をそれぞれ「発展中」「兼業」とした。

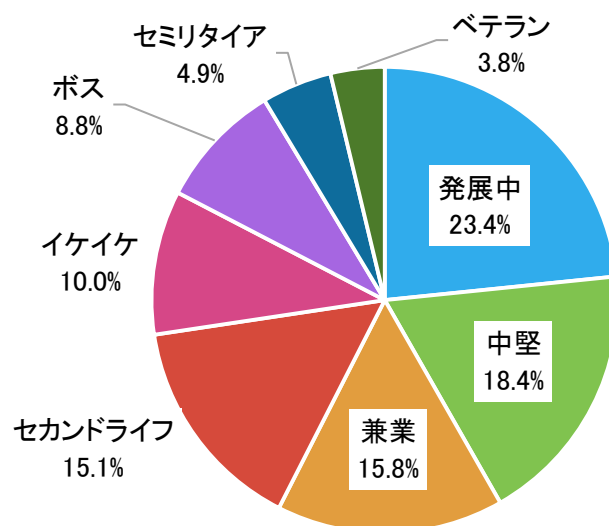


図 28 開業社労士クラスター別割合

今回の調査結果から得られた 8 つのクラスターの命名とそれぞれの特徴についてまとめたものが表 22 である。まず最もケースが多い「発展中」は年齢の中央値が 42 歳と最も若く、また社労士としての業務年数も最も短い（中央値が 5 年）ため、社労士として働き始めてまだ間もない“発展中”のグループであると推測した。二番目にケースが多い「中堅」は年齢が 60 歳とやや高く、業務年数も 20 年と比較的長い。事務所売上高は 1000 万円超で個人収入は 600 万円から 700 万円と、「社労士事務所として継続的にひとり立ちできるレベル」（前出の図 25 のコレスポネンス分析結果参照）であり、手堅く個人事務所をそれなりの期間続けているグループであると判断した。三番目にケースが多い「兼業」は、年齢は 54 歳と平均的で、業務年数は 9 年とやや短い。副業比率は 22.2%と平均的だが女性比率が 35.7%と最も高く、家庭とのバランスを考慮しつつ働いているケースも多く含まれるとみて「兼業」と命名した。四番目にケースが多い「セカンドライフ」は年齢が 65 歳と比較的高いのに対し、業務年数の中央値は 5 年と短い。また、事務所売上高が 300 万円未満と最も低いレベルであり、会社等を退職した後“第二の人生”として開業社労士として働いている層と推測した。五番目のケースである「イケイケ」は、年齢の中央値は 45 歳と「発展中」の次に若い業務年数の中央値は 15 年とやや長く、事務所売上は 1000 万円超で個人収入は 800 万円から 900 万円と、“若い”割にはそれなりに業務経験もあり個人収入も比較的高いグループであるといえる。六番目のケースである「ボス」は、年齢も 68 歳と比較的高く、業務年数は 35 年と二番目に長い。事務所売上高は 1000 万円超で、個人収入の中央値も 700 万円と比較的高いため、「社労士事務所として継続的にひとり立ちできるレベル」から「自

分以外の有資格者を雇用するレベル」にあるグループと考えられる。七番目の「セミリタイア」と八番目の「ベテラン」はともに年齢の中央値が 75 歳を超えており年齢層が最も高く、個人収入は平均的かやや低い程度という点は共通しているものの、「ベテラン」は事務所売上高が 700 万円と平均的なのに対し、「セミリタイア」は 300 万円未満と低いことから、「ベテラン」は高齢でも“現役”並みに活動しているのに対し、「セミリタイア」は年金等の収入を背景に社労士としての活動は“そこそこ”であることがうかがえ、それぞれ特徴が違う群であると判断した。

