

第2章

専門サービス業（社会保険労務士事務所）の現状と課題

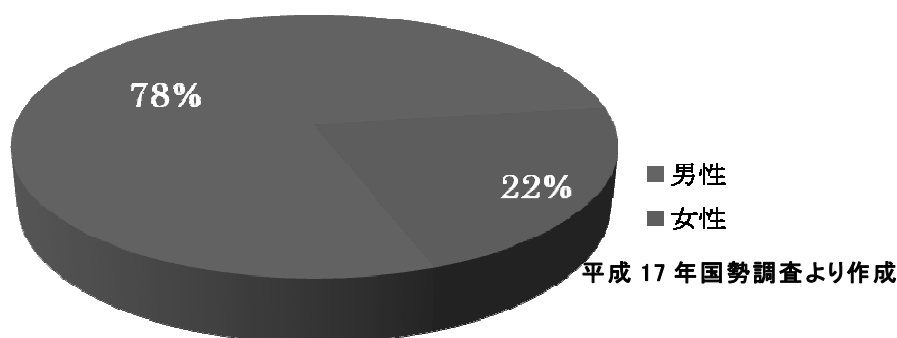
2-1 社会保険労務士の現状

（1）社会保険労務士の就業者数及び就業状況（全国）

平成17年国勢調査の抽出調査票による就業者の職業（小分類）など抽出詳細集計によると、社会保険労務士の就業人口は、平成12年の国勢調査において、1,568人であり、平成17年の国税調査では、13,481人と増加しており、5年間の就業人口の増加率は、3.1%である。（図表2-1参照）

図表 2-1 社会保険労務士の就業者数

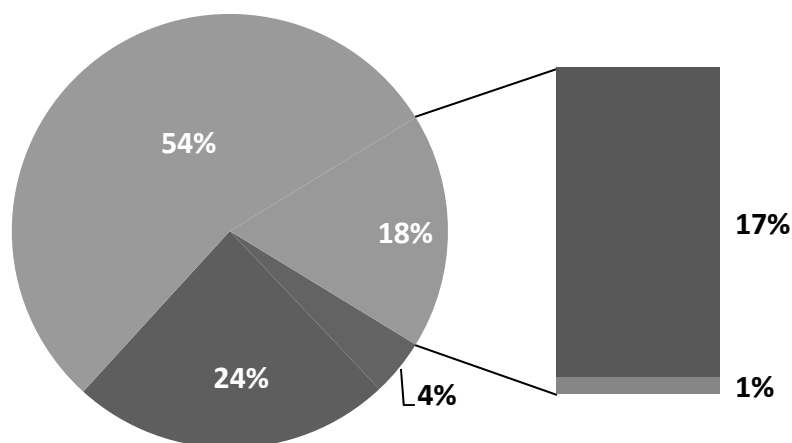
総数(人)	男性(人)	女性(人)
13,481	10,564	2,917



図表 2-2 社会保険労務士の就業状況

総数	雇用者		役員	雇人のある事業主	雇人のない事業主
	常雇	臨時雇			
2,355	2,231	124	567	3,213	7,346

■役員 ■雇人のある事業主 ■雇人のない事業主 ■常雇 ■臨時雇



また、就業状況から、「雇人のない業主」が全体の半数以上を占めている。これは、比較的規模の小さい事業所が多いことによると思われる。（図表 2-2 参照）

2-2 社会保険労務士の課題

近年、就業形態の多様化や個別労働紛争の急増などを背景として、社会保険労務士業務においても裁判外紛争解決手続き代理業務が追加されるなど社会保険労務士を取り巻く環境が大きく変化していることから、全国社会保険労務士会連合会では、社会保険労務士の収入等経営形態や顧問契約先事業所の業種・規模、勤務先での処遇等にどのような変化が生じてきたのか、また社会保険労務士はどのように対応してきたのか、その実態と課題を明らかにし社会保険労務士の将来像を描き出すことを目的として、全国の開業・法人・勤務等全ての社会保険労務士を対象に平成 20 年度に社会保険労務士基本調査（以下「実態調査」という。）を実施した。

