

社 労 連 第 471 号
令和 6 年 7 月 26 日

都道府県社会保険労務士会会長 殿

全国社会保険労務士会連合会
会 長 大 野 実
(公 印 省 略)

**「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調査」
の実施について（周知依頼）**

謹啓 平素は当連合会の事業運営にご協力賜り厚く御礼申し上げます。

さて、標記の件につきまして、厚生労働省「労働基準関係法制研究会」では、働き方改革関連法施行 5 年後の見直しに向けた議論が行われており、検討課題の一つである「労使コミュニケーション」においては、活性化の方策として「外部専門家の活用」が挙がり、「社労士」がその有力な担い手として注目されています。

このような状況を踏まえ、社会保険労務士総合研究機構「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」では、社労士が関与先企業や従業員とどのように関わり、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ために、下記のとおり調査を実施することとなりました。

つきましては、貴職におかれましては、業務ご多端の折誠に恐縮ではございますが、本調査についてご理解賜りますとともに、貴会会報及びホームページへの掲載等、貴会会員に向けた周知にご協力賜りますようお願い申し上げます。

なお、本件につきましては、連合会ホームページにて掲載いたしますことを申し添えます。

謹 白

記

1. 調 査 名 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調査
2. 対 象 (1) 開業社労士
(2) 社労士の関与先企業
3. 調査期間 令和 6 年 7 月 26 日（金）～ 8 月 26 日（月）
4. 調査方法 Web 調査
5. 調査内容 (1) 開業社労士向け調査票（別添 1）
(2) 社労士の関与先企業向け調査票（別添 2）
6. 回答方法
(1) 開業社労士

以下の URL から調査 Web ページにアクセスし回答いただく。

■調査 Web ページ（開業社労士用）

https://questant.jp/q/sr_roushi1

(2) 社労士の関与先企業

社労士が関与先企業担当者に別添 2 を配付することにより調査回答を依頼する。

■調査 Web ページ（関与先企業用）

https://questant.jp/q/sr_roushi2

以 上

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 ご協力のお願い

現在、厚生労働省では、働き方改革関連法施行5年後の見直しに向けて「労働基準関係法制研究会」が設置され、今後の労働基準関係法制について具体的な検討が進められており、その一つの検討課題として「労使コミュニケーション」の在り方が議論されています。

同研究会では、労使コミュニケーションの活性化の方策として、「外部専門家の活用」が言及されており、「社労士」がその有力な担い手として挙げられています。

そこで、社会保険労務士総合研究機構「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」では、社労士が関与先企業や従業員とどのように関わり、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ために、開業社労士及び社労士関与先企業を対象とした調査を実施することとなりました。

社労士の皆様におかれましては、業務ご多忙の折誠に恐縮ではございますが、ぜひ本調査の実施に積極的にご協力くださいますようお願い申し上げます。

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

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
メンバー一同

◇ 調査概要

対 象：開業社労士 及び 社労士の関与先企業

調査期間：2024年7月26日（金）～8月26日（月）

調査方法：Web調査 ※調査項目は次ページに掲載

◇ 社労士の皆様をお願いしたいこと

1. 開業社労士向け調査へのご回答【所要時間10分程度】

以下のURLまたは右記二次元コードから調査回答フォームにアクセスいただき、ご回答いただきますようお願いいたします。

※スマートフォンからも回答いただけます。

https://questant.jp/q/sr_roushi1



2. ご自身の関与先企業に向けた調査協力依頼

過去5年間に於いて、ご自身が社労士として人事制度（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支援した企業に、別添チラシを配付いただき、調査協力を依頼いただきますようお願いいたします。

- 本調査は匿名で実施しており、回答した社労士及び企業が特定することはございません。
- ご回答いただいた内容は、「全体の何%」など回答者が特定されない形で集計し、本研究プロジェクト報告書等にて活用させていただきます。