表 22 開業社労士 8 クラスターの命名と特徴

クラスター名	特徴
発展中	年齢が最も若く(中央値 42 歳)、業務年数も最も短い(中央値 5 年)。事務所売上高および個人収入も低く、副業比率が最も高い(33.2%)ことから、社労士試験に合格し業務を始めて日が浅く、開業社労士として“発展中”のグループであると推測した。
中堅	年齢はやや高く業務年数も比較的長い。事務所売上高および個人収入はともにやや高いレベルであり、社労士事務所をそれなりの期間手堅く続けているグループであると判断した。
兼業	年齢は平均的で業務年数はやや短い。副業比率は平均的だが女性比率が最も高く(35.7%)、家庭とのバランスを考慮しつつ働いているケースも多く含まれるとみて「兼業」とした。
セカンドライフ	年齢の中央値は比較的高い(65 歳)のに対し、業務年数が短く(中央値 5 年)、事務所売上高が 300 万円未満と最も低いレベルであり、企業等を退職した後、今までの経験と社労士資格を活用して業務を行っているグループと思われる。
イケイケ	年齢は若い(中央値 45 歳)、業務年数はやや長く、事務所売上高・個人収入ともに比較的高いことから、“若さ”を背景に(?)積極的に活動し業績を伸ばしているグループと推測した。
ボス	年齢は比較的高く、業務年数も二番目に長いレベル(中央値 35 年)。事務所売上高・個人収入もともに比較的高く、ベテランかつ比較的大規模に業務を行っているグループと推測した。
セミリタイア	年齢はかなり高く(中央値 76 歳)、業務年数もやや長い、事務所売上高が最も低いレベルであることから、年金等の収入を背景に(ただし副業率は低い)、社労士としての活動は“セミリタイア”状態のグループと推測した。
ベテラン	年齢が最も高く(中央値 78.5 歳)、かつ業務年数も最も長い(中央値 42.5 年)。個人収入・事務所売上高ともに平均的なレベルであり、“現役”並みに活動している“ベテラン”のグループであると判断した。

2.7.5. 主成分分析による社労士としての業務 22 項目の分類

社労士業務 22 項目について、アンケート回答者が社労士として行っている程度について「(今のところ) 行っていない」から「日常業務である」まで 6 段階で回答してもらったデータを、主成分分析を利用して項目の分類を試みた。主成分分析とは、各項目に共通する「成分」を合成変数として抽出することで、項目の分類や項目どうしの類似度をみることができるといえる手法である。今回は、社労士業務 22 項目について 1・2 号業務的成分と 3 号業務的成分を抽出し、各項目がどの程度それぞれの成分をもっているのか、またその成分を含む程度により各項目間の類似度やその内容について検討することをねらいとした。

主成分分析により 2 つの成分（成分 1、成分 2）を抽出し、社労士業務 22 項目の成分 1 と成分 2 それぞれの負荷量を 2 次元プロット図に表したものを示す（図 29）。なお、各項目の成分への「負荷量」とは、いわば各項目が成分 1 と成分 2 それぞれの成分を含む程度、あるいは関係のある程度と解釈でき、-1 から 1 の間の値をとる。

図 29 を見ると、x 軸の「成分 1」については、マイナスの負荷量をもつ項目は認められず、22 項目すべてがプラスの負荷量をもつことがわかった。成分 1 について負荷量が 0.5 よりも小さいものは、「19. 紛争解決手続代理業務」「18. 年金についての教育・研修講師」「8. 年金に関する相談・アドバイス」「22. 裁判所における補佐人業務」であった。一方、負荷量が 0.7~0.8 と比較的大きいものは「6. 労働時間・休憩・休日などの就業に関する法定のことからについての相談・手続き」「10. 従業員の募集、採用、退職など雇用に関する相談・アドバイス」「7. 作業の体制や方法など、就業に関わる経営課題（法令で直接的には定められていない人事労務課題）についての相談」「13. 賃金制度の設計の相談・アドバイス」「12. 人事制度の設計の相談・アドバイス」「4. 就業規則の作成・変更・届出」「20. 労働基準監督署による臨検や行政指導等への事前ないし適時の対応」「14. メンタルヘルスについての個別的な相談・アドバイス」といった、コンサルタント的な業務が中心であった。このことから、成分 1 は 3 号業務的な要素が強いように思われる。

一方、y 軸の「成分 2」については、プラスとマイナス両方の負荷量をもつ項目が存在しており、プラスの方向に負荷量が比較的大きい（0.7~0.8）ものは「1. 雇用保険・労災保険の加入・給付の手続き」「2. 健康保険・厚生年金保険等の加入・給付の手続き」の 2 つであり、成分 2 の方は 1・2 号業務的な要素が強いように思われる。