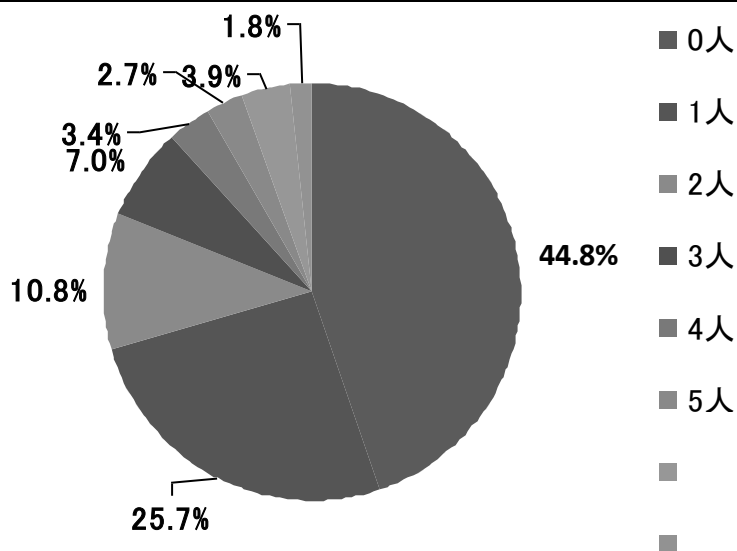
本調査研究資料では、全国社会保険労務士会連合会了解の元、人材育成等に関係する一部のデータを提示することとする。なお、本資料の詳細については、「月刊社会保険労務士 2009.8」を参照していただきたい。

（1）社会保険労務士事務所の事業規模

実態調査によると、社会保険労務士事務所の事業規模は、社会保険労務士本人のみで開業している（従業員数 0 人）が半数近く占めている。（図表 2-3 参照）

図表 2-3 社会保険労務士の事業所規模

	0 人	1 人	2 人	3 人	4 人	5 人	6人~9人	10人以上	計
実数(人)	1,751	1,004	422	273	132	106	152	70	3,910
	44.8%	25.7%	10.8%	7.0%	3.4%	2.7%	3.9%	1.8%	100.0%



（2）社会保険労務士の年齢（開業者）構成

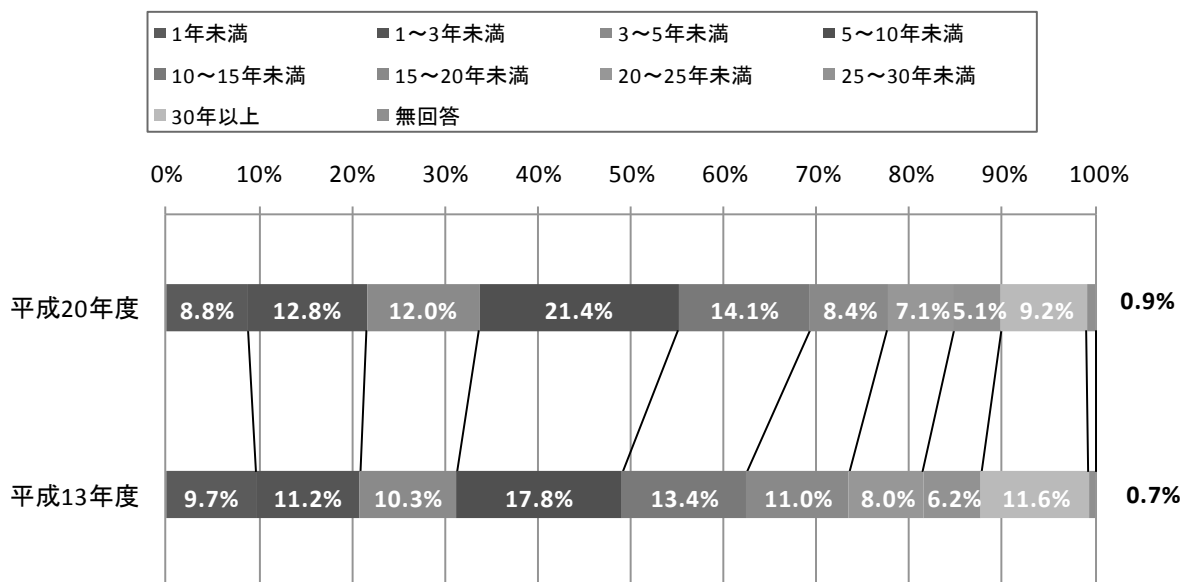
実態調査結果から、社会保険労務士の開業年数を図表 2-4 に示す。また、年齢構成を図表 2-5 に示す。