開業社労士向け調査票（見本）

I. 基本情報に関する質問

Q1 あなたの事務所の所在地（都道府県）を教えてください。	
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。	
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。【複数選択可】	
1. 手続業務 2. 各種諸規程作成、改定、整備に関する業務 3. 労働及び社会保険に関する相談業務 4. コンサル業務（企画・立案・制度設計及び実施のための運用・アドバイス） 5. 労務監査	6. 給与計算業務 7. 執筆・講演業務 8. 助成金業務 9. 年金に関する相談、手続 10. その他（ ）
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。	
1. 9人以下 2. 10～49人 3. 50～99人	4. 100～299人 5. 300～999人 6. 1000人以上

以下のQ5～7は、Q3で選択した従業員規模に該当する関与先企業をイメージしてお答えください。

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。	
1. 週1回以上 2. 月2回以上 3. 月1回程度 4. 3ヶ月に1回程度	5. 半年に1回程度 6. 1年に1回程度 7. ほとんどない
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。	
1. 代表者（社長） 2. 代表者（社長）以外の役員 3. 人事担当部署の管理職	4. 人事担当部署の従業員 5. その他（具体的に： ）
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。	
1. 週1回以上 2. 月2回以上 3. 月1回程度 4. 3ヶ月に1回程度	5. 半年に1回程度 6. 1年に1回程度 7. ほとんどない
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。	
1. 企業利益を優先したアドバイス、助言を行っている 2. 労働者の労働環境や労働条件の改善を優先したアドバイス、助言を行っている 3. 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 4. その他（具体的に： ）	

II. 労使協定及び過半数代表者に関する質問

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。【複数選択可】

1. 労使協定内容に関する助言、作成業務
2. 労使協定締結の労働者側当事者への説明
3. 労使協定の届出業務
4. その他（具体的に：
5. 労使協定締結に係る業務依頼を受けたことはない

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。

1. 関与先企業の大半の選出方法を把握している
2. 関与先企業の半数程度、選出方法を把握している
3. 関与先企業の2～3割程度、選出方法を把握している
4. ほとんど把握していない

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。

- | | |
|--|-------------------------|
| 1. 投票・挙手 | 5. 社員会・親睦会などの代表者が自動的になる |
| 2. 信任（あらかじめ特定の候補者を定め、その者について従業員が賛否を表明した） | 6. 使用者（事業主や会社）が指名 |
| 3. 全従業員による話し合い | 7. その他（具体的に：　　　　　） |
| 4. 一定の従業員による話し合い | 8. 全くわからない |

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。

- | | |
|-------------------------|----------------|
| 1. 人事担当部署の従業員 | 4. 1～3以外の従業員 |
| 2. 社員会・親睦会などの代表者 | 5. その他（具体的に： ） |
| 3. 労働組合の組合員（過半数労働組合を除く） | 6. 特に傾向は感じない |

Q13 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】

Ⅲ. 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

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。

1. ある ⇒ Q14-2も回答
2. ない

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。

1. 個人面談への同席（人事評価に係る面談を除く）
2. 人事評価に伴う個人面談への同席
3. 職場懇親会への参加
4. 従業員側からの相談の申し入れ
5. その他（具体的に： ）

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。

1. 顧問先企業において外部ハラスメント相談窓口を引き受けている
2. 顧問先企業以外において外部ハラスメント相談窓口を引き受けている
3. 外部相談窓口を依頼されていない

- 015-2、015-3も回答

Q15-2 企業から外部相談窓口として業務依頼されている企業数を教えてください

Q15-3 過去1年間において、相談を受けた件数を教えてください。

IV. 人事制度の作成、見直しに関する質問

以降は過去5年間において人事制度（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特定の企業を想定しお答えください。（最大3社分ご回答いただけます）

【関与企業1社目（以下「A社」とする）】

QA-1 A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。

- | | |
|-----------|-------------|
| 1. 4人以下 | 6. 100～299人 |
| 2. 5～9人 | 7. 300～999人 |
| 3. 10～29人 | 8. 1000人以上 |
| 4. 30～49人 | 9. わからない |
| 5. 50～99人 | |