以上より、成分 1（3 号業務的成分）と成分 2（1・2 号業務的成分）の 2 軸により社労士業務全 22 項目を分類できそうに思われたが、この成分内容の解釈の妥当性を確かめるため、本アンケートで同時に尋ねた他の項目「2016 年度 1・2 号業務割合」および「2016 年度 3 号業務割合」と、成分 1 および成分 2 の得点³についてそれぞれ相関係数（Pearson）を求

³ 主成分分析では各項目の「成分」に対する負荷量を算出した上で、その負荷量をもとに各ケース（個人）について「成分」に対する得点（成分得点）を算出することができる。今回の場合、例えばある個人について成分 1 の得点が多く、成分 2 の得点が少なければ、その個人は 3 号業務を多く行い、1・2 号業務は少ないとみることができる。

めてみた。「2016年度1・2号業務割合」と成分2得点の相関は0.504と中程度の正の相関で、成分2は1・2号業務的要素を多く含むと解釈できそうである。成分2と「2016年度3号業務割合」は0.196とほとんど相関がみられなかった。一方、「2016年度3号業務割合」と成分1の相関は、1.47とほとんど相関がなく当初の予想とは異なる結果であった。成分1と「2016年度1・2号業務割合」は-0.350と弱い負の相関であった。成分1は単に3号業務というよりは「社労士総合力」のようなものを示しているのかもしれない。