図表 2-4 より社会保険労務士の開業年数を見ると 1～3 年未満から 10～15 年未満までが総じて高い数値となっており、特に 5～10 年未満が最も高い数値となっている。この傾向は平成 13 年においても平成 20 年においても変わらない傾向となっている。

年齢構成と男女比を図表 2-5 よりみると、男性の年代別構成比に比較し、女性の 30 代から 50 代までの 3 層はいずれも高い。業務の中での IT 対応など男性よりも積極的で社会保険労務士業界における女性の活動の活発と存在感の高まりが見て取れる。

図表 2-4 社会保険労務士の開業年数 単位(%)

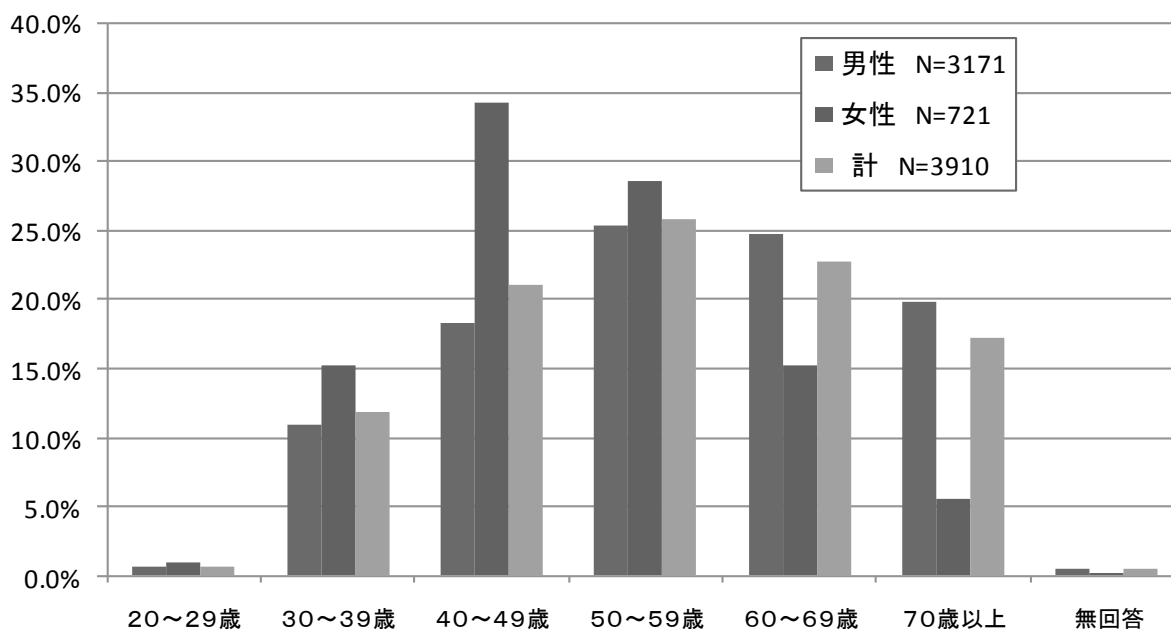
	1年未満	1～3年未満	3～5年未満	5～10年未満	10～15年未満	15～20年未満	20～25年未満	25～30年未満	30年以上
平成20年	8.8	12.8	12.0	21.4	14.1	8.4	7.1	5.1	9.2
平成13年	9.7	11.2	10.3	17.8	13.4	11.0	8.0	6.2	11.6



図表 2-5 回答者の年齢構成と男女比

	20～ 29 歳	30～ 39 歳	40～ 49 歳	50～ 59 歳	60～ 69 歳	70 歳 以上	無回答
男性(人)	19	345	580	802	783	628	14
女性(人)	7	110	247	207	110	39	1
計(3,892)	27	455	827	1,014	895	673	19