OA-2 A社の主な業種を次の中から選んでください。

- | | |
|------------------|--------------|
| 1. 建設業 | 8. 不動産業 |
| 2. 製造業 | 9. 飲食店・宿泊業 |
| 3. 電気・ガス・熱供給・水道業 | 10. 医療、福祉 |
| 4. 情報通信業 | 11. 教育、学習支援業 |
| 5. 運輸業 | 12. その他サービス業 |
| 6. 卸売・小売業 | 13. 上記1～12以外 |
| 7. 金融・保険業 | |

QA-3 A社の本社所在地（都道府県）を教えてください。

OA-4 A社に労働組合はありますか。

1. 過半数労働組合がある 3. 労働組合はない
2. 過半数労働組合ではない労働組合がある 4. わからない

QA-5-1 A社との取引関係を教えてください。

1. 顧問先企業 ⇒QA-5-2も回答
2. スポット取引（顧問契約なし）

QA-5-2 A社とは、いつから顧問契約を結んでいますか。

1. 10年以上前から
2. 5年以上前から
3. 1～4年前から
4. 人事制度作成、見直しから

QA-6 人事制度作成または見直しにあたり、A社の主な担当窓口は誰ですか。

1. 社長・代表者
2. 社長以外の役員（人事担当役員など）
3. 人事担当部署（者）
4. その他（具体的に： ）

QA-7 人事制度の作成または見直しにあたり、A社にどのような情報提供を行いましたか。【複数選択可】

- | | |
|-----------------------|------------------|
| 1. 法令関係 | 4. その他（具体的に： |
| 2. 同業他社、地域の傾向（平均賃金など） | 5. 特段情報提供は行っていない |
| 3. 人事制度に関するトレンド情報 | |

1. 作成または見直しの必要性が発生した段階 (経営状況の変化等)	4. 制度設計段階
2. 現状分析・従業員への意見聴取段階	5. 就業規則等策定段階
3. 方向性、コンセプト策定段階	6. 従業員への説明段階
	7. 規程届出段階

1. 現状分析	6. 従業員向け説明資料の作成
2. 従業員への意見聴取（アンケート、面談等）	7. 従業員への説明（説明会、個別面談など）
3. コンセプトの策定	8. 労働局への届出
4. 制度設計	9. アフターフォロー
5. 規程策定	

1. A事業所の考えにより実施された 2. 自身（社労士）の提案により実施された 3. 実施されていない 4. わからない	} QA-10-2、QA-10-3も回答
--	----------------------

1. 労働組合に意見を求めた	4. 従業員全員を対象にアンケートを行った
2. 労働組合以外の従業員組織に意見を求めた	5. 従業員を対象に面談を行った
3. 過半数代表者に意見を求めた	6. その他（具体的に： ）

1. 従業員側からの意見を制度に一部反映させた 2. 従業員側から意見があったが、特段制度に反映させなかった 3. 制度に影響する意見はなかった 4. その他（ ） 5. わからない

<p>1. A事業所の考えにより実施された</p> <p>2. 自身（社労士）の提案により実施された</p> <p>3. 実施されていない</p> <p>4. わからない</p>	<p>} QA-11-2も回答</p>
---	---------------------

1. 代表者	4. 自身（社労士）
2. 代表者以外の役員	5. その他（具体的に： ）
3. 人事担当部署（者）	

1. 過半数労働組合から書面あるいは口頭で同意を取った 2. 過半数代表者から書面あるいは口頭で同意を取った 3. 労働者一人ひとりから書面あるいは口頭で同意を取った 4. その他の手法で同意を取った（ ） 5. 同意は取らなかった
--

QA-13-1 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。

1. 人事制度に関する提案、要望、反対意見があった ⇒A-13-2も回答
2. 人事制度に関する提案、要望、反対意見はなかった
3. わからない

QA-13-2 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。【複数選択可】

1. 従業員の理解が得られるよう自ら従業員に対して説明を行った
2. 従業員の理解が得られるようあらためて説明会や面談を行うよう事業主に提案した
3. 制度内容の見直しについて事業主に提案した
4. その他（具体的に： ）
5. 特に何もなかった