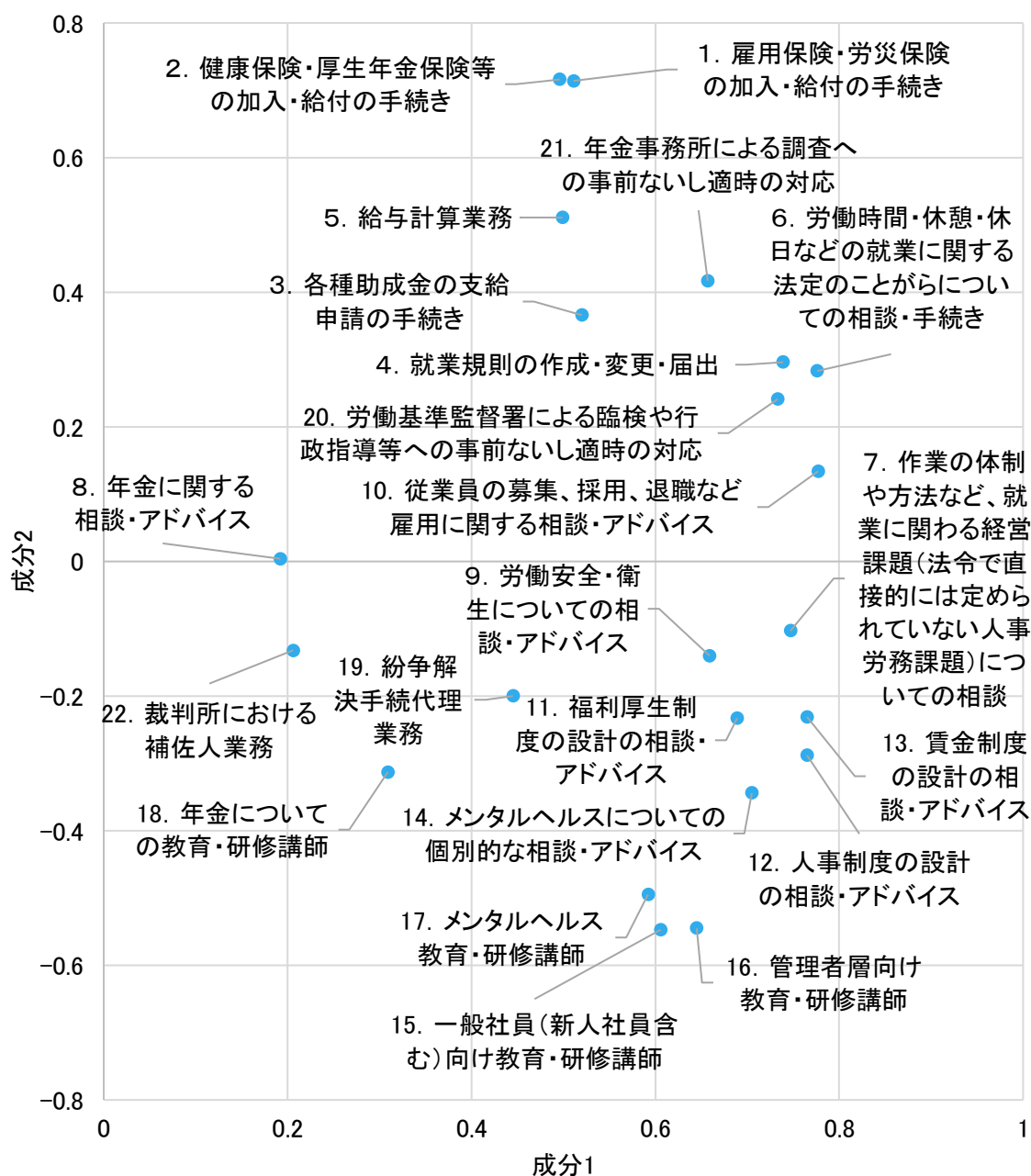


図 29 社労士業務 22 項目の主成分分析による成分プロット図

2.7.6. 社労士のタイプ分類と社労士業務

先に示したクラスター分析による開業社労士のタイプ分類 8 つ(2016 年度事務所売上高、2016 年度個人収入、年齢、社労士としての業務年数、副業の有無、女性比率の 6 変数が基準)に、勤務社労士と社労士事務所・社労士法人に勤務する社労士を加えると、社労士のタイプ分類は全部で 10 つとなる。また、この 10 タイプで今回のアンケート調査の回答者全員をカバーするものとなる。

この社労士のタイプ分類 (10 つ) 別に、先に示した社労士業務 22 項目の主成分分析で得られた成分 1 (3 号業務的成分) と成分 2 (1・2 号業務的成分) の得点の平均値を算出した (表 23)。

表 23 社労士タイプ分類別にみた社労士業務成分得点平均値

社労士タイプ分類	度数	成分 1(3 号業務的成分)得点	成分 2(1・2 号業務的成分)得点
発展中	187	-0.08	0.15
中堅	147	0.33	0.19
兼業	126	-0.04	0.00
セカンドライフ	121	-0.64	-0.39
イケイケ	80	0.64	0.55
ボス	70	0.33	0.45
セミリタイア	39	-0.08	-0.51
ベテラン	30	0.39	-0.27
勤務社労士	90	-0.40	-0.90
社労士事務所・社労士法人勤務社労士	49	0.02	0.48

成分 1 (3 号業務的成分) および成分 2 (1・2 号業務的成分) の得点は、ともに全体の平均は 0、標準偏差は 1 となっているため、成分得点が 0 より大きければ、その成分に関わる業務を平均よりもよく行っており、反対に 0 より小さくマイナスの得点であれば、平均よりも業務を行っている程度が小さいと解釈できる。例えば、成分 1 (3 号業務的成分) 得点については「イケイケ」が 0.64 と最も高く、2 番目が「ベテラン」の 0.39、3 番目が「中堅」と「ボス」の 0.33 であり、これらのグループは 3 号業務的な成分を多くもつ=3 号業務的な要素が強い仕事を多く行っていると解釈することができる。

表に示した成分 1 (3 号業務的成分) および成分 2 (1・2 号業務的成分) の得点のタイプ分類別平均値を、2 次元にプロットしてみたものが図 30 である。第 1 象限には「イケイケ」「ボス」「中堅」と「社労士事務所・社労士法人勤務社労士」が入っているが、この象限は成分 1、成分 2 両方ともがプラスの値であり、1・2 号業務と 3 号業務の両方を多く (バランスよく?) 行っているグループであると見られる。ただし、「社労士事務所・社労士法人

勤務社労士」については、成分1の値が0に近いことから、3号業務は平均レベルと見るべきであろう。成分1がマイナス、成分2がプラスの第2象限には、「発展中」が入っているが、第3象限の「兼業」とともに原点に近いことから、全般的に業務量が平均～平均よりやや少なめのグループであると見られる。第3象限には「セカンドライフ」「セミリタイア」「勤務社労士」があり、社労士としての業務は全体的に平均よりも少ないグループであると見られる。最後の第4象限には「ベテラン」が入っており、1・2号業務は平均よりも少ないが、3号業務は平均よりも多く行っているグループであると見られる。