男性N=3,171 女性N=721



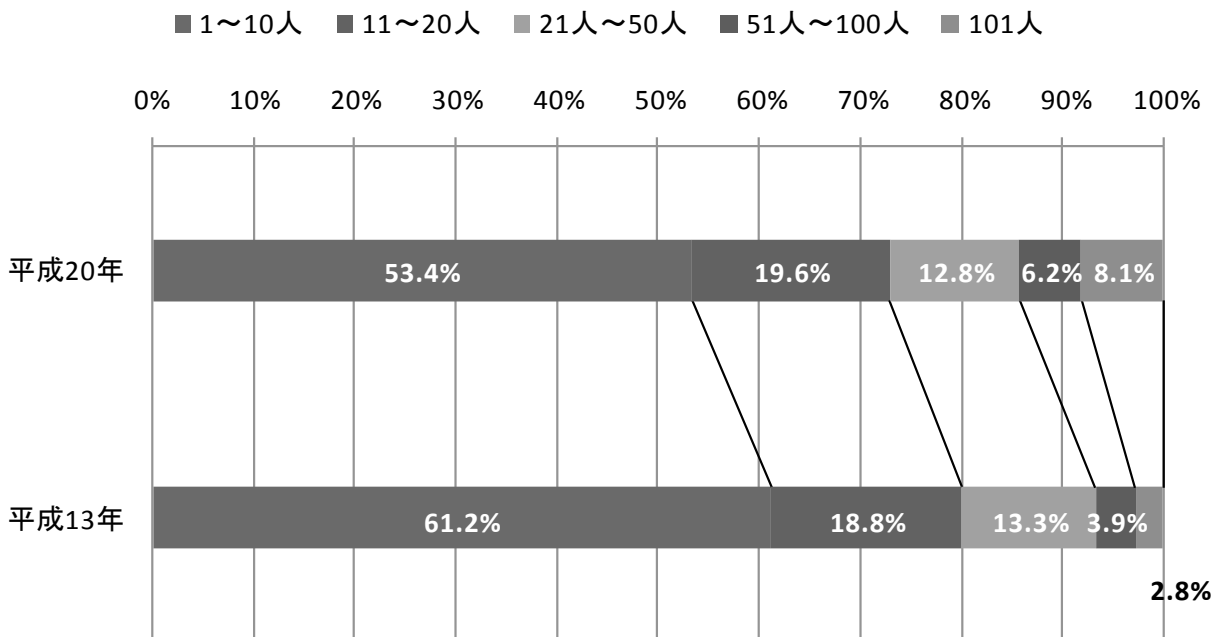
(3) 社会保険労務士の受託事業状況

図表 2-6 より、社会保険労務士の受託している事業所の規模をみると、従業員数 10 人未満の事業規模の事業者が 53.4%と一番多く、逆に 10 人を超える事業所は 8.1%となっており、受託している事業所対象のほとんどが中小・零細企業となっている。

その一方で、平成 13 年度と平成 20 年度を比較してみると、従業員 50 人以上の受託事業所先が 6.7% (3.9%+2.8%)から 14.3% (6.2%+8.1%)と、倍以上多くなっていることから、従業員規模の大きい企業への業務拡大傾向が見られる。(図表 2-6 参照)

図表 2-6 社会保険労務士の総受託事業所従業員規模別割合(全業種) (単位%)

従業員規模	1～10人	11～20人	21人～50人	51人～100人	101人以上
平成20年	53.4	19.6	12.8	6.2	8.1
平成13年	61.2	18.8	13.3	3.9	2.8