※B社、C社も同様の設問繰り返し

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 ご回答のお願い

人手不足の中、働き方や働くことへの価値観が多様化もあいまって、企業においては人材の確保・定着が経営上の大きな課題となっているかと存じます。

このような課題解決に向けては、企業と労働者のコミュニケーションを円滑に行うことが重要であることが指摘されており、現在、厚生労働省「労働基準関係法制研究会」では、新たな法改正に向けた一つの論点として、「労使コミュニケーション」の在り方について議論されています。

同研究会では、労使コミュニケーションの活性化に向けた「外部専門家の活用」について言及されており、「社労士」が有力な担い手として挙げられています。

そこで、社会保険労務士総合研究機構「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」では、社労士が関与先企業や従業員とどのように関わり、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か把握するため、社労士関与先企業を対象とした調査を実施することとなりました。

企業のご担当者様におかれましては、業務ご多忙の折誠に恐縮ではございますが、ぜひ調査にご協力いただきますようお願い申し上げます。

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
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
メンバー一同

◇ 調査概要

対 象：社労士が関与している企業

調査期間：2024年7月26日（金）～8月26日（月）

調査方法：Web調査 ※調査項目は次ページに掲載

◇ 回答方法

以下のURLまたは右記二次元コードから調査回答フォームにアクセスいただき、ご回答いただきますようお願いいたします。

※スマートフォンからも回答いただけます。

https://questant.jp/q/sr_roushi2



○所要時間は10分程度です。

○本調査は匿名で実施しており、企業が特定できるような設問もなく、回答した社労士及び企業が特定することはございません。また個別回答内容が社労士に伝わることもありません。

○ご回答いただいた内容は、「全体の何%」など企業が特定されない形で集計し、本研究プロジェクト報告書等にて活用させていただきます。

社労士関与企業向け調査票（見本）

I. 基本情報に関する質問

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。	
1. 4人以下	5. 50～99人
2. 5～9人	6. 100～299人
3. 10～29人	7. 300～999人
4. 30～49人	8. 1000人以上
Q2 貴社の主な業種を次の中から選んでください。	
1. 建設業	8. 不動産業
2. 製造業	9. 飲食店・宿泊業
3. 電気・ガス・熱供給・水道業	10. 医療、福祉
4. 情報通信業	11. 教育、学習支援業
5. 運輸業	12. その他サービス業
6. 卸売・小売業	13. 上記1～12以外
7. 金融・保険業	
Q3 貴社の本社所在地（都道府県）を教えてください。	
Q4 貴社に労働組合はありますか。	
1. 過半数労働組合がある	
2. 過半数労働組合ではない労働組合がある	
3. 労働組合はない	

II. 従業員過半数代表者に関する質問

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。	
1. ある	
2. ない ⇒Q8に進んでください	
Q6 過半数代表者の選出頻度をお答えください。	
1. 労使協定の締結等必要な手続の都度	3. 新たに選出が必要になった都度（前任者の退職等）
2. 任期を定めて選出	4. その他（具体的に： ）
Q7-1 過半数代表者の選出方法についてお答えください。	
1. 投票・挙手	4. 一定の従業員による話し合い
2. 信任（あらかじめ特定の候補者を定め、その者について従業員が賛否を表明した）	5. 社員会・親睦会などの代表者が自動的になる
⇒Q7-2も回答	6. 使用者（事業主や会社）が指名
3. 全従業員による話し合い	7. その他（具体的に： ）
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。	
1. 投票	4. 特段の申出がない限り信任とする
2. 挙手	5. その他（具体的に： ）
3. 持ち回り決議	

III. 労使協定の締結に関する質問

Q8 貴社において、過去5年間に締結したことのある労使協定をすべて選んでください。	
1. 時間外・休日労働に関する協定（36協定）	6. 育児・介護休業等に関する協定
2. 変形労働時間制に関する協定	7. 年次有給休暇の計画的付与に関する協定・時間単位の年次有給休暇に関する協定
3. フレックスタイム制に関する協定	8. その他（ ）
4. 専門業務型裁量労働制に関する協定	9. 労使協定は締結していない⇒Q11に進んでください
5. 賃金控除に関する協定	