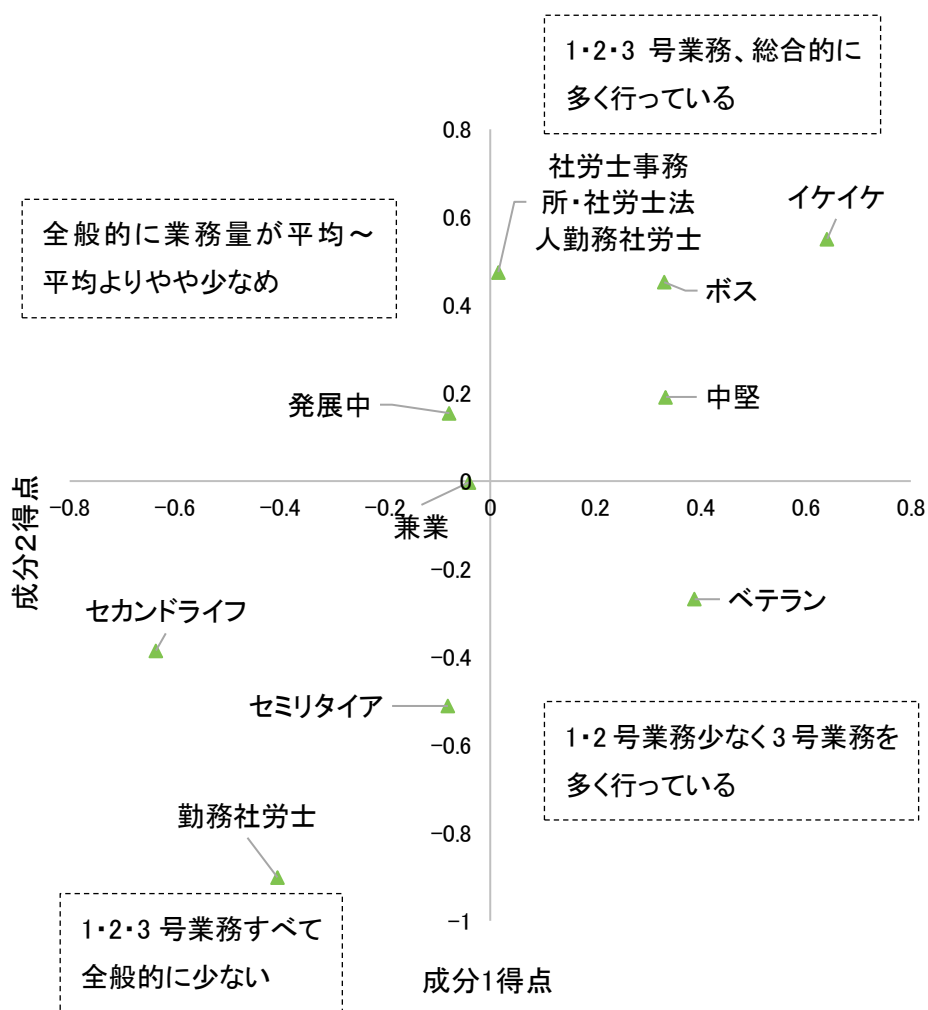


図 30 社労士タイプ 10 分類と主成分分析得点(成分 1・成分 2)

以上

資料

「社会保険労務士の業務展開についての
アンケート調査」調査票見本

社会保険労務士の業務展開についてのアンケート調査

平成30年2月 「専門士業科研」研究プロジェクト
研究代表者：福井康太（大阪大学大学院法学研究科教授）
共同研究者代表：三柴文典（近畿大学法学部教授）

この調査は、国の科学研究費補助金（科研費）挑戦的研究（萌芽）「専門士業の『専門性』形成のモデル構築：社会保険労務士を手がかりとして」（課題番号 17K18540 以下「専門士業科研」とする）の一環としておこなわれるものです。この調査で得られた知見を手がかりに、社会保険労務士の職域の今後ありえる展開や今後の課題を明らかにし、さらには社会保険労務士の可能な未来像を検討し、議論してゆくことを目的としております。ご多忙のおり大変恐縮ですが、調査の趣旨をご理解いただいて、ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