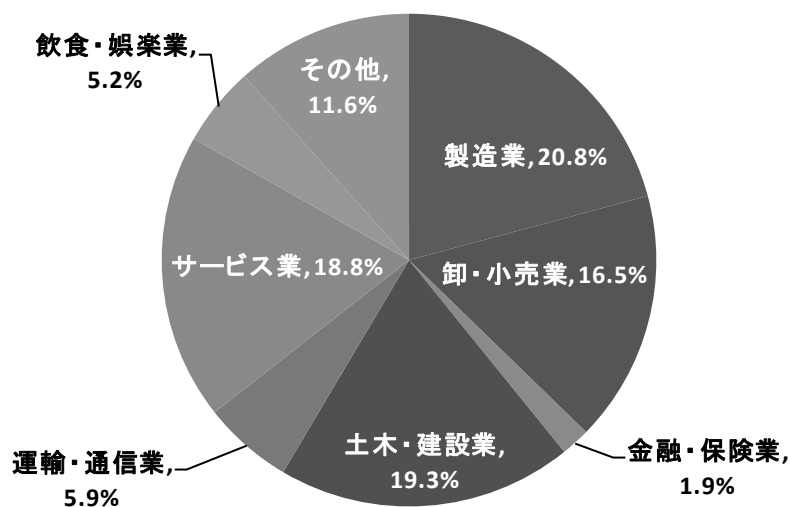


(4) 社会保険労務士の受託している事業所の業種

図表 2-7 より、社会保険労務士の受託している事業所の業種については、製造業、卸売業、土木・建設業、サービス業等が 20%前後と多くなっている。

図表 2-7 社会保険労務士の受託している事業所の業種 N=92,149

製造業	卸・小売業	金融・保険業	土木・建設業	運輸・通信業	サービス業	飲食・娯楽業	その他
19,167	15,204	1,751	17,785	5,437	17,324	4,792	10,689
20.8%	16.5%	1.9%	19.3%	5.9%	18.8%	5.2%	11.6%

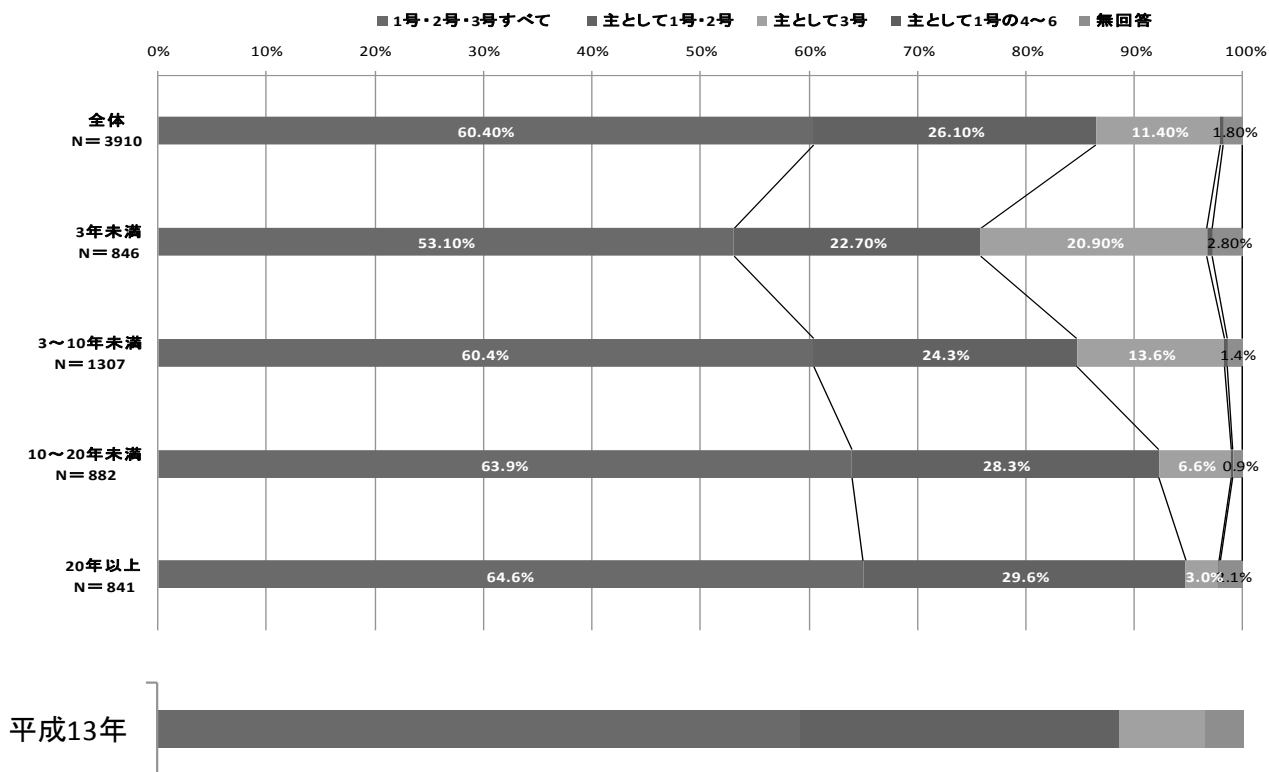


(5) 受託している業務の範囲

図表 2-8 より社会保険労務士が受託している業務の範囲を見ると、「1号・2号・3号すべて」という人が6割と最も高く、平成13年度調査との比較では、「主として1号・2号」業務比率が低下し、「主として3号」業務比が上昇している。