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た説明、話し合い、または意見収集を行っていますか。		
1. 締結の当事者である従業員過半数代表者に説明、話し合い、または意見収集を行っている 2. 締結の当事者である過半数労働組合に説明、話し合い、または意見収集を行っている 3. 締結内容の対象となる従業員全体に説明、話し合い、または意見収集を行っている 4. 特に説明、話し合い、または意見収集を行っていない	} Q9-2も回答	
Q9-2 締結内容の説明は誰が行っていますか。主な対応者を選択してください。		
1. 代表者 2. 労務担当部署		3. 社労士 4. その他（具体的に： ）
Q10-1 労使協定の締結にあたり、労働者側の当事者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。		
1. ある ⇒Q10-2の回答 2. ない		
Q10-2 労働者側から内容の見直しに関する意見があった場合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】		

IV. 人事制度の作成、見直しに関する質問

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。【複数選択可】	
1. 賃金制度の作成、見直しを実施した 2. 労働時間制度の作成、見直しを実施した 3. 休日・休暇制度の作成、見直しを実施した 4. 人事評価制度の作成、見直しを実施した 5. 上記以外の人事制度の作成、見直しを実施した 6. いずれも実施していない ⇒Q25-1に進んでください	
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】	
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。	
1. 社長 2. 社長以外の役員 3. 人事担当部署（者）	4. 3以外従業員 5. 社労士 6. その他（具体的に： ）
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。	
1. 顧問社労士から情報収集した 2. 商工会議所、商工会等の支援機関から情報収集した 3. 同業他社や取引先から情報収集した	4. その他（具体的に： ） 5. 情報収集は行っていない
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。	
1. 依頼した 2. 依頼しなかった ⇒Q19-1に進んでください	
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。	
1. 作成または見直しの必要性が発生した段階（経営状況の変化等） 2. 現状分析・従業員への意見聴取段階 3. 方向性、コンセプト策定段階 4. 制度設計段階	5. 就業規則等策定段階 6. 従業員への説明段階 7. 規程届出段階 8. その他（具体的に： ）
Q17 社労士に依頼した支援の内容をお答えください。【複数選択可】	
1. 現状分析 2. 従業員への意見聴取（アンケート、面談等） 3. コンセプトの策定 4. 制度設計 5. 規程策定	6. 従業員向け説明資料の作成 7. 従業員への説明（説明会、個別面談など） 8. 労働局への届出 9. アフターフォロー 10. その他（具体的に： ）
Q18 社労士に依頼した理由を教えてください。【自由記入】	

Q19-1 作成または見直しにあたり、事前に従業員に向けて意見収集を行いましたか【複数選択可】

1. 労働組合に意見を求めた
2. 労働組合以外の労働者組織に意見を求めた
3. 過半数代表者に意見を求めた
4. 労働者全員を対象にアンケートを行った
5. 労働者を対象に面談を行った
6. その他（具体的に：_____）
7. 特段行っていない⇒問25に進んでください

019-2、019-3も回答

Q19-2 事前に従業員に向けて意見収集を行った理由を教えてください【複数選択可】

- | | |
|-----------------------|-------------------|
| 1. 作成または見直しを円滑に進めるため | 4. 社労士に勧められたため |
| 2. 従業員側の意見を制度に反映させるため | 5. 従業員側から要望があったため |
| 3. 従業員側の理解を得るため | 6. その他（具体的に： ） |

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

1. 従業員側の意見を制度に一部反映させた
2. 従業員側から意見があったが、特段制度に反映させなかった
3. 制度に影響する意見はなかった
4. その他（具体的に： ）

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て説明を行いましたか。

1. 説明会を行った
2. 従業員全員に個別面談を行った
3. 特定の従業員に個別面談を行った
5. その他（具体的に：
6. 特段説明はしていない

Q20-2、Q20-3も回答

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【複数選択可】

1. 作成または見直しを円滑に進めるため
2. 従業員側の意見を制度に反映させるため
3. 従業員側の理解を得るため
4. 社労士に勧められたため
5. 従業員側から要望があったため
6. その他（具体的に： ）