<質問内容についてのご説明>

この調査では、以下のような内容について質問をいたします。
(A) あなたご自身の、社会保険労務士としてのお仕事
(B) 社会保険労務士の今後など
(C) あなたご自身
自由回答意見欄

<データの取り扱いについてのご説明>

ご回答いただいた内容は符号化され、コンピュータによる統計処理を行います。データは調査目的のためだけに使用し、調査実施者が責任をもって厳重管理いたします。あなたの回答内容を第三者に知られることや、あなたが特定されることは決してありません。

<調査方法についてのご説明>

この調査票は、全国社会保険労務士会連合会のご了解を頂いたうえ、各都道府県社会保険労務士会がインターネット上に公開している会員リストからランダムに抽出された名簿をもとに送付しております。
この調査票と同一の内容によるウェブアンケート調査 (<https://questant.jp/q/sharoshi2018anq>) も同時に実施しておりますが、本調査票にてご回答いただいた場合には、重複回答となりますので、恐れ入りますが上記ウェブアンケートへの回答はお控えいただきますようお願い申し上げます。

<返送方法>

- (1) ご記入いただいた調査票は、同封の返信用封筒にてご投函ください。
- (2) ご返送は 平成30年3月31日(土)(当日消印有効) までをお願いいたします。ご了承ください。

この調査に関してご不明な点などございましたら、下記問い合わせ先まで電子メールまたは FAX にてお問い合わせください。

〒560-0043 大阪府豊中市待兼山町1番6号 大阪大学大学院法学研究科
「専門士業科研」研究プロジェクト事務局
E-mail: ktfukui@law.osaka-u.ac.jp
FAX : 06-6850-5146 TEL : 06-6850-5168

以下の問いについて、あてはまるものに○またはご記入をお願いいたします。

(A) あなたの、社会保険労務士としてのお仕事についてうかがいます。

Q 1 あなたは開業している社会保険労務士ですか、それとも企業や官公庁等、あるいは社会保険労務士事務所や社会保険労務士法人に勤務されている社会保険労務士ですか。

1. 開業している社会保険労務士
2. 開業している社会保険労務士で、副業もしている
3. 企業や官公庁等に勤務している社会保険労務士
4. 社会保険労務士事務所や社会保険労務士法人に勤務している社会保険労務士

上記問Q 1で3. に○をおつけになった方は、そのまま問Q 8とQ 9にお進みください。
その他の方は、そのまま問Q 2～Q 7にお進みください。

Q 2 2016年度にあなたが取り扱った業務のうち、1・2号業務¹⁾、3号業務、紛争解決
手続代理業務、およびその他の業務²⁾それぞれの売上の割合はどのくらいでしたか。
合計して100%になるように記入ください³⁾。

- 1) 給与計算は関連する業務として1・2号業務に含めます。
- 2) 「その他の業務」とは、社会保険労務士としての業務以外（例えば、何らかの副業がある、行政書士と兼業している場合など）一般を指します。
- 3) 取り扱いのまったくなかったものには0と記入ください。

1・2号業務 () % 3号業務 () %
紛争解決手続代理業務 () % その他の業務 () %

Q 3 あなたの2016年度末時点の顧問契約先件数（共同で受けている場合も含む）

- | | | |
|----------------|-----------------|----------------|
| 1. なし | 2. 1社 | 3. 2社以上～5社未満 |
| 4. 5社以上～10社未満 | 5. 10社以上～20社未満 | 6. 20社以上～30社未満 |
| 7. 30社以上～50社未満 | 8. 50社以上～100社未満 | 9. 100社以上 |

Q 4 あなたの2016年度における顧問契約以外の業務（手続き業務等）の契約件数（共同で受けた場合も含む）

- | | | |
|----------------|-----------------|----------------|
| 1. なし | 2. 1件 | 3. 2件以上～5件未満 |
| 4. 5件以上～10件未満 | 5. 10件以上～20件未満 | 6. 20件以上～30件未満 |
| 7. 30件以上～50件未満 | 8. 50件以上～100件未満 | 9. 100件以上 |