図表 2-8 受託している業務の範囲 (単位%)

業務の範囲	1号・2号・3号 全て	主として 1号・2号	主として 3号	主として 1号の4~6	無回答
全体 N=3910	60.4	26.1	11.4	0.3	1.8
3年未満 N=846	53.1	22.7	20.9	0.5	2.8
3~10年未満 N=1307	60.4	24.3	13.6	0.3	1.4
10~20年未満 N=882	63.9	28.3	6.6	0.2	0.9
20年以上 N=841	64.6	29.6	3.0	0.1	2.1
平成13年	59.2	29.5	7.8	0.0	3.5

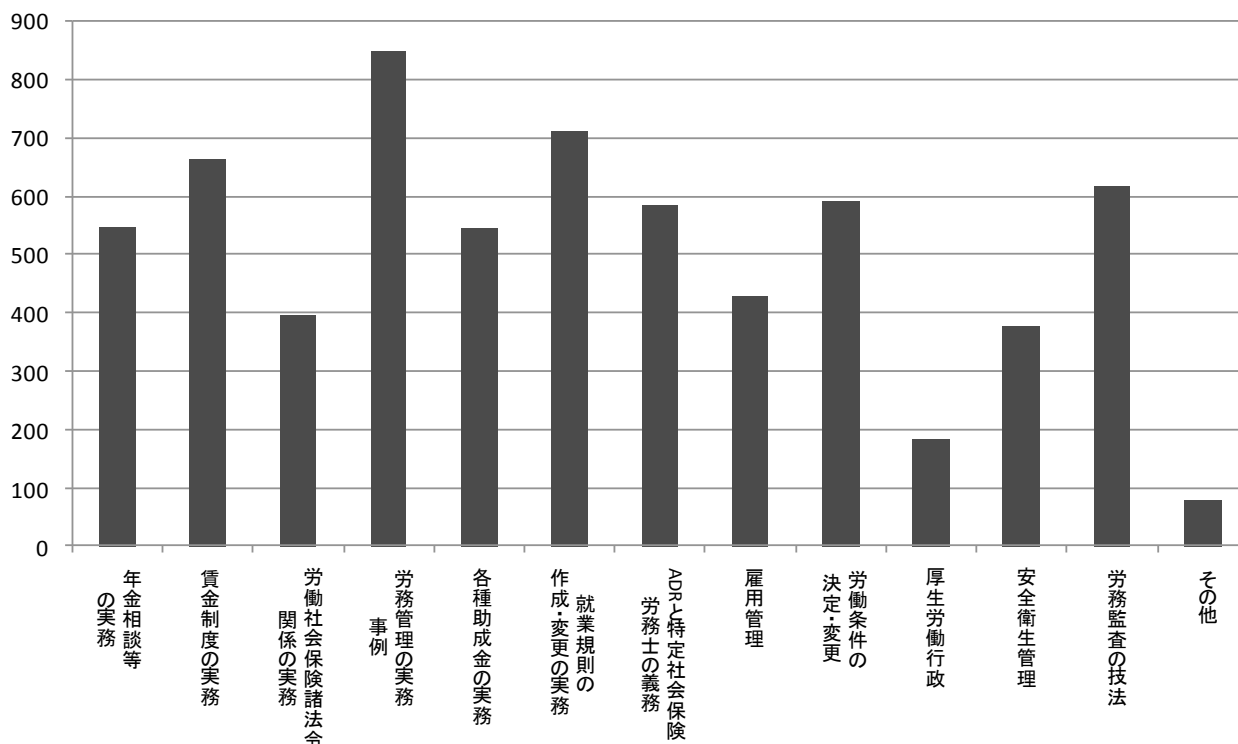


(6) 希望研修内容

図表 2-9 より研修希望は、労務管理、就業規則作成・変更、賃金制度などが上位だが、ほとんどの項目について希望があり、幅広い需要が見込まれる。

図表 2-9 希望研修内容 (N=1,792 複数回答可) (単位:人)