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。【複数選択可】

- | | |
|--------------|-------------------------------------|
| 1. 代表者 | 4. 社労士 |
| 2. 代表者以外の役員 | 5. その他（具体的に： ） |
| 3. 人事担当部署（者） | |

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。

1. 従業員の過半数代表者が作成 ⇒Q21-2、Q21-2も回答
2. 過半数代表者ではない従業員が作成
3. 過半数の従業員からなる労働組合（過半数組合）が作成
4. 過半数組合ではないその他の労働組合が作成
5. 事業主が作成
6. 意見書は作成していない
7. 就業規則の作成、変更は行っていない

Q21-3も回答

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。

1. 過半数代表者が従業員全員に向けて意見を募集し、取りまとめのうえ作成した
2. 過半数代表者が一部の従業員（従業員組織など）の意見を収集し、取りまとめ作成した
3. 過半数代表者が自身の考えに基づき作成した
4. 事業主側が用意した意見書を利用し作成した
5. その他（具体的に： ）
6. どのように作成したか把握していない

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。
1. 規程に影響する意見があったため、一部変更を加えた。 2. 規程に影響する意見があったが、内容を変更せず届出をした 3. 規程に影響する意見はなかった 4. その他（具体的に： ）
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。
1. 良好に運用できている 2. 不具合があり微修正が必要だった 3. 従業員から不満があがり対応が必要となった 4. 不具合がでているため見直す予定だ 5. その他（具体的に： ）
Q23 （社労士に依頼している場合）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【自由記入】
Q24 （社労士に依頼している場合）人事制度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。
1. 企業利益を優先したアドバイス、助言を行っている 2. 労働者の労働環境や労働条件の改善を優先したアドバイス、助言を行っている 3. 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 4. その他（具体的に： ）

V. 日常の労使コミュニケーション機能に関する質問

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。
<div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="flex: 1;"> 1. 個人面談 2. 業務改善に向けた会議開催 3. 経営状況に関する説明会など 4. 職場懇親会の開催 5. 従業員アンケート実施 6. その他（具体的に： ） 7. 特にない </div> <div style="flex: 0.2; text-align: center; font-size: 3em; margin: 0 10px;">}</div> <div style="flex: 0.8; align-self: center;"> Q25-2も回答 </div> </div>
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。【自由記入】
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。
<div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="flex: 1;"> 1. 社内相談窓口を設置している 2. 顧問社労士を外部相談窓口として設置している 3. 顧問以外の社労士を外部相談窓口として設置している 4. 社労士以外の外部相談窓口を設置している 5. 相談窓口を設置していない </div> <div style="flex: 0.2; text-align: center; font-size: 3em; margin: 0 10px;">}</div> <div style="flex: 0.8; align-self: center;"> Q26-2も回答 </div> </div>
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。
1. 従業員の相談に対する心理的ハードルを下げるため 2. 社内に適した部署、人員がないため 3. 専門的な知識をもって対応してもらえるため 4. その他（具体的に： ）
Q27-1 これまでハラスメント相談窓口に相談が寄せられたことはありますか。
1. ある ⇒ Q27-2も回答 2. ない 3. わからない

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。

1. 社内担当部署等にて対処している
2. 社労士からの助言をもとに社内担当者が対処している
3. 社労士が介入し、対処している。
4. その他（具体的に：
5. 対応しなかった

Q28 社労士への労務相談の頻度を教えてください。

- | | |
|-------------|------------|
| 1. 月2回以上 | 4. 半年に1回程度 |
| 2. 月1回程度 | 5. 1年に1回程度 |
| 3. 3ヶ月に2回程度 | |

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。

- | | |
|---------------------|--|
| 1. 法制度等の知識に基づく助言 | 4. 良好な労使関係の作成に関するアドバイス |
| 2. 他社の情報などに基づくアドバイス | 5. その他（具体的に： ） |
| 3. コンサルティング力 | |

Q30 社労士が関与したことにより、事業主と従業員間のコミュニケーションが円滑に進んだと感じる事象があれば教えてください。【自由記入】