Q13 下記1～22の業務について、あなた個人が社会保険労務士として取り扱っておられるものを「(今のところ) 行っていない」～「日常業務である」の選択肢※のうち当てはまる段階を1つ選んで○を記入ください。

※あなた個人が社会保険労務士として担当されている業務全体の中での比較としてご解釈ください。

		(今のところ) 行っていない	少ない	どちらかと いうと少ない	どちらかと いうと多い	多い	日常業務で ある
1	雇用保険・労災保険の加入・給付の手続き						
2	健康保険・厚生年金保険等の加入・給付の手続き						
3	各種助成金の支給申請の手続き						
4	就業規則の作成・変更・届出						
5	給与計算業務						
6	労働時間・休憩・休日などの就業に関する法定のことからについての相談・手続き						
7	作業の体制や方法など、就業に関わる経営課題（法令で直接的には定められていない人事労務課題）についての相談						
8	年金に関する相談・アドバイス						
9	労働安全・衛生についての相談・アドバイス						
10	従業員の募集、採用、退職など雇用に関する相談・アドバイス						
11	福利厚生制度の設計の相談・アドバイス						
12	人事制度の設計の相談・アドバイス						
13	賃金制度の設計の相談・アドバイス						
14	メンタルヘルスについての個別的な相談・アドバイス						
15	一般社員（新人社員含む）向け教育・研修講師						
16	管理者層向け教育・研修講師						
17	メンタルヘルス教育・研修講師						
18	年金についての教育・研修講師						
19	紛争解決手続代理業務						
20	労働基準監督署による臨検や行政指導等への事前ないし適時の対応						
21	年金事務所による調査への事前ないし適時の対応						
22	裁判所における補佐人業務						

Q14 Q13 のリストに挙げた業務以外で、ご自身が社会保険労務士としてよく行うものがありますか。そうした業務がある場合、簡単にご説明ください。

Q15 社会保険労務士としての業務は、顧問先などの支援先にとって、どのような面で役立っていると思いますか。下記の1～13のそれぞれについて、「強くそう思う」から「そうは思わない」の選択肢から1つ選んで○を記入してください。

		全くそう 思わない	あまりそう 思わない	どちらとも いえない	そう思う	強くそう 思う
1	労働・社会保険に関する企業のコンプライアンス					
2	法定外の労働条件の改善					
3	労働生産性の向上					
4	労働者の職務満足感					
5	企業の業績					
6	従業員の健康の保持増進					
7	経営者の安心					
8	人事労務に関する経営方針の決定					
9	管理者の安心					
10	管理者による部下の使い方の向上					
11	労働に関するトラブルの回避や解消					
12	労使間の信頼関係づくり					
13	人事労務に関する事務的な業務の代替					

Q16 Q15 のリストに挙げたもの以外で、社会保険労務士の業務が支援先に役立っていると思うものがあれば、簡単にご説明ください。

(B) 社会保険労務士の今後などについてうかがいます。

Q17 社会保険労務士の新しい職域についてうかがいます。社会保険労務士の職域で今後さらに拡大していくと思われる下記1～15の分野それぞれについて、「拡大するととても思う」～「拡大するとは全く思わない」の選択肢から1つ選んで○を記入ください。

		ない は全く思わ ない	拡大する と	ない というと思 わ	どちらか と	い え ない	どちら とも	い う と 思 う	ど ち ら か と	と と も 思 う	拡 大 す る と
1	海外労働者の受け入れの支援（留学生、移民などへの就労支援、労働条件整備）										
2	高齢社会への対応（高齢者の就労支援のための労働条件整備、社会保険手続等）										
3	医療、介護分野における就労支援、労働条件整備										
4	AI やロボット導入による労働のあり方の変容に対応する業務										
5	LGBT など性的マイノリティーの就労支援、労働条件整備										
6	傷病後の従業員の職場復帰支援、就労支援などの産業保健関係業務										
7	健康経営の支援										
8	職場でのワークライフバランスの実現サポート										
9	女性の活躍推進支援										
10	働き方の多様化支援（就労支援、労働条件整備、社会保険対応）										
11	人事労務人材育成										
12	労務監査・労働条件審査										
13	アジアで事業を営む企業の社会保険、人事・労務管理の支援										
14	欧米で事業を営む企業の社会保険、人事・労務管理の支援										
15	日本で事業を営む外国企業の社会保険、人事・労務管理の支援										