年金相談等の実務	548
賃金制度の実務	662
労働社会保険諸法令関係の実務	396
労務管理の実務事例	848
各種助成金の実務	545
就業規則の作成・変更の実務	712
ADRと特定社会保険労務士の義務	585
雇用管理	429
労働条件の決定・変更	590
厚生労働行政	181
安全衛生管理	377
労務監査の技法	616
その他	59



このように社会保険労務士の実態をみると、個人開業が非常に多い一方で従業員規模の大きい企業への業務拡大傾向が見られるため、今後社会保険労務士事務所においては、従業者数を増加し法人としての業務展開をする可能性が示唆される。

さらに専門サービス業(社会保険労務士事務所)の受託企業が、日本企業数の99.7%を占める中小・零細企業であり、その中小・零細企業が昨年度からの世界経済の急速な減速に伴い、製造業においては、元請け企業の減産を受け、業況は悪化している。また、現在の企業状況を考えると、国内の会社企業数は平成18年では151万6千企業で、平成13年と比べると、10万2千企業(6.3%) (年率1.3%)の減少となっている(平成18年事業所・企業統計調査の概要より)。一方、平成21年の社会保険労務士試験の出願者数は試験が始まった1968年度以降最多の6万7745人に上ったと連合会より発表された。

このような社会保険労務士の状況及び受託企業状況等からみても、社会保険労務士に課せられる新たな業務展開や現状業務の迅速かつ信頼性のある対応は非常に大きいと考えられるため、社会保険労務士としてのスキルアップを段階的かつ体系的に進めるための職業能力体系の整備がますます必要になっていると考えられる。

2-3 人材育成と人材確保

昭和43年の社会保険労務士制度創設以来40年の間に、社会保険労務士の業務範囲は格段に拡充された。これに伴い法律専門家としての社会保険労務士の社会的責任と役割は一層重いものとなってきている。

連合会では、労働・社会保険に関する法律、人事・労務管理の専門家として必要な基礎的な知識を習得するための新規入会者・開業準備者を対象とした階層別の集団研修や、全会員に対し5年に1度の受講を義務付ける倫理研修、労働社会保険諸法令の改正に関する実務知識を習得するための法令研修、現在社会問題となっている年金の相談に関する研修、個別労働関係紛争に関する研修、e-Gov 電子申請システムの仕様が一部公開されたことによる労働社会保険諸法令の手続きの電子化研修等の数多くの研修を企画し、都道府県社会保険労務士会が中心となってこれら研修を実施している。

また新たな方針として、連合会では、研修のあり方について、体系的研修制度の構築を目指すこととしており、社会保険労務士が、国民に信頼されるにふさわしい労務管理及び社会保険の専門家であるために、段階的・体系的な研修による業務遂行能力向上のための取り組みをする準備を進めているところである。

この構想においては、専門家として求められる一定水準の業務遂行能力を習得すること、広範多岐にわたる社会保険労務士の専門業務について、さらに専門性を高めるための研修を受講できる施策を講ずること、大学院等との連携等、人材育成分野に重点を置いた施策を講ずることとしている。

以上のような背景のもと、社会保険労務士個人の資質向上を図ること、そのための研修制度の充実は極めて重要な課題であり、今般の階層別研修等の項目による職務や仕事レベルでの社会保険労務士基本調査の細分化、さらに現状業務と照らし合わせた段階的かつ体系的な職務分析による業務整理は、今後効率的な人材育成と新たな事業展開を図る意味において大変有意義であったと考える。

併せて、受託企業規模が拡大傾向にある中、適材適所の人材を確保するためにも、個々の社会保険労務士業務を体系・可視化した職業能力体系（モデルデータ）の活用は、研修受講による個人のスキルアップについて当初の目的であった効果的な人材育成モデルへの展開への大きな要因となるものと期待するところである。