Q18 Q17のリストに挙げた分野以外で、社会保険労務士の職域で今後さらに拡大していくと思われる分野がありますか。そうした分野がある場合、簡単にご説明ください。

Q19 社会保険労務士は職域拡大をすべきだと思いますか。拡大するべきだとすればどの程度拡大することが望ましいと思いますか。以下1～5のうち1つ選んで○を記入ください。

1. 現状のまま他の士業と棲み分けできることが望ましい
2. 現状を少しずつ変えていくのがよい
3. 現状を大きく変えないと社会保険労務士の将来は危うい
4. 今よりも職域を絞り込み、社会保険労務士の特性を発揮しやすくしたほうがよい
5. その他 ()

Q20 もし社会保険労務士の職域拡大を妨げる要因があるとすれば、どのようなものだと思いますか。次にあげるものそれぞれについて、「妨げる要因になるととても思う」～「妨げる要因になるとは全く思わない」の選択肢から1つ選んで○を記入ください。

		妨げる要因 になるととても 思う	どちらかとい うと思う	どちらともい えない	どちらかとい うと思わ ない	妨げる要因 になるとは全 く思わ ない
1	他士業との関係					
2	社会保険労務士業務に対する認知度					
3	社会保険労務士業務に対する報酬					
4	法的規制					
5	社会保険労務士自身の意識や能力					
6	その他（簡単にご説明ください）					

Q21 社会保険労務士業にとっての今後の課題として考えられるものについてうかがいます。次にあげるものそれぞれについて、「今後の課題であるとても思う」～「今後の課題であるとは全く思わない」の選択肢から1つ選んで○を記入ください。

		今後の課題であるとは全く思わない	どちらかというと思わない	どちらともいえない	どちらかというと思う	今後の課題であるとても思う
1	各業務分野の専門性の向上					
2	社会保険労務士の倫理性・品位の向上					
3	社会保険労務士の自治の強化					
4	社会保険労務士の社会的認知の向上					
5	業務に対する個人的な魅力の向上					
6	社会保険労務士業務内外の職務経験					
7	その他（簡単にご説明ください）					

(C) 最後に、ご自身についておうかがいします。

Q22 あなたの性別 1. 男性 2. 女性

Q23 あなたの年齢 () 歳

Q24 あなたはご結婚されていますか。

1. 現在配偶者がいる 2. 離別 3. 死別 4. 未婚

Q25 あなたの事務所（勤務先）の所在地（都道府県） ()

Q26 あなたは特定社会保険労務士ですか。 1. はい 2. いいえ

Q27 あなたご自身の社会保険労務士としての業務年数 () 年

上記に関係して特記すべきことがあればお書きください（例：社会保険労務士としての業務を一時中断していたことがあり、業務年数は〇年の空白期間をはさんで通算×年であるなど）

()

Q28 1から10までのことばがあなた自身にどのくらい当てはまるかについて、下の枠内の1から7までの数字のうちもっとも適切なものをカッコ内に入れてください。文章全体を総合的に見て、自分にどれだけ当てはまるかを評価してください。

全く違うと思う	おおよそ違うと思う	少し違うと思う	どちらでもない	少しそう思う	まあまあそう思う	強くそう思う
1	2	3	4	5	6	7

私は自分自身のことを……

1. () 活発で、外向的だと思う
2. () 他人に不満をもち、もめごとを起こしやすいと思う
3. () しっかりしていて、自分に厳しいと思う
4. () 心配性で、うろたえやすいと思う
5. () 新しいことが好きで、変わった考えをもつと思う
6. () ひかえめで、おとなしいと思う
7. () 人に気をつかう、やさしい人間だと思う
8. () だらしなく、うっかりしていると思う
9. () 冷静で、気分が安定していると思う
10. () 発想力に欠けた、平凡な人間だと思う

質問は以上です。

お忙しいところ、長時間にわたってご協力いただきまして、どうもありがとうございました。

貴重なお時間を拝借いたしましてまことに恐縮です。

この調査に関して、および社会保険労務士の今後について等、ご意見、ご感想などございましたら、以下の自由回答欄にご自由にお書きください。



自由回答欄

自由回答欄つづき